



Tagung zum vergleichbaren Arbeitsrecht vom 6. November 2014 in Bozen

Regelungen zum Mutterschutz und Massnahmen zur Elternschaft in der Schweiz

 Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden
Uffizi per industria, mastern e lavur dal Grischun
Ufficio per l'industria, arti e mestieri e lavoro dei Grigioni

KIGA
UCIML
UCIAML

Übersicht

- Das private Arbeitsvertragsrecht
- Das öffentliche Arbeitsrecht
- Die Mutterschaftsversicherung
- Schwangere Frauen und Mütter in der Arbeitslosenversicherung



2

Rechtliche Grundlagen

Gesetzgebung	Verträge
Obligationenrecht (OR)	Einzelarbeitsvertrag (EAV)
Arbeitsgesetz	Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
Normalarbeitsverträge (NAV)	
Weitere Erlasse (GIG, DSG...)	



3

Obligationenrecht (OR)

- Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag**
- **Erster Abschnitt: Der Einzelarbeitsvertrag**
(OR 319 – 343)
 - **Zweiter Abschnitt: Besondere Einzelarbeitsverträge**
(OR 344 – 355)
 - **Dritter Abschnitt: Gesamtarbeitsvertrag und Normalarbeitsvertrag**
(OR 356 – 360)
 - **Vierter Abschnitt: Zwingende Vorschriften** (OR 361 / 362)
OR 361 ⇒ absolut zwingende Bestimmungen: dürfen vertraglich nicht abgeändert werden
OR 362 ⇒ relativ zwingende Bestimmungen: dürfen zugunsten des Arbeitnehmers vertraglich verändert werden
weder in OR 361 noch OR 362 ⇒ dispositive Bestimmungen: dürfen vertraglich beliebig abgeändert werden



4

Arbeitsgesetz (ArG)

- ist öffentlich-rechtlicher Natur
- enthält hauptsächlich **Arbeitsschutzrecht**:
 - Gesundheitsvorsorge
 - Unfallverhütung
 - Arbeits- und Ruhezeit
 - Sonderschutz best. AN (Jugendliche, Schwangere,...)
- enthält zahlreiche zwingende Bestimmungen, die bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses beachtet werden müssen
- Detailregelungen in den fünf Verordnungen zum ArG



5

Die Entstehung des Arbeitsverhältnisses

- In der Regel formfrei möglich (beachte Informationspflicht nach 330b OR)
- Im Vorstellungsgespräch
 - Sind Fragen in Richtung Schwangerschaft i.d.R. unzulässig
 - Darf die Arbeitnehmerin unter Umständen sogar lügen (Notwehrrecht)



6

Der Schutz während des Arbeitsverhältnisses regelt das ArG (siehe hinten)



Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Kündigung
- Aufhebungsvereinbarung
- Zeitablauf
- Tod AN/AG
- Betriebsübernahme
- Konkurs

8



Die ordentliche Kündigung

- Allgemeines
 - Einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung
 - Keine Bedingungen; Ausnahmen
 - Formfreiheit
 - Begründungspflicht
 - Bestimmtheit
 - Kündigung vor Stellenantritt
 - Kündigung während Ferien
 - Massenentlassungen



Kündigungsschutz

- Sachlich
 - 336 OR
 - Beidseitig
 - Zusätzliche Regeln für den AG



10

Kündigungsschutz

- Zeitlich
 - 336c OR
 - Vier abschliessende Gründe, so während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft
 - Kündigung während dieser Zeit ist nichtig, bei einer Kündigung davor wird die Kündigungsfrist unterbrochen



11

Der Gesundheitsschutz nach Art. 35 ArG

- Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.
- Durch Verordnung kann die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter für beschwerliche und gefährliche Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.
- Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aufgrund der Vorschriften von Absatz 2 bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, haben Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann.



12

Der Gesundheitsschutz nach Art. 35a ArG



- Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- Schwangere dürfen auf bloße Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.
- Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

13

Der Gesundheitsschutz nach Art. 35b ArG



- Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft.
- Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden, haben während der in Absatz 1 festgelegten Zeiträume Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, ohne allfällige Zuschläge für Nachtarbeit, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann.

14

Zusätzliche, detaillierte Regeln in der Verordnung 1 zum ArG



- Stillende Mütter (60 ArGV 1)
 - Max. 9 Arbeitsstunden täglich
 - Stillzeit ist (beschränkt) bezahlte Arbeitszeit

15

Zusätzliche, detaillierte Regeln in der Verordnung 1 zum ArG

- Beschäftigungserleichterung (61 ArGV 1)
 - Ab 4. Schwangerschaftsmonat 12 Std. Ruhezeit täglich
 - Zusätzliche Pausen
 - Ab 6. Schwangerschaftsmonat max. 4 Std. stehende Tätigkeiten



16

Zusätzliche, detaillierte Regeln in der Verordnung 1 zum ArG

- Gefährliche und beschwerliche Arbeiten (62 ArGV 1)
 - Risikobeurteilung
 - Bei Schutzmassnahmen periodische Überprüfung
 - Auflistung solcher Arbeiten in ArGV



17

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SICO
Arbeitsbedingungen

MUTTERSCHAFT UND ARBEITSZEITGESTALTUNG

Zeitraum vor der Geburt			Zeitraum nach der Geburt				
Ab dem Anfang	Ab dem 4. Monat	Ab dem 6. Monat	8 Wochen vor	8 Wochen nach	Nach der 8. bis zur 16. Woche	1 Jahr nach der Geburt	Ganze Dauer des Stillens
			Bei hauptsächlich stehender Tätigkeit: 12 Stunden tägliche Ruhezeit und 10 Minuten zusätzliche Pausen alle 2 Stunden	Keine Beschäftigung möglich			
			Hauptsächlich stehende Tätigkeit: während max. 4 Std. pro Tag				
	Auf Anfrage bei einer Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr: gleichwertige Arbeit zwischen 6 und 20 Uhr oder 80 % Lohn	Keine Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr: 80 % Lohn wenn keine gleichwertige Arbeit zwischen 6 und 20 Uhr			Auf Anfrage bei einer Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr: gleichwertige Arbeit zwischen 6 und 20 Uhr oder 80 % Lohn		
						Stillen: Bezahlte Arbeitszeit in folgendem Umfang: Bei einer täglichen Arbeitszeit von → 4 Stunden = 30 Minuten → 4 Stunden = 60 Minuten → 7 Stunden = 90 Minuten	
Beschäftigung nur mit Einverständnis			Beschäftigung nur mit Einverständnis				
Tägliche Arbeitszeit von max. 9 Stunden			Tägliche Arbeitszeit von max. 9 Stunden				

Mai 2014

Weitere Informationen

- www.seco.admin.ch

– Themen

- Arbeit
 - Arbeitnehmerschutz
 - » Arbeitnehmende mit besonderen Schutzbedürfnissen
 - » Schwangere und Stillende



19

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft

Art. 116 Familienzulagen und Mutterschaftsversicherung

1. Der Bund berücksichtigt bei der Erfüllung seiner Aufgaben die Bedürfnisse der Familie. Er kann Massnahmen zum Schutz der Familie unterstützen.
2. Er kann Vorschriften über die Familienzulagen erlassen und eine eidgenössische Familienausgleichskasse führen.
3. Er richtet eine Mutterschaftsversicherung ein. Er kann auch Personen zu Beiträgen verpflichten, die nicht in den Genuss der Versicherungsleistungen gelangen können.



Gesetzliche Regelungen:

Gesetz über die Familienzulagen (kantonal geregelt)
 Gesetz über die Familienzulagen in der Landwirtschaft (Bundesgesetz)

→ Garantiert grundsätzlich jedem Kind bis zum erfüllten 16. Altersjahr / 25. Altersjahr, wenn in Ausbildung, eine monatliche Zulage in der Höhe von ca. Fr. 200.- bis 525.- (je nach Kanton)

Bundegesetz über den Erwerbersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft

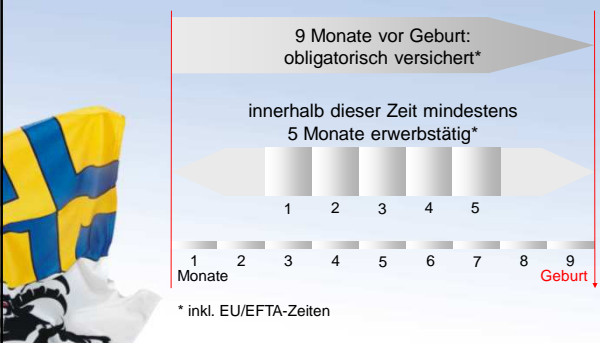
→ Mutterschaftsentschädigung (Einführung im Jahre 2005)



Die Mutterschaftsentschädigung (MSE)



Anspruchsvoraussetzungen vor der Geburt



Anspruchsvoraussetzungen bei der Geburt

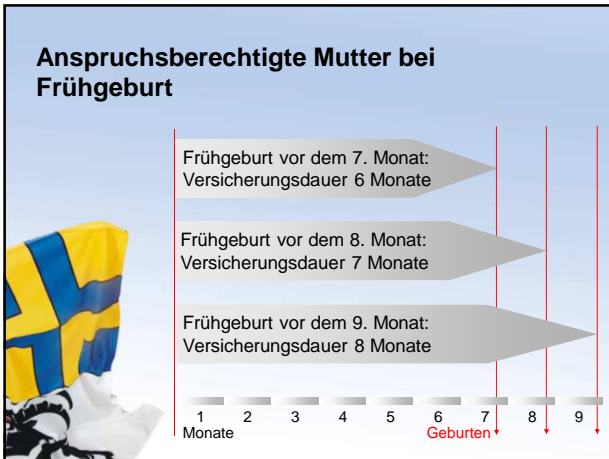
Mutter muss bei Geburt **Arbeitnehmerin** sein ...

... oder **Selbständigerwerbende** ...

... oder im Betrieb des Ehemannes mitarbeiten und einen **Barlohn** erhalten

...oder **arbeitslos** (Taggeld ALV) oder wegen Krankheit, Unfall oder Invalidität **arbeitsunfähig**

↓ Geburt







Mutterschaft aus Sicht der eidgenössischen Arbeitslosenversicherung:



- Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung innerhalb der Rahmenfrist bzw. des maximalen Taggeldanspruchs bis zur Geburt
- 2 Monate vor Niederkunft Befreiung von Arbeitsbemühungen
- Während des Mutterschaftsurlaubes sind ab der 6. Woche nach Niederkunft wieder Arbeitsbemühungen zu tätigen
- Vor dem erneuten Taggeldbezug zu klärende Fragen:
 - Vermittlungsumfang?
 - Kinderbetreuung gewährleistet?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden
Uffizi per industria, mastergn e lavur dal Grischun
Ufficio per l'industria, arti e mestieri e lavoro dei Grigioni

KIGA
UCIML
UCIAML
