



Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte
Société des Vétérinaires Suisses

Merkblatt Schwangerschaft, Mutterschaft und Stillzeit

1. Kündigungsschutz

1.1. Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin nicht kündigen. Eine Kündigung des Arbeitgebers, die während dieser Sperrfrist erfolgt, ist unzulässig; das Arbeitsverhältnis dauert fort und die Kündigung muss nach Ablauf der Sperrfrist neu ausgesprochen werden (unter der Einhaltung der Kündigungsfrist gemäss Arbeitsvertrag).

Eine vor der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist gültig; die Kündigungsfrist wird jedoch um die Dauer der Sperrfrist (Schwangerschaft + 16 Wochen) verlängert. Der Kündigungsschutz gilt nicht für eine während der Probezeit ausgesprochene Kündigung.

1.2. Befristetes Arbeitsverhältnis

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer; eine Kündigung ist nicht notwendig. Durch eine bestehende Schwanger- oder Mutterschaft ergibt sich keine Verlängerung.

2. Lohnfortzahlungsdauer während der Schwangerschaft

Der Arbeitgeber hat bei Absenzen infolge Schwangerschaft dieselben Lohnzahlungsverpflichtungen wie in anderen Fällen von unverschuldeter Arbeitsverhinderung einer Arbeitnehmerin (Art. 324 a OR). Es gilt zu beachten, dass eine Schwangerschaft also solche bzw. Nicht-Arbeit in der 15. und 16. Woche nach Niederkunft keinen Anspruch auf Lohn ohne Arbeit ergibt. Nur wenn die Schwangere bzw. die Wöchnerin aus gesundheitlichen Gründen (Arztzeugnis vorlegen) an der Arbeit verhindert ist, kann sie den Lohn gestützt auf Art. 324 a OR - soweit die Lohnfortzahlungspflicht noch nicht erschöpft ist - verlangen.

Die Lohnfortzahlungspflicht richtet sich nach der Berner Skala.

Anstellungsjahr	Volle Lohnzahlung pro Anstellungsjahr während
Im 1. Anstellungsjahr	3 Wochen
Im 2. Anstellungsjahr	1 Monat
Im 3. und 4. Anstellungsjahr	2 Monate
Im 5. bis 9. Anstellungsjahr	3 Monate

Der Lohnanspruch im ersten Dienstjahr in der Praxis besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis bereits drei Monate gedauert hat oder mindestens für drei Monate eingegangen worden ist.

3. Beschäftigung und Gesundheitsschutz

- Die Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen sind zu beachten.
- Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden.
- Nur mit ihrem Einverständnis dürfen schwangere Frauen während der Schwangerschaft und in der 9. und 16. Woche nach Niederkunft beschäftigt werden; sie können auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fern bleiben.
- Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht zu mehr als der vertraglichen Arbeitszeit, höchstens aber 9 Stunden, zur Arbeit herangezogen werden.
- Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor Niederkunft zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr nicht beschäftigt werden.
- Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die sich nach allgemeiner Erfahrung auf die Gesundheit der Schwangeren und des Kindes nachteilig auswirken.
- Bei hauptsächlich stehend zu verrichtenden Tätigkeiten ist der Arbeitnehmerin ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nebst den ordentlichen Pausen alle zwei Stunden eine weitere Pause von zehn Minuten zu gewähren. Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt vier Stunden pro Tag zu beschränken.
- Ab dem Zeitpunkt der Geburt hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen gemäss den Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung.
- Stillende Mütter ist die erforderliche Zeit zum Stillen frei zu geben. Als Arbeitszeit sind anzurechnen (nur im ersten Lebensjahr des Kindes):
 - Stillzeit im Betrieb
 - die Hälfte der Abwesenheit beim Verlassen des Arbeitsortes zum Stillen des Kindes.

4. Strahlenschutz

Schwangere Frauen sollen sich während der Röntgenaufnahme ausserhalb des betreffenden Zimmers aufhalten. Ist dies nicht möglich, so soll darauf geachtet werden, dass der Abstand von der Strahlenquelle mindestens 4 - 5 Meter beträgt. Die Äquivalenzdosis für strahlenexponierte schwangere Frauen darf an der Oberfläche des Abdomens 2 mSv und die effektive Dosis als Folge einer Inkorporation 1 mSv nicht überschreiten (Art. 36, Abs. 2 Strahlenschutzverordnung).

5. Arztzeugnis

Ein detailliertes Arztzeugnis im Falle der schwangerschaftsbedingten Behinderung der Arbeit ist empfehlenswert. Es bildet die Voraussetzung für allfällige Lohzahlungen.

Liegt der Verdacht auf Missbrauch der gesetzlichen Absenzregelung vor, so kann der Arbeitgeber eine Untersuchung durch eine Vertrauensärztin und ein entsprechendes Zeugnis derselben verlangen; die Kosten hierfür gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Stand: 1. Juli 2005