



GENERALAGENDA einer Schwangerschaft am Arbeitsplatz

Die 2011 gestartete Website www.mamagenda.ch wurde von Grund auf neu gestaltet. Das Ziel war, die Seite zu vereinfachen. Die Informationen, auf die die Nutzer über ein persönliches Konto zugreifen konnten, sind nun in dieser einen Karteikarte zusammengefasst.

mamagenda.ch hilft allen - Arbeitnehmern, Arbeitgebern, werdenden Vätern und zweiten Eltern -, sich zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Fragen zu stellen. Die allgemeine Agenda von mamagenda.ch informiert über den aktuellen Verlauf einer Schwangerschaft und schlägt Termine für Gespräche und deren Themen zu bestimmten Zeitpunkten vor. Sie führt Arbeitgeber und werdende Eltern durch die gesetzlichen Bestimmungen und Regelungen für die Zeit vor und nach der Geburt. Die Nutzung ist kostenlos, aber wir freuen uns über jeden Beitrag (zur Aktualisierung).

Plan

- A. [Die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen zum Gesundheitsschutz](#)
- B. [Ein Gespräch zum richtigen Zeitpunkt](#): Planung der 9 Gespräche mit den Gesprächsthemen
 - [Während der Schwangerschaft](#): 3 Gespräche + 1 Gespräch zwischen HR und Vorgesetztem
 - [Nach der Geburt](#): 2 Telefongespräche + 1 Gespräch
 - [Nach der Rückkehr](#) an den Arbeitsplatz: 2 Gespräche
- C. [Die Meilensteine einer Schwangerschaft am Arbeitsplatz](#) (und gesetzliche Bestimmungen, die an eine Frist gebunden sind)
 - [Während der Schwangerschaft](#)
 - [Nach der Geburt](#)
 - [Bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz](#)

A. Die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen

Für schwangere Frauen gelten am Arbeitsplatz besondere Maßnahmen, um ihre Gesundheit und die ihres ungeborenen Kindes zu schützen. Diese gelten theoretisch ab dem ersten Tag der Schwangerschaft. In der Praxis muss der Arbeitgeber über eine bestehende Schwangerschaft informiert werden, damit er seine Schutzpflicht gegenüber seiner Arbeitnehmerin wahrnehmen kann.

Arbeit (ArG 35a, Abs. 1)

Grundsätzlich dürfen schwangere Frauen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Arbeitszeiten (ArGV1 60, Abs. 1)

Max. 9 Stunden (keine Überstunden).

Absenzen (ArG 35a, Abs. 2)

Werdende Mütter können jederzeit auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen.

Beschwerliche Arbeiten (ArGV1 64, Abs. 1)

Arbeitsbefreiung auf Verlangen: Schwangere Frauen haben Anspruch auf Arbeitsbedingungen, die ihre Gesundheit und die des Kindes nicht beeinträchtigen.

Gefährliche Arbeiten (ArGV1 62)

Sie sind verboten. Die Schwangere darf also z.B. keine schwere Lasten tragen. Als Gefahrenquellen gelten auch Stösse, Erschütterungen, Kälte, Hitze, Nässe, Lärm, Strahlen oder schädliche Stoffe.

Schichtarbeit (Mutterschutzverordnung 14)

Regelmässige Rückwärtsrotation – Nacht-, Spät-, Frühschicht – oder mehr als drei hintereinander liegende Nachtschichten sind für schwangere Frauen verboten.

Akkord- und Fließbandarbeit (taktgebunden) (Mutterschaftsverordnung 15)

Verboten, wenn der Arbeitsrhythmus von der Arbeitnehmerin nicht beeinflusst werden kann.



Andere gesetzliche Bestimmungen, die während der Schwangerschaft eingreifen, sind fettgedruckt und mit einem § davor gekennzeichnet.

Siehe auch « [Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen](#) » im Handbuch [Infomutterschaft.ch](#).

B. Ein Gespräch zum richtigen Zeitpunkt

mamagenda.ch bietet während der Schwangerschaft drei Gespräche zwischen der Arbeitnehmerin und ihrem Vorgesetzten sowie ein Gespräch zwischen dem Personalverantwortlichen und dem direkten Vorgesetzten der schwangeren Arbeitnehmerin an.

Während des Mutterschaftsurlaubs bietet die mamagenda.ch 2 Telefongespräche und 1 persönliches Gespräch an. Nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz sind 2 Gespräche zu führen.

WÄHREND DER SCHWANGERSCHAFT

Gespräch 1 - bis zur 18. Schwangerschaftswoche zu planen

Dieses erste Gespräch ermöglicht der Mitarbeiterin, Ihnen ihre Schwangerschaft offiziell anzukündigen. Folgende Themen sollten angesprochen werden:

- Glückwünsche: Die Ankündigung einer Schwangerschaft ist eine gute Nachricht;
- Einladung zu einem 2. Gespräch (2 Wochen danach), Ankündigung eines 3. Gesprächs am Ende der Schwangerschaft;
- Präsentation von **mamagenda.ch** und Diskussion über die gemeinsame Nutzung. Es gilt unter anderem abzuklären, ob die Mitarbeiterin zuhause über einen Internetzugang verfügt. Wenn dies nicht der Fall sein sollte, können Sie die Merkblätter, welche die Mitarbeiterin betreffen, ausdrucken und sie ihr überreichen.
- Gesundheitszustand der Mitarbeiterin.
- Informationen über die Leistungen des Betriebs

zugunsten von (zukünftigen) Eltern. Das ist der ideale Zeitpunkt, um auf die fortschrittliche Personalpolitik Ihres Betriebs hinzuweisen: Interne Regelung zum Mutterschaftsurlaub; Zugesicherter Lohn während des Mutterschaftsurlaubs; Verpflichtung für einen Antritt des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt (der gesetzliche Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen darf nicht dazu eingesetzt werden); Angebote, die den Schwangeren zur Verfügung gestellt werden; betrieblichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten; alle weiteren Angebote zugunsten von Mitarbeiter/innen mit Kindern, usw.

- Gedanken zu den Punkten, die im Zentrum des zweiten Gesprächs stehen werden:
 - ⇒ Heutige Arbeitsstelle
 - ⇒ Informationsfluss
 - ⇒ Stillen
- Wunsch der Mitarbeiterin nach einer Begleitung (z.B. einer Kollegin im Fall von Sprachproblemen oder des Partners) zu den weiteren Gesprächen.

Gespräch 2 - 2 Wochen nach der ersten, aber bis zur 19. Schwangerschaftswoche zu planen

- Anlässlich des zweiten Gesprächs können bestimmte Punkte der Arbeitsorganisation angesprochen werden:
- Bestandesaufnahme der aktuellen Situation am Arbeitsplatz (Akkordarbeit, physische Beanspruchung, Verantwortung für Personen, gegenwärtige Vertretung usw.).
- Erwähnung des Mutterschaftspasses, der schwangeren Mitarbeiterin empfehlen, sich einen solchen Pass vom Arzt ausstellen zu lassen.
- Informationsaustausch regeln: Wer informiert wen während der Schwangerschaft.
- Erwartungen des Arbeitgebers an seine schwangere Mitarbeiterin.
- Arbeitsreduktion während der Schwangerschaft.



- Stillen am Arbeitsplatz: Information über die Rechte, die zur Verfügung stehenden Angebote, Information und Hinweis auf die Empfehlungen zum Stillen.
- Wenn dies nicht bereits im Rahmen des ersten Gesprächs erfolgt ist, Information über die Leistungen des Betriebs zugunsten von MitarbeiterInnen mit Kindern.
- Das dritte Gespräch festlegen und über folgende Punkte nachdenken:
 - ⇒ Informationen während des Urlaubs
 - ⇒ Aufteilung der Arbeiten während des Urlaubs
 - ⇒ Dauer des vorgesehenen Urlaubs
 - ⇒ Rückkehr an den Arbeitsplatz (Wünsche)

Gespräch 3 HR / Vorgesetzte/r - zwischen Gespräch 1 und 2 mit der Arbeitnehmerin zu planen

Wenn Ihr Betrieb über eine Personalabteilung verfügt, sollte mit dieser im Hinblick auf eine interne Unterstützung zwischen dem ersten und dem zweiten Gespräch ein Austausch geplant werden. Die Mitarbeiterin nimmt an diesem Gespräch normalerweise nicht teil.

- Es gilt unter anderem folgende Punkte zu klären:
- Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der werdenden und der stillenden Mutter.
- Mögliche Modelle der Arbeitsorganisation
- Abschluss einer Rückkehrvereinbarung (vgl. Merkblatt Nr. 15 Vereinbarung_Wiedereinstieg)
- Bezahlte und unbezahlte Urlaube
- Arbeitsorganisation während den langen Absenzen

Gespräch 4 - ca. 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin zu planen

Im dritten Gespräch mit der Mitarbeiterin können ver-

schiedene wichtige Punkte geklärt werden:

- Gesundheitszustand, Notwendigkeit einer Arbeitszeitreduktion während der Schwangerschaft.
- Informationsaustausch regeln (wer informiert wen intern, in den Teams usw.).
- Planung der Abwesenheit (Aufteilung der Arbeiten).
- Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs durch Ferien, einen unbezahlten Urlaub usw.
- Rückkehr an den Arbeitsplatz: Wünsche beider Parteien.
- Mögliche Varianten der Arbeitsorganisation.
- Rückkehrvereinbarung sollte vor der Geburt abgeschlossen werden.

NACH DER GEBURT

Gespräch 5 - telefonisch, eine Woche nach der Geburt

In der zweiten Woche nach der Niederkunft ist ein Anruf, um sich nach dem Wohlergehen der Mitarbeiterin zu erkundigen, sicher willkommen.

Gespräch 6 - telefonisch, 4 Wochen vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz

Sie sollten Ihre Mitarbeiterin kontaktieren:

- um zu erfahren, wie es ihr geht,
- um ein persönliches Gespräch zu vereinbaren auf einen Termin zwei Wochen vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz,
- um vorzuschlagen, mit dem Baby vorbeizukommen, um vor Ort zu sehen, wie das Stillen konkret organisiert werden kann (Besichtigung des dafür vorgesehenen Raums usw.).



Wenn Sie dies noch nicht getan haben, sollten Sie sich nach den gesetzlichen Bestimmungen erkundigen, welche die Gesundheit der jungen und stillenden Mütter schützen. Die meisten Schutzbestimmungen, die für die schwangeren Frauen gelten, gelten auch für die stillenden Mütter.

Gespräch 7 - 2 Wochen vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu planen

Dieses Gespräch, zwei Wochen vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz, dient dazu, den Kontakt mit der Mitarbeiterin wieder aufzunehmen. Folgende Punkte sollten dabei unter anderem angesprochen werden:

- Gesundheitszustand der Mitarbeiterin, besondere Bedürfnisse
- Gesundheitszustand des Neugeborenen
- Bestätigung des Rückkehrdatums
- Bestätigung des gewählten Vorgehens beim Stillen
- Angabe der Bezugspersonen im Betrieb (Sanitätspersonal, Ärztin/Arzt, Sozialarbeiter/in usw.).
- Vorschlag, eine Kompetenzbilanzierung vorzunehmen.
- Vorschlag, eine kurze Weiterbildung zu absolvieren, um die Wiederaufnahme des Arbeitsrhythmus zu begünstigen.
- Ein Gespräch zur persönlichen Einschätzung einen Monat nach der Wiederaufnahme der Arbeit ankündigen und ein weiteres zwei Monate nach der Wiederaufnahme.

NACH DER RÜCKKEHR

Gespräch 8 - ca. 4 Wochen nach der Rückkehr zu planen

Im Gespräch zur persönlichen Situation sollten folgende Punkte angesprochen werden:

- Organisation
- Persönliche Schwierigkeiten und Spannungen
- Arbeitszeit
- evtl. Stillen

Gespräch 9 - ca. 8 Wochen nach der Rückkehr zu planen

Das Gespräch zur Situation am Arbeitsplatz dient der Behandlung folgender Punkte:

- Arbeit im Team
- Spannungen und Schwierigkeiten

C. Die Meilensteine einer Schwangerschaft am Arbeitsplatz

Jede Schwangerschaft und jede Arbeitnehmerin ist einzigartig. Die folgenden Informationen dienen der Orientierung.

WÄHREND DER SCHWANGERSCHAFT

Ab Woche 16 bis Woche 18

Die Arbeitnehmerin verspürt Schmerzen am Unterbauch, an den Haltebändern der wachsenden Gebärmutter, an den Beckenknochen. Die Bänder und Muskeln entspannen sich. Konsultieren Sie die Gesundheitsschutzmassnahmen im Falle von beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten (Heben von Lasten, ermüdende Körperhaltungen, Stösse usw.).

Die Arbeitnehmerin muss öfter Wasser lassen. Achtung: Raten Sie der werdenden Mutter davon ab, weniger zu trinken!



Die Schwangerschaft wird sichtbar. Enganliegende Kleidungsstücke müssen mit weiteren ausgetauscht werden. Wenn Ihr Betrieb Arbeitskleider (Uniformen, Blusen usw.) abgibt, müssen Sie diese in der neuen Situation angepassten Grösse anbieten. Wenn Sie einen Beitrag entrichten für eine bestimmte Kleidung (z.B. «Business look»), ist eine zusätzliche «Geste» willkommen.

Ab Woche 19 bis Woche 22

Das Baby bewegt sich und die werdende Mutter beginnt es zu spüren. Das kann überraschen. Seien sie aufmerksam. Ein nettes Wort freut Ihre Mitarbeiterin sicher.

Die Übelkeit nimmt ab, die Mitarbeiterin muss weniger oft erbrechen. Allerdings leiden einige Frauen für weitere Wochen unter den Unannehmlichkeiten des Beginns einer Schwangerschaft. Der Arbeitgeber sollte dafür Verständnis aufbringen.

§ Das Gesetz schreibt vor, dass schwangere Arbeitnehmerinnen, die ihre Tätigkeit hauptsächlich im Stehen ausüben, nicht mehr als dies nicht länger als vier Stunden pro Tag tun dürfen, und zwar ab dem sechsten Monat der Schwangerschaft.

Siehe auch « [Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz](#) » im Handbuch **Infomutterschaft.ch**.

Ab Woche 24 bis Woche 27

Die werdende Mutter wird aufgrund des Gewichts, das das Baby auf den Rücken, die Wirbel und die Beine ausübt, schneller müde. Sie muss sich ausruhen, sich setzen, sich hinlegen, die Beine ausstrecken können.

Fordern Sie Ihre Mitarbeiterin auf, sich auszuruhen, denn viele Frauen ignorieren ihre Müdigkeit im Glauben, das sei besser. Mittelfristig kann diese Haltung aber dazu führen, dass sie der Arbeit wegen vorzeitiger Erschöpfung fern bleiben müssen.

Konsultieren Sie die Anforderungen des Gesetzes hinsichtlich der Ruheräume, die Sie zur Verfügung stellen müssen.

§ Wenn das Baby Ihrer Mitarbeiterin zur Welt kommt (nach 23 Schwangerschaftswochen), hat

sie Anrecht auf den bezahlten Mutterschaftsurlaub.

§ Das Gesetz schreibt vor, dass schwangere Arbeitnehmerinnen, die ihre Tätigkeit hauptsächlich im Stehen ausüben, nicht mehr als dies nicht länger als vier Stunden pro Tag tun dürfen, und zwar ab dem sechsten Monat der Schwangerschaft.

Siehe auch « [Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen](#) » im Handbuch **Infomutterschaft.ch**.

Ab Woche 31 bis Woche 37

Berufsreisen im Flugzeug : Bei allen Fluggesellschaften gelten für schwangere Frauen ab der 34. oder 36. Schwangerschaftswoche Flugbeschränkungen. Es empfiehlt sich deshalb, sich vor der Planung einer Flugreise zu informieren (es wird oft ein Arztzeugnis verlangt).

§ Keine Nachtarbeit erlaubt zwischen 20 und 6 Uhr. Wenn keine gleichwertige Arbeit angeboten werden kann, darf die werdende Mutter zu Hause bleiben und erhält 80% des Lohnes. (ArG 35a Abs. 4)

Ab der 35. Schwangerschaftswoche wird die werdende Mutter aufgrund des Gewichts, das das Baby auf den Rücken, die Wirbel und die Beine ausübt, schneller müde. Sie muss sich ausruhen, sich setzen, sich hinlegen, die Beine ausstrecken können. Fordern Sie Ihre Mitarbeiterin auf, sich auszuruhen, denn viele Frauen ignorieren ihre Müdigkeit im Glauben, das sei besser. Mittelfristig kann diese Haltung aber dazu führen, dass sie der Arbeit wegen vorzeitiger Erschöpfung fern bleiben müssen. Konsultieren sie die Anforderungen des Gesetzes hinsichtlich der Ruheräume, die Sie zur Verfügung stellen müssen.

Ab Ende der 36. Schwangerschaftswoche ist die Geburt für das Baby nicht mehr kritisch. Die Arbeitnehmerin ist sicher erleichtert, es handelt sich um einen wichtigen Moment in der Schwangerschaft.

Bringen Sie in Erfahrung, wo die Arbeitnehmerin gebären wird, um ihr zu gegebener Zeit eine Glückwunschkarte schicken zu können.



NACH DER GEBURT

1. Woche

Ihre Mitarbeiterin hat ihr Kind geboren : Rufen Sie sie an, um sie zu beglückwünschen und sich nach ihrem Wohlergehen zu erkundigen. Über Blumen wird sie sich zuhause mehr freuen. Sie können eine Karte von allen Mitarbeiter/innen unterzeichnen lassen und eventuell ein gemeinsames Geschenk organisieren.

Für Ihre Mitarbeiterin gilt während den ersten 8 Wochen ein absolutes Arbeitsverbot. Sie können aber organisieren, wie Sie mit ihr in der nächsten Zeit in Kontakt bleiben wollen.

§ Alle erwerbstätigen Frauen in der Schweiz haben Anrecht auf mindestens 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub nach der Geburt. Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft und endet am 98. Tag (d.h. nach 14 Wochen) nach seinem Beginn.

Siehe auch « [Recht auf Mutterschaftsurlaub](#) » , « [Recht auf Taggelder](#) » und « [Mutterschaftsentschädigung](#) » im Handbuch [Infomutterschaft.ch](#).

§ In den ersten 8 Wochen nach Geburt gilt für die Mutter ein absolutes Arbeitsverbot. Sollte sie die Arbeit nach diesem Verbot aufnehmen, verliert sie den Anspruch auf Erwerbssersatz bei Mutterschaft (ArG 35a Abs.3; EOG 16d)

2. Woche

Ihre Mitarbeiterin wird sich jetzt sehr über den vorgesehenen Blumenstrauss zu Hause freuen.

3. Woche

Schicken Sie den Musterbrief an Ihre Mitarbeiterin. Er soll sie namentlich über das Datum des Ende ihres Mutterschaftsurlaubs, über ihr verbleibendes Ferien Guthaben und den Stand der vor der Schwangerschaft geleisteten und noch nicht kompensierten Überstunden informieren. Dieser Musterbrief enthält auch Informationen zu den Mutterschaftstaggeldern und zu den Dokumenten, die Sie benötigen.

9. Woche

Nach dem vollständigen Arbeitsverbot kann die Wöchnerin wieder arbeiten, wenn sie dies wünscht.

Da es ihr überlassen bleibt, ob sie stillt oder nicht und ob sie ihr Kind nach der Wiederaufnahme der Arbeit weiter stillt. Im ersten Lebensjahr des Kindes stellt das Gesetz den Grundsatz auf, dass Mütter das Recht haben, ihr Kind am Arbeitsplatz zu stillen. Der Arbeitgeber muss ihnen im ersten Lebensjahr des Kindes die dafür erforderliche Zeit gewähren.

§ Seit dem 1. Juni 2014 wird die Zeit, die eine Frau fürs Stillen während der Arbeit benötigt, in Abhängigkeit von der täglichen Arbeitszeit wie folgt entlohnt:

- mindestens 30 Minuten pro Tag bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden
- mindestens 60 Minuten pro Tag bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden
- mindestens 90 Minuten pro Tag bei einer täglichen Arbeitszeit

Die Zeit zum Abpumpen der Milch gilt als Arbeitszeit (ArGV1 60, al.2).

Die Dauer dieser Bestimmungen gilt für ein Jahr nach dem Tag der Geburt.

12. Woche

Nach zwei Telefongesprächen während des Mutterschaftsurlaubs werden Sie Ihre Mitarbeiterin zwei Wochen vor der Wiederaufnahme ihrer Arbeit ein erstes Mal treffen ([siehe das Gespräch 7, Seite 3](#)).

Alle für die schwangeren Frauen vorgesehenen Gesundheitsschutzbestimmungen sind auch für die stillenden Frauen gültig :

- Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 1 ArG).
- Stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten, die für sie beschwerlich sind, oder solchen, die aufgrund einer Risikobeurteilung als gefährlich gelten, zu befreien (Art. 64 Abs. 1 ArGV 1).



- ☑ Nicht mehr als maximal 9 Stunden pro Tag (oder wie vertraglich vereinbart, aber nicht mehr als 9 Stunden pro Tag), keine Überstunden;
- ☑ Gefährliche Arbeiten sind verboten (für die Dauer des Stillens);
- ☑ Schichtarbeit ist verboten (für die Dauer des Stillens);
- ☑ keine Fließband- oder Akkordarbeit (für die Dauer der Stillzeit);
- ☑ Die Nachtarbeitszeit ist auf Antrag zu ändern (Stillzeit, bis zu einem Jahr);
- ☑ Wöchnerinnen sind während 16 Wochen nach der Entbindung vor Kündigung geschützt: Das bedeutet, dass stillende Frauen den offiziellen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen um 2 Wochen verlängern können, wenn sie dies wünschen;
- ☑ Der Schutz vor diskriminierender Entlassung oder Rache Kündigung ist im Gleichstellungsgesetz verankert.

BEI DER RÜCKKEHR AN DEN ARBEITSPLATZ

Woche 1

Ihre Mitarbeiterin nimmt ihre Arbeit in dieser Woche wieder auf. Bereiten Sie diesen Tag sorgfältig vor, so geben Sie ihr zu spüren, dass sie erwartet und mit Freude empfangen wird.

- ☑ Eine gemeinsame Karte, Blumen am Arbeitsplatz oder eine besondere Aufmerksamkeit sind wichtig, um die Rückkehr zu markieren.
- ☑ Sehen Sie im Verlauf des Vormittags eine kurze Besprechung vor.

Woche 2

Wenn die Mitarbeiterin weiterhin stillt, sind die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der stillenden Frau einzuhalten

Siehe auch « [Stillen - Sonderschutz](#) », « [Reduzierte Arbeitsfähigkeit](#) » und « [Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen](#) » im Handbuch **Infomutterschaft.ch**.