



MERKBLATT FÜR DIE ANWENDUNG DES ARBEITSGESETZES IN KRANKENANSTALTEN UND KLINIKEN

ArG:	Arbeitsgesetz, SR 822.11
ArGV 1:	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, SR 822.111
ArGV 2:	Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, SR 822.112
ArGV 3:	Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, SR 822.113
Art.:	Artikel
Abs.:	Absatz

Das ArG im Überblick

Das ArG erfüllt ein öffentliches Interesse: den Arbeitnehmerschutz. Dieser Schutz drückt sich in zwei wichtigen Punkten aus:

- die Bestimmungen über den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer (Art. 6 ArG und ArGV 3)
- die Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten (ArG, ArGV 1 und ArGV 2).

Die Bestimmungen im ArG haben zwingenden Charakter in Form von Minimalvorschriften. Auch wenn das Einverständnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vorhanden wäre, dürfen die Minimalvorschriften nicht unterschritten werden.

Definitionen

Krankenanstalten und Kliniken (Art. 15 Abs. 2 ArGV 2):

Ärztlich betreute Betriebe für Kranke, Wöchnerinnen, Säuglinge, Verunfallte und Rekonvaleszente.

Assistenzärzte (Art. 4a ArGV 1):

Ärzte bzw. Ärztinnen der Human-, Zahn- und Tiermedizin, die nach erworbenem Staatsexamen eine Weiterbildung absolvieren:

- a. zur Erlangung des ersten Facharzttitels; oder
- b. für die Zulassung zur Eröffnung einer eigenen Praxis.

Höhere leitende Tätigkeit (Art. 9 ArGV 1):

Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann.

Wissenschaftliche Tätigkeit (Art. 10 ArGV 1):

Zur wissenschaftlichen Tätigkeit gehören Forschung und Lehre. Eine wissenschaftliche Tätigkeit liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in Bezug auf die Zielsetzung der Arbeit, deren Ausführung und Einteilung eine grosse Freiheit zukommt.

Die Forschung umfasst neben der Grundlagenforschung auch angewandte Forschung, nicht aber deren Umsetzung in die Praxis, wie die Entwicklung und die Produktion.

Auf das technische und administrative Personal in der Forschung sind die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Gesetzes und dessen Verordnungen anwendbar.

Geltungsbereich

Betrieblicher Geltungsbereich des ArG

Das ArG ist auf alle Krankenanstalten und Kliniken in der Schweiz anwendbar

- Ausnahmen: → Krankenanstalten oder Kliniken, die Teil der Kantonal- oder Gemeindeverwaltung sind, richten sich nach dem kantonalen oder kommunalen Verwaltungsrecht (Art. 2 ArG)
- Krankenanstalten und Kliniken, die als öffentlich-rechtliche Anstalt ohne Rechtspersönlichkeit oder als Körperschaft des öffentlichen Rechts organisiert sind, sofern die Mehrzahl der in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen (Art. 7 ArGV 1)

ACHTUNG: Seit dem 1. Januar 2005 ist das ArG auf sämtliche Assistenzärztinnen und Assistenzärzte anwendbar, auch wenn das Spital, in dem sie beschäftigt sind, dem ArG nicht unterstellt ist.

Persönlicher Geltungsbereich des ArG

Das ArG ist in seiner Gesamtheit auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem dem Gesetz unterstellten Betrieb anwendbar.

- Ausnahmen: Einzig die Vorschriften über den Gesundheitsschutz sind anwendbar auf
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen und in einem vom betrieblichen Geltungsbereich des ArG ausgeschlossenen Spital arbeiten (Art. 71 Bst. b ArG)
- Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben (Art. 3 Bst. d ArG). Anmerkung: die Chefärzte und -ärztinnen gehören in der Regel zu dieser Kategorie von Arbeitnehmenden
- Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die eine wissenschaftliche Funktion ausüben

Krankenanstalten und Kliniken: Einige Besonderheiten

Die Krankenanstalten und Kliniken müssen rund um die Uhr betrieben werden, und sowohl am Tag als auch in der Nacht (inkl. Sonntag) die Sicherheit und Gesundheit der Patienten und Patientinnen gewährleisten.

Das ArG trägt dieser Tatsache Rechnung und hat in der ArGV 2 Sonderbestimmungen erlassen, die auf Krankenanstalten und Kliniken anwendbar sind (Art. 15 ArGV 2). Diese sind: Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit (Art. 4 ArGV 2), Möglichkeit zur Verlängerung des Zeitraumes der täglichen Arbeit bei Tages- und Abendarbeit (Art. 5 ArGV 2) und der aufeinanderfolgenden Arbeitstage (Art. 7 Abs. 2 ArGV 2), Möglichkeit zur Verkürzung der täglichen Ruhezeit (Art. 9 ArGV 2), Verlängerung der Dauer der Nachtarbeit (Art. 10 Abs. 2 ArGV 2) und Herabsetzung der Anzahl freier Sonntage auf zwölf pro Kalenderjahr (Art. 12 Abs. 2 ArGV 2).

Die Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit (Art. 4 ArGV 2) bedeutet jedoch nicht, dass die diesbezüglichen gesetzlichen Vorschriften nicht eingehalten werden müssen.

Um den Voraussetzungen in Zusammenhang mit der Einführung eines Pikettdienstes mit sehr kurzen Interventionszeiten (unter 30 Minuten) Rechnung zu tragen, enthält Art. 8a ArGV 2 (seit 1. Januar 2010) für Krankenanstalten und Kliniken besondere Ausgleichsmassnahmen zu Gunsten von Arbeitnehmenden.

Arbeits- und Ruhezeiten in Krankenanstalten oder Kliniken

Tages- und Abendarbeit

- Die Zeitspanne der Tages- und Abendarbeit beinhaltet 17 Stunden. Sie beginnt normalerweise um 6 Uhr und dauert bis 23 Uhr. Diese Zeitspanne kann zwischen 5 Uhr und 24 Uhr bis um eine Stunde anders festgelegt werden, sofern die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt. Die betriebliche Tages- und Abendarbeit beträgt auch in diesem Falle höchstens 17 Stunden (Art. 10 Abs. 1 und 2 ArG).
- Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen (Art. 10 Abs. 3 ArG). Nach Abzug der Pausen darf die effektive Arbeitszeit maximal 12 Stunden und 30 Minuten betragen, inklusiv Überzeit.
- Die Tages- und Abendarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmenden, mit Einschluss der Pausen und der Überzeit, auf höchstens 17 Stunden verlängert werden, sofern im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden gewährt wird. Die tägliche Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss dabei mindestens 8 aufeinander folgende Stunden betragen (Art. 5 ArGV 2).

Verlängerung der Arbeitswoche

- Gemäss dem neuen Art. 7 Abs. 2 ArGV 2 (in Kraft seit 1. Januar 2010) dürfen die Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sieben aufeinanderfolgende Tage beschäftigen, sofern:

Die tägliche Arbeitszeit im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit (vgl. Art. 10 ArG) nicht mehr als neun Stunden beträgt, die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird (das Überschreiten der wöchentlichen Höchstarbeitszeit in der einen oder anderen Woche gilt in diesem Fall nicht als Überzeit im Sinne von Art. 12 ArG) und unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt werden.

- Diese Bestimmung ermöglicht sowohl die Verlängerung der Arbeitswoche bei Tages- und Abendarbeit als auch bei Nachtarbeit. Bei Nachtarbeit darf das Tagessoll über 9 Stunden liegen (vgl. Art. 10 Abs. 2 ArGV 2).
- Bei Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit gilt diese Bestimmung nicht.

Nachtarbeit

- Ausserhalb des Zeitraumes von Tages- und Abendarbeit gilt die Arbeit als Nachtarbeit (im Normalfall von 23 Uhr bis 6 Uhr, sofern der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit nicht verschoben wurde).
- Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer 9 Stunden nicht überschreiten; sie muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von 10 Stunden liegen (Art. 17a Abs. 1 ArG).
- Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit auf maximal 10 Stunden (innerhalb eines Zeitraumes von 12 Stunden) verlängert werden, wenn ein grosser Teil davon reine Präsenzzeit darstellt, für Arbeitnehmende eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen, und eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden gewährt wird (Art. 10 Abs. 2 Bst. a ArGV 2).
- Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 8 Stunden innert eines Zeitraumes von 12 Stunden betragen, wenn eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen und wenn die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten. Dabei ist den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden zu gewähren (Art. 10 Abs. 2 Bst. b ArGV 2).

Achtung: Arbeit, die während des Nachtzeitraums geleistet wird, auch wenn sie nur teilweise in den Nachtzeitraum fällt, ist als Nachtarbeit zu betrachten; demzufolge gelangen die Vorschriften der Nachtarbeit zur Anwendung.

- Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollten bei Nachtarbeit an der Tages- und Nachtarbeit grundsätzlich gleichmässig Anteil haben (Art. 25 ArG).
- Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die nur bis 24 Nächte im Jahr Nachtarbeit verrichten (vorübergehende Nachtarbeit), haben Anspruch auf einen

Lohnzuschlag von mindestens 25 % für die im Nachtzeitraum geleisteten Arbeitsstunden (Art. 17b ArG und 31 ArGV 1).

- Arbeitnehmende, die 25 und mehr Nächte im Jahr Nachtarbeit leisten (dauernd oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit), haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 % der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Für Arbeitnehmende, die abends oder morgens nur eine Randstunde im Nachtzeitraum arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden (Art. 17b ArG und 31 ArGV 1).
- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die 25 und mehr Nachteinsätze pro Jahr leisten, haben auf Verlangen Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung. Der Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung kann in regelmässigen Abständen von zwei Jahren geltend gemacht werden. Nach Vollendung des 45. Lebensjahres steht den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu (Art. 44 ArGV 1).
- Für bestimmte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen (z.B. solche, die Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit leisten oder die alleine in einem Betrieb Nachtarbeit verrichten) ist die medizinische Untersuchung obligatorisch. Die medizinische Untersuchung und Beratung erfolgt erstmals vor Stellenantritt und danach alle 2 Jahre (Art. 45 ArGV 1).

Sonntagsarbeit

- Der Sonntag ist definiert als Zeitraum zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr (diese Zeitspanne kann um höchstens eine Stunde vor- oder nachverschoben werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt) (Art. 18 ArG).
- Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die ausnahmsweise bis zu 6 Sonntage pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangen (vorübergehende Sonntagsarbeit), ist ein Lohnzuschlag von 50 % zu bezahlen (Art. 19 ArG).
- Für reguläre Sonntagsarbeit (mehr als 6 Sonntage im Jahr pro Arbeitnehmer) ist weder ein Lohnzuschlag noch ein Zeitzuschlag vom Gesetz vorgesehen. Hier wird es den Parteien überlassen, eine Regelung für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit zu vereinbaren.
- Im Kalenderjahr sind mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.
- In den Wochen ohne freien Sonntag ist in der vorhergehenden oder nachfolgenden Woche an die tägliche Ruhezeit eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.
- In der Regel darf der Arbeitnehmer nicht mehr als an 6 aufeinander folgenden Tagen beschäftigt werden (Art. 21 ArGV 1).
- Überzeitarbeit, die am Sonntag geleistet wird, ist durch Freizeit gleicher Dauer innert 26 Wochen auszugleichen.

Tägliche Ruhezeit

- Den Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren (Art. 15a Abs. 1 ArG).
- Die Ruhezeit darf bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von 2 Wochen 12 Stunden beträgt (Art. 9 ArGV 2).

Beispiel: Wird die tägliche Ruhezeit für einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin ein Mal in 2 Wochen auf 9 Std. reduziert, so muss sie im Durchschnitt 12 Std. betragen (total 168 Std.). Wird die auf 9 Std. verkürzte Ruhezeit abgezogen, so bleiben total noch 159 Std., die durch 13 dividiert (restliche Ruhezeiten) eine durchschnittliche tägliche Ruhezeit von mindestens 12.25 Std. ergeben. Wird die tägliche Ruhezeit 2 Mal während diesen beiden Wochen auf 9 Std. reduziert, so müssen die restlichen täglichen Ruhezeiten durchschnittlich mindestens 12.5 Std. betragen.

- Dauert die Nachtarbeit 10 Stunden innerhalb von 12 Stunden, so muss die tägliche Ruhezeit auch 12 Stunden betragen (Art. 10 Abs. 2 ArGV 2).
- Wird der tägliche Arbeitszeitraum auf 17 Stunden verlängert, so muss die tägliche Ruhezeit im Durchschnitt einer Kalenderwoche mindestens 12 aufeinander folgende Stunden und mindestens 8 aufeinander folgende Stunden betragen (Art. 5 ArGV 2).

Beispiel: Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin muss am Montag von 7 Uhr bis 24 Uhr arbeiten (17 Stunden). Am Dienstag darf die Arbeit nicht vor 8 Uhr wieder aufgenommen werden (mindestens 8 Std. tägliche Ruhezeit). Im Durchschnitt muss nun die tägliche Ruhezeit in dieser Woche mindestens 12 Std. betragen. Dies bedeutet, dass für die restlichen Wochentage die durchschnittliche tägliche Ruhezeit mindestens 12.6 Std. betragen muss (7 Ruhezeiten zu 12 Std. = 84 Std., abzüglich die auf 8 Std. verkürzte Ruhezeit ergibt 76 Std., die durch die restlichen 6 Ruhezeiten geteilt werden).

Pausen

- Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:
1/4 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 1/2 Stunden;
1/2 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden; 1 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden. Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5 1/2 Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause zu gewähren (Art. 15 ArG und Art. 18 ArGV 1).
- Pausen von mehr als 1/2 Stunde dürfen aufgeteilt werden (Art. 18 Abs. 3 ArGV 1).
- Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen oder wenn sie sich für Einsätze bereit halten müssen, z.B. mit einem Pager (Art. 15 Abs. 2 ArG).

Pikettdienst

Pikettdienst ausserhalb der Krankenanstalt oder Klinik

Um Pikettdienst, auch Rufbereitschaft genannt, handelt es sich, wenn sich der Arbeitnehmende für allfällige Arbeitseinsätze bereithalten muss, aber nicht in der Krankenanstalt bleiben muss.

Wenn die Zeitspanne zwischen dem Einsatzaufruf und dem Eintreffen am Arbeitsort (Interventionszeit) mindestens 30 Minuten beträgt, ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist ebenfalls an die Arbeitszeit anzurechnen (Art. 15 ArGV 1).

Ist die Interventionszeit kürzer als 30 Minuten, so haben die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zusätzlich Anspruch auf eine Zeitgutschrift von 10 % der inaktiven Pikettdienstzeit. Unter inaktiver Pikettdienstzeit wird die für den Pikettdienst aufgewendete Zeit ausserhalb einer Intervention sowie die Zeit für den Arbeitsweg verstanden (Art. 8a Abs. 2 ArGV 2).

Beispiel: Pikettdienst von 20.00 Uhr bis 8.00 Uhr, Einsatz 1 Stunde 20 Minuten, Arbeitsweg 20 Minuten hin und 20 Minuten zurück: Die inaktive Pikettdienstzeit beträgt 10 Stunden, der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 10 % von 10 Stunden, d.h. eine Kompensationszeit von 1 Stunde, welche zu den 2 Stunden für die tatsächliche Einsatzzeit sowie die Hin- und Rückfahrt zur Arbeit hinzuzurechnen sind. Die Zeitgutschrift ist innerhalb eines Jahres zu gewähren.

Der Pikettdienst darf direkt im Anschluss an die reguläre Arbeit geleistet werden, und die Arbeitseinsätze dürfen die tägliche Ruhezeit unterbrechen. Kann durch die Piketteinsätze eine minimale Ruhezeit von 4 aufeinander folgenden Stunden nicht gewährt werden, so muss im Anschluss an den letzten Einsatz die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden nachgewährt werden (Art. 19 ArGV 1).

Pikettdienst darf im Zeitraum von 4 Wochen an höchstens 7 Tagen geleistet werden. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes (mit oder ohne Einsatz) müssen zwei Wochen ohne Pikettdienst folgen. Der Arbeitnehmende darf während dieser Zeit nicht mehr für den Pikettdienst aufgeboten werden, auch wenn es während des letzten Pikettdienstes zu keinem Einsatz gekommen ist. Diese zwei Wochen ohne Pikettdienst müssen daher in der vierwöchigen Einsatzplanung nicht zwingend eingeschlossen sein, sondern können auch daran anschliessen (Art. 14 Abs. 2 ArGV 1 und Art. 8a Abs. 4 ArGV 2).

Sofern keine genügenden Personalressourcen für die Krankenanstalt oder Klinik vorhanden sind und die Anzahl der tatsächlichen Piketteinsätze im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht mehr als 5 Einsätze pro Monat ausmachen und kein Fall mit verkürzter Interventionszeit gemäss Art. 8a Abs. 2-4 ArGV 2 vorliegt, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Zeitraum von 4 Wochen an höchstens 14 Tagen auf Pikett sein (Art. 14 Abs. 3 ArGV 1).

Die Zuschläge für Pikettdienste ausserhalb des Betriebes müssen vertraglich vereinbart werden oder durch Gesamtarbeitsvertrag geregelt sein, da im Arbeitsgesetz nichts vorgesehen ist.

Pikettdienst in der Krankenanstalt oder in der Klinik

Wenn die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen die Krankenanstalt oder die Klinik nicht verlassen dürfen, handelt es sich nicht mehr um Pikettdienst, sondern um Bereitschaftsdienst. Dass die Arbeitnehmenden die Krankenanstalt bzw. die Klinik nicht verlassen dürfen, geht entweder aus einer ausdrücklichen Weisung des Arbeitgebers hervor oder leitet sich indirekt aus der reduzierten Interventionszeit ab (unter 30 Minuten, vgl. Art. 8a Abs. 3 ArGV 2), die es der Pikettdienst leistenden Person objektiv gesehen nicht erlaubt, ausserhalb der Krankenanstalt bzw. Klinik Pikettdienst zu leisten.

Der Bereitschaftsdienst zählt vollständig als Arbeitszeit, auch wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht zu Einsätzen herangezogen wird. Infolgedessen muss nach dem Bereitschaftsdienst die tägliche Ruhezeit gewährt werden (vgl. Wegleitung zu Art. 15 Abs. 1 ArGV 1).

Sonderschutz für Arbeitnehmerinnen - Mutterschaft

Verbotene Arbeiten

Der Arbeitgeber darf schwangere Frauen und stillende Mütter zu gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten nur beschäftigen, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann. Die Risikobeurteilung muss von einem Spezialisten der Arbeitssicherheit nach Verordnung vom 25. November 1996 über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit (SR 822.116) durchgeführt werden (Art. 62 und 63 ArGV 1).

Als gefährliche oder beschwerliche Arbeiten gelten:

- das Bewegen schwerer Lasten von Hand;
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen;
- Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind;
- Arbeiten bei Kälte oder Hitze oder bei Nässe;
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm;
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen;
- Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen.

Die Kriterien zur Beurteilung von solchen Arbeiten sind in der Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (SR 822.111.52) aufgeführt, die auch andere verbotene Arbeiten auflistet.

Wenn eine schwangere Frau oder eine stillende Mutter bestimmte beschwerliche oder gefährliche Arbeiten nicht verrichten kann, so hat sie Anspruch auf **80 % des Lohnes**, soweit ihr keine gleichwertige und ungefährliche Ersatzarbeit zugewiesen werden kann (Art. 35 ArG).

Arbeitszeit

Schwangere dürfen auf bloße Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen (35a ArG).

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit und keinesfalls über 9 Stunden hinaus beschäftigt werden (Art. 60 ArGV 1).

Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 3 ArG).

Für das Stillen im ersten Lebensjahr gilt die Stillzeit in folgendem Umfang als bezahlte Arbeitszeit: 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden, 60 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden und 90 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden (Art. 60 Abs. 2 ArGV 1).

Arbeitsplanung

Schwangeren Frauen, die hauptsächlich stehend arbeiten, muss ab dem 4. Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden gewährt werden, und nach jeder zweiten Stunde müssen sie – zusätzlich zu den gesetzlichen Pausen – eine Kurzpause von 10 Minuten erhalten.

Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat sind stehende Arbeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken (Art. 61 ArGV 1).

Während der Schwangerschaft sowie zwischen der 8. und 16. Woche nach der Niederkunft hat der Arbeitgeber den Schwangeren bzw. Müttern, die am Abend und in der Nacht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten, nach Möglichkeit eine gleichwertige Tagesarbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Wenn keine gleichwertige Arbeit angeboten werden kann, haben die Frauen Anspruch auf 80 % des Lohnes (Art. 35b ArG).

Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Wenn keine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr angeboten werden kann, so haben sie Anspruch auf 80 % des Lohnes (Art. 35a Abs. 4 und 35b Abs. 2 ArG).