

10.5 Schutz Jugendlicher und Mütter, Betreuung von erkrankten Familienmitgliedern

Jugendschutz ¹

Das Arbeitsgesetz (ArG) und seine Verordnungen sehen besondere Vorschriften zum Schutz von jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Art. 29 ArG bezeichnet Arbeitnehmer unter 18 Jahren als jugendliche Arbeitnehmer. Bei der Einstellung eines Jugendlichen hat der Arbeitgeber einen Altersausweis zu verlangen. Der Arbeitgeber muss ihre Gesundheit besonders schützen und ihre Arbeitszeit darf 9 Stunden pro Tag nicht überschreiten. ²

Die Jugendarbeitsschutzverordnung (ArgV 5) regelt die spezifischen Vorschriften für den «Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer physischen und psychischen Entwicklung». ³ So ist Nacht- und Sonntagsarbeit im Grundsatz verboten, und es braucht eine Sonderbewilligung für Ausnahmen. Allerdings hat das eidg. Volkswirtschaftsdepartement für bestimmte Berufe systematische Ausnahmen während der Berufsbildung beschlossen. ⁴

So dürfen im Gesundheitswesen beispielsweise Lernende ab dem vollendeten 17. Altersjahr höchstens 2 Nächte pro Woche und höchstens 10 Nächte pro Jahr arbeiten. Weiter dürfen sie höchstens einen Sonntag oder einen den Sonntagen gleichgestellten Feiertag pro Monat arbeiten, aber höchstens zwei Feiertage pro Jahr, die nicht auf einen Sonntag fallen. ⁵

Personen, die bei ihrer Berufsausübung einer Strahlenbelastung ausgesetzt sind, müssen mindestens 16-jährig sein (siehe [Kapitel 4.10](#) und [10.4](#)). ⁶

Gesundheitsschutz bei Mutterschaft ⁷

Das Arbeitsgesetz und die dazugehörigen Vollzugsverordnungen schützen die Gesundheit von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Müttern. Im Gesetz werden die Voraussetzungen definiert, unter denen diese Frauen beschäftigt werden dürfen. Der Arbeitgeber muss schwangere Frauen und stillende Mütter so beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. ⁸

Schwangere und Stillende dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Auf ihr Verlangen hin sind diese Frauen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind. In den ersten acht Wochen nach der Niederkunft gilt zudem ein absolutes Beschäftigungsverbot und danach dürfen Wöchnerinnen bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben. ⁹

Gefährliche und beschwerliche Arbeiten dürfen Schwangere und Stillende nur verrichten, wenn aufgrund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine konkrete gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann. ¹⁰

Für Arztpraxen von Bedeutung sind insbesondere Arbeiten, bei denen die Schwangeren und Stillenden schädlichen Strahlen, Stoffen oder Mikroorganismen ausgesetzt sein könnten. Hinzu kommen das Bewegen von schweren Lasten sowie Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen.

Kann der Gefährdung nicht mit Schutzmassnahmen begegnet werden, so muss der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin an einen für sie ungefährlichen und gleichwertigen Arbeitsplatz versetzen. Kann er eine solche Ersatzarbeit nicht zuweisen, so hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80% des Lohnes. Dies gilt auch, wenn auf ihr Verlangen anstelle von Nachtarbeit keine gleichwertige Tagesarbeit angeboten werden kann. Schwangere und Stillende dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden und keinesfalls mehr als neun Stunden pro Tag. Schwangere dürfen ab der achten Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. ¹¹

Bei krankheitsbedingten Abwesenheiten während der Schwangerschaft richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht primär nach dem Arbeitsvertrag, welcher in der Regel eine Krankentaggeldversicherung vorsieht; sekundär gelten die Regelungen des Obligationenrechts ¹² (siehe [Kapitel 10.4](#)).

Praxistipp: Dossier

Umfassendere Informationen finden sich im Dossier «Umsetzung der Mutterschutzverordnung in Arztpraxen» der FMH. [Link](#).¹³

Kündigungsschutz bei Mutterschaft

Nach Ablauf der Probezeit kann der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin während ihrer Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach ihrer Niederkunft nicht kündigen. Eine Kündigung während dieser Sperrfrist ist nichtig, d.h. sie gilt als nicht erfolgt.¹⁴ Eine fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen bleibt aber weiterhin möglich. Die Arbeitnehmerin ihrerseits kann das Arbeitsverhältnis jederzeit durch Kündigung auflösen. Sie muss jedoch die massgebenden gesetzlichen, vertraglichen oder gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungsfristen und -termine einhalten.

Arbeitgeber und Arbeitnehmerin können jedoch das Arbeitsverhältnis während der Sperrfrist durch eine Vereinbarung auflösen oder neugestalten (z.B. Reduktion des Beschäftigungsgrades). Eine solche Vereinbarung sollte aber immer gleichwertig sein – also den Bedürfnissen beider Parteien entsprechen –, denn in arbeitsrechtlichen Verfahren werden ungleiche Vereinbarungen oft als Kündigung seitens Arbeitgeber ausgelegt. Beim Abschliessen von Vereinbarungen müssen keine Fristen eingehalten werden, es gilt der übereinstimmende Wille der Vertragsparteien. Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, solche Vereinbarungen schriftlich zu verfassen.

Mutterschaftsurlaub, Mutterschaftsentschädigung und Ferienanspruch

Die Arbeitnehmerin hat nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen, welcher ohne Unterbrechung zu beziehen ist. Während 14 Wochen wird eine Mutterschaftsentschädigung in der Höhe von 80 % des vorher erzielten Einkommens in Form von Taggeldern ausgerichtet. Der Anspruch endet am 98. Tag nach seinem Beginn, erlischt aber vorzeitig, wenn die Arbeitnehmerin vor Ablauf der 98 Tage wieder zu arbeiten beginnt.¹⁵

Ferien dürfen vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin aufgrund von Schwangerschaft bis zu zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist oder weil sie die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes bezieht.¹⁶

Betreuung von gesundheitlich beeinträchtigten Familienmitgliedern

Um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung zu verbessern, ist die arbeitsrechtliche Stellung von pflegenden Angehörigen gestärkt worden. Seit dem 1. Januar 2021 besteht für Arbeitnehmende ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung und Lohnfortzahlung für die Betreuung von gesundheitlich beeinträchtigten Familienmitgliedern bzw. der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners. Dieser beträgt höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr. Die Begrenzung von zehn Tagen pro Jahr gilt nicht für Kinder.¹⁷

Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern

Seit dem 1. Juli 2021 haben Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken müssen, um ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind zu betreuen, Anspruch auf einen 14-wöchigen Betreuungsurlaub. Der Urlaub wird über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigt und kann zwischen den Elternteilen aufgeteilt werden.¹⁸ Dieser Betreuungsurlaub kann als Block oder in einzelnen Tagen genommen werden, das Taggeld dafür beträgt 80 % des Durchschnittseinkommens vor Anspruchsbeginn, höchstens jedoch 220 Franken pro Tag. Die Anmeldung für die Betreuungsentschädigung muss bei der zuständigen Ausgleichskasse eingereicht werden. Bei Angestellten reicht die Arbeitgeberin die Anmeldung ein, Selbstständigerwerbende oder Personen, die Taggelder einer anderen Versicherung erhalten, reichen die Anmeldung selbst ein.

1 Siehe zum Thema auch die Broschüre des Seco: www.seco.ch Publikationen & Dienstleistungen Publikationen Arbeit Arbeitsbedingungen Broschüren und Flyer. [Link](#). Jugendarbeitsschutz – Informationen für Jugendliche bis 18 Jahre. [Link](#).

2 Art. 31 ArG.

3 Art. 1 ArgV 5.

- 4 Verordnung des WBF vom 21. April 2011 über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundausbildung.
- 5 Art. 10 Verordnung des WBF vom 21. April 2011 über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundausbildung.
- 6 Art. 53 Abs. 1 Strahlenschutzverordnung.
- 7 Siehe zum Thema auch die Broschüre des Seco: www.seco.ch Publikationen & Dienstleistungen Publikationen Arbeit Arbeitsbedingungen Broschüren und Flyer. [Link](#). Mutterschutz – Information für Schwangere, Stillende und Wöchnerinnen in einem Arbeitsverhältnis. [Link](#).
- 8 Art. 35 Abs. 1 ArG.
- 9 Art. 35 a ArG.
- 10 Art. 62 Abs. 1 ArGV 1.
- 11 Art. 35, Art. 35 a und Art. 35 b ArG.
- 12 Art. 319 ff. OR, insbesondere Art. 324a Abs. 1 OR. Siehe [Kapitel 10.4](#).
- 13 www.mpa-schweiz.fhm.ch Berufsleben Schwangerschaft. [Link](#).
- 14 Art. 336 c Abs. 1 lit. c und Abs. 2 OR.
- 15 Art. 16 b ff. EOG.
- 16 Art. 329 b Abs. 3 OR.
- 17 Art. 329 h OR, Art. 36 Abs. 3 und 4 ArG.
- 18 Art. 329 i OR, Art. 16 n ff. EOG.

Letzte Aktualisierung am 12.08.2026