



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**



# LEITFADEN Für gynäkologisch tätige Ärztinnen und Ärzte

SECO | Arbeitsbedingungen

Herausgeberin:  
SECO | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen  
058 463 89 14  
info.ab@seco.admin.ch

Foto: [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com)  
Gestaltung: Odette Montandon, [www.omstructur.ch](http://www.omstructur.ch)

Erscheinungsjahr: 2017

Bestellungen:  
BBL | Bundesamt für Bauten und Logistik  
[www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch)  
Nr. 710.243.d

Download:  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

# Inhalt

<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>1. Rechtslage (Mutterschutzverordnung)</b>	<b>5</b>
<b>2. Betriebliche Massnahmen zum Mutterschutz</b>	<b>8</b>
<b>3. Beschäftigungsverbot</b>	<b>11</b>
<b>4. Beschäftigungsverbot oder Arbeitsunfähigkeit?</b>	<b>12</b>
<b>5. Weiterführende Informationen</b>	<b>15</b>

# Einleitung

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schwangere und deren Fötus vor Gefährdungen bei der Arbeit zu schützen. Eine Schwangere gilt grundsätzlich als arbeitsfähig, ausser sie ist krank oder das ungeborene Kind oder sie selbst ist durch die Arbeit gefährdet.

Es ist Aufgabe der gynäkologisch betreuenden Ärztinnen und Ärzte zu beurteilen, wie der Gesundheitszustand der Schwangeren ist und ob die Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz wirksam sind. Die Ärztin oder der Arzt ist befugt, Anpassungen an die Arbeitsbedingungen zu verlangen oder ein Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Die Kontrolle der Arbeitsbedingungen vor Ort ist Aufgabe des kantonalen Arbeitsinspektorates.

# 1. Rechtslage (Mutterschutzverordnung)

Gemäss Mutterschutzverordnung (Art. 2) muss die zuständige Ärztin oder der zuständige Arzt, die oder der die Schwangere im Rahmen der Mutterschaft betreut, den Gesundheitszustand der schwangeren Frau oder der stillenden Mutter beurteilen.

Die Ärztin oder der Arzt berücksichtigt bei der Beurteilung:

- Anamnese und klinische Untersuchung der schwangeren Arbeitnehmerin und deren Kind.
- Die Schwangere informiert über ihre aktuelle Arbeit und allfällige Gefahren (zum Beispiel Giftstoffe, Strahlung, Mikroorganismen, Schicht- und Nachtarbeit, Akkordarbeit, sauerstoffarme Atmosphäre, Passivrauchen).
- Der Arbeitgeber hat die Schwangere über die Risiken am Arbeitsplatz informiert. Die Schwangere sollte darauf aufmerksam gemacht werden, dass gemäss Mutterschutzverordnung der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist.



## 1.1 Wichtige Regelungen

### **Ab Beginn der Schwangerschaft:**

- Tägliche Arbeitszeit von höchstens 9 Stunden
- Beschäftigung nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmerin
- Kündungsverbot des Arbeitgebers bis 16 Wochen nach der Geburt
- Lohnfortzahlung: Wenn die schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist die mit ihrem Zustand zusammenhängen, ist dafür ein ärztliches Zeugnis notwendig.
- Das Nicht-Einstellen einer Frau, weil sie schwanger ist oder es werden könnte, stellt eine Diskriminierung dar.
- Falls die Arbeitnehmerin Nachtarbeit leistet, hat sie Anrecht auf gleichwertige Arbeit zwischen 06.00 und 20.00 Uhr. Falls das nicht möglich ist, hat sie Anrecht auf 80 % des Lohnes.

### **Ab dem 4. Schwangerschaftsmonat bis zur Geburt:**

- Bei hauptsächlich stehender Tätigkeit: 12 Stunden tägliche Ruhezeit und 10 Minuten zusätzliche Pausen alle 2 Stunden

### **Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat bis zur Geburt:**

- Bei hauptsächlich stehender Tätigkeit: maximal 4 Stunden pro Tag

### **Ab dem 8. Schwangerschaftsmonat bis zur Geburt:**

- Arbeitsverbot zwischen 20.00 und 06.00 Uhr

## 2. Betriebliche Massnahmen zum Mutterschutz

Ein Betrieb mit gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten muss gemäss Mutterschutzverordnung eine Risikobeurteilung vornehmen. Dafür sind fachkompetente Personen wie Arbeitsärztinnen oder -ärzte, Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit etc. zuständig (ASA-Spezialisten). Die Risikobeurteilung muss aufzeigen,

- welche Gefahren für eine werdende Mutter bestehen;
- wie diese Risiken vermieden werden können;
- welche Arbeiten während der Schwangerschaft und Stillzeit verboten sind.

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, jede betroffene Frau über die Ergebnisse der Risikobeurteilung zu informieren.

Ein Arbeitgeber macht sich strafbar, wenn er den Sonderschutz seiner Arbeitnehmerinnen vorsätzlich oder fahrlässig missachtet (ArG Art. 59).

### **Beschwerliche und gefährliche Arbeiten sind:**

- Bewegen schwerer Lasten (max. 5kg)
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen
- Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind
- Hitze (max. 28°C), Kälte (min. -5°C) und erhebliche Nässe
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder von Lärm  $\geq 85$  dB (A)
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe (z. B. Chemikalien) oder Mikroorganismen
- Schicht- und Nachtarbeit
- Akkordarbeit
- Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre



### **Übersichtstabelle «Mutterschutz und Schutzmassnahmen»**

Eine Übersicht über die betroffenen Arbeiten finden Sie auf der digitalen Übersichtstabelle «Mutterschutz und Schutzmassnahmen» beim SECO: [www.seco.admin.ch/tabelle-mutterschutz](http://www.seco.admin.ch/tabelle-mutterschutz)

Die Schwangere kann weiterhin am gleichen Arbeitsplatz beschäftigt werden, wenn die Risikobeurteilung ergibt, dass die Schutzmassnahmen genügend wirksam sind.

Der Betrieb hat die Möglichkeit, eine gleichwertige und ungefährliche Arbeit als Ersatz anzubieten.



### 3. Beschäftigungsverbot

Gemäss Mutterschutzverordnung darf eine schwangere Frau oder stillende Mutter im von einer Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil nicht beschäftigt werden, wenn:

- keine oder eine ungenügende Risikobeurteilung vorgenommen wurde,
- die nach der Risikobeurteilung erforderlichen Schutzmassnahmen nicht umgesetzt oder nicht eingehalten werden,
- die nach der Risikobeurteilung getroffenen Schutzmassnahmen nicht genügend wirksam sind, oder
- andere Hinweise auf eine Gefährdung bestehen.

Ein Beschäftigungsverbot durch den zuständigen Arzt oder die zuständige Ärztin beinhaltet in der Regel einen der vier oben genannten Gründe und eine Frist, wie lange es für diesen Betrieb oder Betriebsteil gültig ist.



#### **Vorlage für ein «ärztliches Zeugnis»**

Die Vorlage für ein «ärztliches Zeugnis» ist online beim SECO abrufbar: [www.seco.admin.ch/infos-mediziner](http://www.seco.admin.ch/infos-mediziner)

Werden die Schutzmassnahmen nicht genügend umgesetzt oder eingehalten, kann die Schwangere oder die Ärztin oder der Arzt das kantonale Arbeitsinspektorat beiziehen, um die Situation am Arbeitsplatz zu klären. Bis zur Klärung soll ein temporäres Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

Der Arbeitgeber muss zusätzliche Kosten der medizinischen Untersuchung und der Beratung tragen, soweit nicht ein Versicherer des Arbeitnehmers dafür aufkommt.

## 4. Beschäftigungsverbot oder Arbeitsunfähigkeit?

Das Beschäftigungsverbot bei gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten ist vom Arbeitsunfähigkeitszeugnis bei Krankheit klar zu unterscheiden. Diese Unterscheidung hat Auswirkungen auf die Lohnfortzahlung. Bei einem Beschäftigungsverbot muss der Arbeitgeber weiterhin den Lohn in der Höhe von 80 % entrichten (Art. 35 Arbeitsgesetz), im Krankheitsfall besteht ebenfalls eine Lohnfortzahlungspflicht, die durch eine allenfalls vorhandene Krankentaggeldversicherung gedeckt wird.

Gefälligkeitszeugnisse sind standesrechtlich unzulässig und können zu einer strafrechtlichen Verurteilung führen (Art. 34 FMH-Standesordnung bzw. Art. 318 Strafgesetzbuch).

Der Arzt oder die Ärztin trägt die Verantwortung, die Situation richtig einzuschätzen und bei gegebenen Voraussetzungen ein Beschäftigungsverbot auszusprechen. Aus Beweisgründen ist das Beschäftigungsverbot in der Krankengeschichte zu dokumentieren.

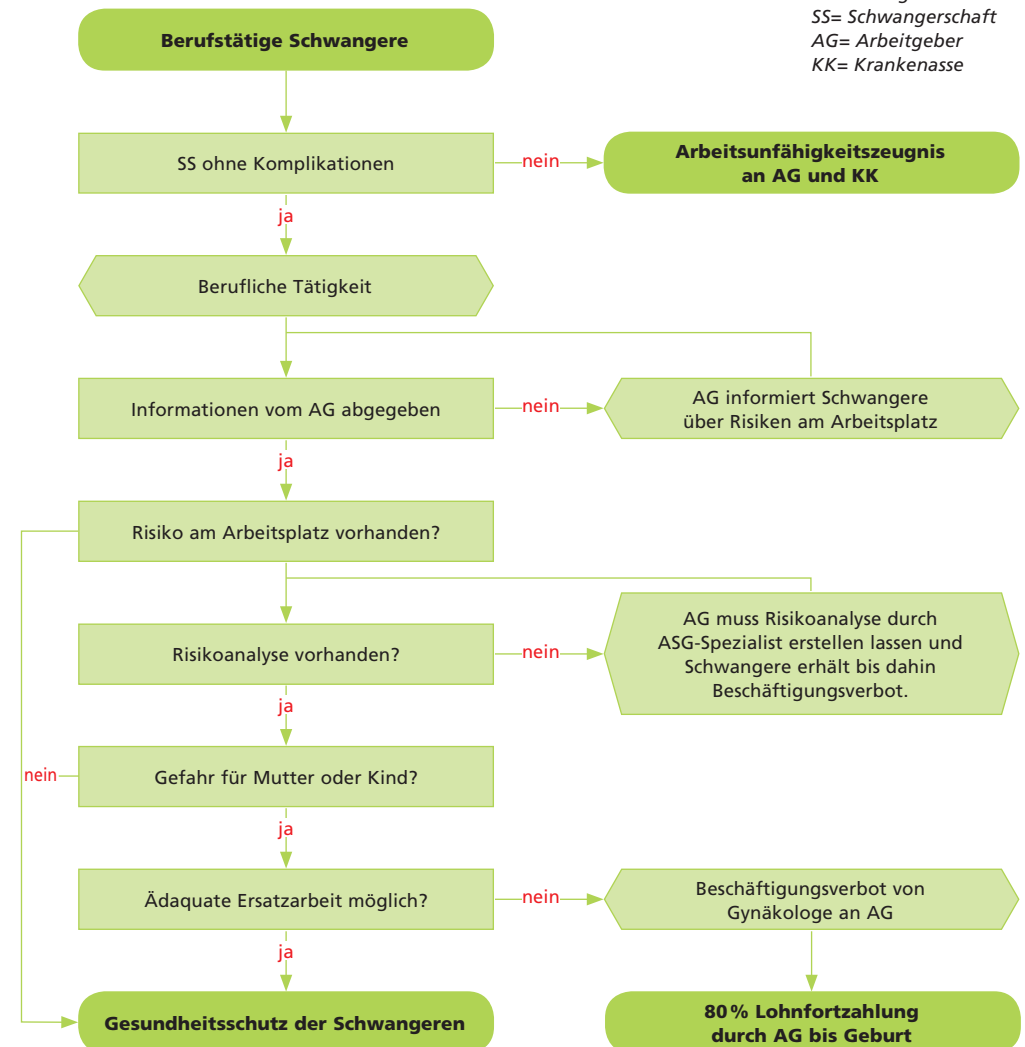
Die Kommunikation zwischen Arzt oder Ärztin und Arbeitgeber untersteht dem medizinischen Berufsgeheimnis. Für arbeitsmedizinische Fragen hat die FMH einen Anhang 4 zur Standesordnung FMH erlassen.

### 4.1 Kostenträger

	Verlangte Absenz	Arbeitsunfähigkeit	Beschäftigungsverbot	Mutterschaftsurlaub (14 Wo)
<b>Dokumentation</b>	Blosse Anzeige	Arztzeugnis (Krankheit, Risiko SS)	Arztzeugnis (Risiko/ Fehlender Schutz)	Anmeldung nach EOG
<b>Bezahlung</b>	Kein Lohn	i.d.R. 80 %–100 % Lohn während einer bestimmten Zeit	80 % Lohn	80 % Lohn
<b>Kostenträger</b>	Arbeitnehmerin	Arbeitgeber allenfalls Krankentaggeldversicherung	Arbeitgeber	EO (Sozialversicherung)

### 4.2 Mutterschutz: Ablauf für den Gynäkologen

Abkürzungen  
 SS= Schwangerschaft  
 AG= Arbeitgeber  
 KK= Krankenkasse





## 5. Weiterführende Informationen

### **Broschüre Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerin**

[www.seco.admin.ch/broschuere-mutterschaft](http://www.seco.admin.ch/broschuere-mutterschaft)

Vertrieb: Bundesamt für Bauten und Logistik BBL,  
Bestell-Nr. 710.233.d

[www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch)

### **Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2**

[www.seco.admin.ch/wegleitung-argv-1-2](http://www.seco.admin.ch/wegleitung-argv-1-2)

### **Checkliste Mutterschutz am Arbeitsplatz**

[www.seco.admin.ch/checkliste-mutterschutz](http://www.seco.admin.ch/checkliste-mutterschutz)

### **Mutterschutz und Schutzmassnahmen (Übersichtstabelle)**

[www.seco.admin.ch/tabelle-mutterschutz](http://www.seco.admin.ch/tabelle-mutterschutz)


### **Web**

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

[www.arbeitsbedingungen.ch](http://www.arbeitsbedingungen.ch)

[www.iva-ch.ch](http://www.iva-ch.ch)





SECO | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen  
3003 Bern  
info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch  
Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

