



Schwanger—Wie sag ichs meinem Chef?

Sie haben mit Ihrem Umfeld bereits über Ihre Schwangerschaft gesprochen und möchten nun Ihren Arbeitgeber informieren, wissen aber nicht genau, wie und wann? Die nachfolgenden Tipps helfen Ihnen das Gespräch gut vorzubereiten.

Grundsätzlich darf eine Frau während der Schwangerschaft nicht entlassen werden, unabhängig davon, ob sie diese bereits angekündigt hat oder nicht, und ob sie selber schon davon weiss oder noch nicht. Eine Kündigung ist auch in den 16 Wochen nach der Geburt nicht erlaubt. Falls die Kündigung vor der Schwangerschaft ausgesprochen wurde, bleibt die Kündigungsfrist ab Beginn der Schwangerschaft still und läuft erst nach Ablauf von 16 Wochen nach der Geburt weiter. Ausnahme: Während der Probezeit.

➡ Weitere Infos: Handbuch **Info.Mutterschaft**: [Nach Bestätigung der Anstellung](#)

Wann soll der Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert werden?

a) **Bei der Stellensuche:** Wenn man Ihnen beim Vorstellungsgespräch die Frage stellt, ob Sie schwanger sind oder Kinder möchten, obwohl eine Schwangerschaft keine nennenswerten Auswirkungen auf Ihre Arbeitsleistung hätte, müssen Sie diese Frage nicht wahrheitsgetreu beantworten, da sie rechtlich gesehen gar nicht gestellt werden dürfte. Solche Fragen betreffen die Privatsphäre, die vor einer Einmischung des Arbeitgebers geschützt ist. Solche Fragen verletzen das Diskriminierungsverbot bei Einstellungen, das im Gleichstellungsgesetz verankert ist. Die Bewerberin ist somit nicht verpflichtet, die Wahrheit zu sagen. Der Arbeitgeber kann aufgrund einer solchen Lüge weder einen Arbeitsvertrag wegen Mängeln beim Vertragsabschluss auflösen (im Sinne von Art. 23 ff. OR1) noch eine fristlose Kündigung aussprechen.

Ausnahmen: Dieses Recht, die Wahrheit zu verschweigen oder zu lügen, gilt nicht für Bewerberinnen, bei denen erhebliche Einschränkungen ihrer Tätigkeit erwartet werden oder die Tätigkeit gar nicht mehr ausgeübt werden kann. (z. B. bei Tänzerinnen, Mannequins, Servicefachangestellte, usw.).

➡ Mehr on line : Handbuch **Info.Mutterschaft** [Informationspflichten](#)

b) **Achtung Probezeit:** In der Probezeit ist es erlaubt, eine schwangere Mitarbeiterin zu entlassen. **Sie haben somit keinen Kündigungsschutz.** Es ist daher in Ihrem Interesse, den Arbeitgeber während der Probezeit nicht über eine Schwangerschaft zu informieren.

c) **In einem bereits bestehenden festen Anstellungsverhältnis:** Sie sind nicht verpflichtet, Ihre Schwangerschaft von sich aus mitzuteilen. Wenn Sie jedoch vom Schutz für schwangere Arbeitnehmerinnen profitieren möchten, empfiehlt es sich den Arbeitgeber zu informieren. **Sobald er von Ihrer Schwangerschaft weiss, ist er gesetzlich verpflichtet, Ihre Gesundheit als Schwangere zu schützen.**

➡ Mehr on line: Handbuch **Info.Mutterschaft** [Gesundheitsschutz](#)

d) **Bei einem befristeten Arbeitsvertrag:** Falls die Geburt nach Vertragsende erfolgt, gilt der spezielle Kündigungsschutz nicht. Der Vertrag endet am vorgesehenen Tag. Liegen jedoch Schwangerschaft, Geburt und Arbeitsverbot innerhalb der Vertragsdauer, haben Sie Anrecht auf die im Obligationenrecht festgelegten Mindestleistungen.

➡ Mehr on line: Handbuch **Info.Mutterschaft** [Prekäre und atypische Arbeitsverträge](#)



Tipps für das erste Gespräch mit dem Arbeitgeber

1. Ein Kind zu erwarten, ist ein freudiges Ereignis.

Wie Sie Ihre Schwangerschaft ankündigen, wird Ihr Arbeitgeber auch auf Ihre Befindlichkeit schliessen. Denken Sie daran: Wenn Sie eine negative Reaktion erwarten wirken Sie ev. viel unsicherer als Sie sich eigentlich fühlen.

2. Ihre Gesundheit ist wichtig.

Vielleicht hat Ihre Hebamme oder Ihre Ärztin damit begonnen, Ihren Mutterpass auszufüllen. Falls Sie ihn haben, tragen Sie den Mutterpass immer auf sich. Er enthält Informationen, die in Notfällen nützlich sein können (z. B. bei Verletzungen durch Maschinen).

Wenn Sie kein Mutterpass haben, nehmen Sie ein Notizbuch mit, in das Sie zumindest einige allgemeine Informationen über sich selbst (voraussichtlicher Entbindungstermin, Entbindungsort, Blutgruppe usw.), datierte Gesundheitsinformationen (z. B. ob bei Ihnen Schwangerschaftsdiabetes diagnostiziert wurde, vorgenommene Messungen usw.), die Kontaktdaten Ihres Gynäkologen oder Ihrer Hebamme und Ihres Partners eintragen.

3. Bitten Sie um ein Gespräch

Bitten Sie um ein Gespräch mit einem anderen Thema, zum Beispiel eine Zwischenbeurteilung zu Ihren Leistungen und Ihrer Arbeit. Bei solchen Gesprächen legen Arbeitgebende und Arbeitnehmende häufig Massnahmen oder Ziele für die kommenden Monate fest (z. B. Aus- oder Weiterbildung). Das ist der richtige Moment, um Ihr bereits begonnenes Familienprojekt anzukündigen.

4. Falls Ihr Arbeitgeber die digitale Agenda mamagenda noch nicht kennt, machen Sie ihn darauf aufmerksam.

Sie steht allen Unternehmen in der Schweiz kostenlos unter mamagenda.ch zur Verfügung. Motivieren Sie Ihren Arbeitgeber die Agenda zu benutzen. Sie hilft ihm, an alles zu denken und die Zeit während der Schwangerschaft und dem Mutterschaftsurlaub bis zur Rückkehr an den Arbeitsplatz zu organisieren. Sie ruft ihm die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz rechtzeitig in Erinnerung und stellt ihm zahlreiche Checklisten zur Verfügung, die ihn bei der Begleitung einer schwangeren Mitarbeiterin unterstützen.

Begleitung Ihrer Schwangerschaft mit der digitalen Agenda mamagenda

mamagenda.ch führt Sie Schritt für Schritt durch alle wichtigen Themen, die zu diskutieren sind. Es muss also nicht alles beim ersten Gespräch besprochen werden! Wenn Sie sich bereits darüber im Klaren sind, was Sie wollen, hilft es natürlich, Ihrem Arbeitgeber bereits beim ersten Treffen davon zu erzählen, um Vertrauen aufzubauen. So können er/sie und Sie in aller Ruhe alle notwendigen organisatorischen Massnahmen treffen.

Gemäss dem digitalen Zeitplan von mamagenda.ch sind Themen wie die zukünftige Organisation Ihrer Arbeit oder die Planung Ihrer Abwesenheit während des Mutterschaftsurlaubs erst im dritten Gespräch, in der 32. oder 33. Schwangerschaftswoche vorgesehen. So haben Sie Zeit, Ihr zukünftiges Familien- und Berufsleben gemeinsam mit Ihrem Partner zu planen, ohne unter Druck gesetzt zu werden.