

Diese Rechte bleiben nach Annahme der Familienzeit-Initiative unverändert

Aktuelle Entschädigungen verlängern

Aktuell gibt es Anspruch auf Urlaub (*congé*) und auf Entschädigung des Erwerbsausfalls (*allocations pour perte de gain*) in folgenden Situationen:

- **Mutterschaftsentschädigung** / *L'allocation de maternité* (Art. 329f OR und Art. 16b-h EOG / Art. 329f CO et Art. 16b-h LAPG)
 - o 98 aufeinanderfolgende Tage / *98 jours consécutifs*
 - o Zusätzliche 14 Taggelder (2 Wochen) beim Tod des anderen Elternteils während sechs Monate nach der Geburt (Art. 16c^{bis} EOG /
- Entschädigung des **anderen Elternteils** / *L'allocation à l'autre parent* (Art. 329g OR und Art. 16i-m EOG / Art. 329g CO et Art. 16i-m LAPG)
 - o 14 Taggelder (2 Wochen) / *14 indemnités journalières (2 semaines)*
 - o Zusätzliche 98 Taggelder (14 Wochen) beim Tod der Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 14 Wochen danach (Art. 329g^{bis} OR und Art. 16k^{bis} EOG / *98 indemnités journalières supplémentaires (14 semaines) en cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent* (Art. 329g^{bis} CO et Art. 16k^{bis} LAPG)
- Entschädigung für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall **gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind** betreuen / *L'allocation pour les parents qui prennent charge un enfant gravement atteint dans sa santé* en raison d'une maladie ou d'un accident (Art. 329i OR und Art. 16n-s EOG / Art. 329j CO et Art. 16n-s LAPG)
 - o 98 Taggelder (14 Wochen) / *98 indemnités journalières (14 semaines)*
- **Adoptionsentschädigung** / *L'allocation d'adoption* (Art. 329j OR und Art. 16t-x EOG / Art. 329j CO et Art. 16t-x LAPG)
 - o 14 Taggelder / *14 indemnités journalières (2 semaines)*

Mit der Familienzeit-Initiative sollen die Entschädigungen für beide Elternteile auf 18 Wochen verlängert werden, das betrifft direkt die Mutterschaftsentschädigung und die Entschädigung des anderen Elternteils. Es ist im Sinn der Regelung, dass auch die Entschädigung bezüglich gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder und die Adoptionsentschädigung auf diese Dauer verlängert werden.

Weitere Rechte beibehalten

Neben diesen Ansprüchen auf Urlaub und auf Entschädigung für den Erwerbsausfall gibt es zahlreiche weitere Schutzbestimmungen im Arbeitsrecht und Gesundheitsrecht für Schwangere, Mütter, stillende Mütter, den anderen Elternteil und für die Betreuung gesundheitlich beeinträchtigter Kinder. Diese gelten zum Teil unabhängig von den Urlaubsregelungen oder sie sind so damit verknüpft, dass sie ebenfalls zusammen verlängert werden.

Rechte im Zusammenhang mit der Schwangerschaft

- Grundlegend: Die Initiative führt Elternschaft als zusätzlichen Begriff zur Mutterschaft ein. Alle Rechte, die an Mutterschaft geknüpft sind, bleiben bestehen oder werden ausgebaut. Die Definition von Mutterschaft nach Art. 5 ATSG bleibt: « Mutterschaft umfasst Schwangerschaft und Niederkunft sowie die nachfolgende Erholungszeit der Mutter.»
- Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 1 ArG).
- Kündigungsschutz während der gesamten Schwangerschaft (Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR).
 - o Der Kündigungsschutz verlängert sich, wenn der Mutterschaftsurlaub wegen Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert wird (Art. 336c Abs. 1 Bst. c^{bis} und Art. 329f Abs. 2 OR)
- Schwangere dürfen auf bloße Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen (Art. 35a Abs. 2 ArG).
- Schwangere sind von Arbeiten zu befreien, welche für sie nach ihrem Empfinden zu schwer sind (Art. 64 Abs. 1 ArGV 1). In diesen Fällen Anspruch auf Fortzahlung des Lohns, wenn Arztzeugnis vorliegt (Art. 324a OR).
- Acht Wochen vor Geburt gänzlich Verbot der Abend- und Nachtarbeit mit Anspruch auf Lohnersatz, falls Arbeiter keine gleichwertige Ersatzarbeiten anbieten kann (Art. 35a Abs. 4 und Art. 35b ArG).
- Das Ferienguthaben bleibt während Schwangerschaft bestehen, wenn die schwangerschaftsbedingte Absenz nicht länger als zwei Monate dauert (Art. 329b Abs. 3 Bst. a OR).
- Während Schwangerschaft stehende und gehende Tätigkeiten einschränken (Art. 61 ArGV 1).
- Tägliche Arbeitszeit für Schwangere auf 9 Stunden beschränken (Art. 60 Abs. 1 ArGV)
- Möglichkeit zum Hinlegen und Ausruhen am Arbeitsplatz (Art. 34 ArGV 3).
- Gewisse Arbeiten während Schwangerschaft ganz verboten, z.B. Arbeiten in sauerstoffreduzierten Räumen (Art. 62 Abs. 4 ArGV).
- Die obligatorische Krankenversicherung deckt besondere Leistungen bei Mutterschaft ab: Kontrolluntersuchungen während Schwangerschaft, von Ärzt:innen oder von Hebammen durchgeführt, Entbindung und Geburtshilfe, ob zu Hause, im Spital, in Geburtshaus, ob durch Ärzt:innen oder Hebammen (Art. 29 KVG). Weitere Leistungen nach der Geburt: Stillberatung, sowie Pflege und Aufenthalt des Neugeborenen während Spitalaufenthalt der Mutter.

Rechte für Mütter

- Absolutes Beschäftigungsverbot während acht Wochen nach der Geburt, danach bis zur 16. Woche nur mit Einverständnis (Art. 35a Abs. 3 ArG).
- Anspruch auf Fortzahlung des Lohns während Mutterschaftsurlaub (Art. 324a und 329f OR, Art. 16b–h EOG).
- Parallel dazu Kündigungsschutz während 16 Wochen (Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR).
- Das Ferienguthaben bleibt während dem Mutterschaftsurlaub unverändert (Art. 329b Abs. 3 Bst. b OR).
- Bei Arbeit zwischen 9. Und 16. Woche nach Geburt (mit Einverständnis): Abend- und Nachtarbeit vermeiden und Arbeit über Tag ist anzubieten; es besteht Anspruch auf Lohnersatz, wenn das nicht möglich ist (Art. 35b ArG).
- Gefährliche und beschwerliche Arbeiten in der ersten Zeit nach der Geburt vermeiden (Art. 62 Abs. 1 ArGV). Detaillierte Vorgaben dazu in Mutterschutzverordnung. In diesen Fällen Lohnfortzahlungspflicht, wenn Arzteugnis vorliegt, nach Art. 324a OR.
- Mutter darf nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen. Das gilt für die ersten Monate nach der Geburt, soweit ein Arbeitszeugnis vorliegt (Art. 64 Abs. 2 ArGV 1).
- Möglichkeit zum Hinlegen und Ausruhen am Arbeitsplatz (Art. 34 ArGV 3).
- Die obligatorische Krankenversicherung deckt besondere Leistungen bei Mutterschaft ab: Stillberatung, sowie Pflege und Aufenthalt des Neugeborenen während Spitalaufenthalt der Mutter. (Art. 29 KVG). Weitere Leistungen während Schwangerschaft: Kontrolluntersuchungen während Schwangerschaft, von Ärzt:innen oder von Hebammen durchgeführt, Entbindung und Geburtshilfe, ob zu Hause, im Spital, in Geburtshaus, ob durch Ärzt:innen oder Hebammen.

Speziell für stillende Mütter

- Beschäftigung nur mit Einverständnis (Art. 35a ArG).
- Arbeitszeit auf 9 Stunden pro Tag beschränkt (Art. 60 Abs. 1 ArGV 1).
- Gefährliche und beschwerliche Arbeiten nur, wenn eine Risikobeurteilung das zulässt (gleich wie für erste Zeit nach Geburt). Mit Lohnfortzahlung, wenn keine Ersatzangebot angeboten werden kann (Art. 35 Abs. 1 ArG und Art. 62 Abs. 1 ArGV 1).
- Gänzlich Verbot von gewissen gefährlichen Arbeiten (Art. 62 Abs. 4 ArGV 1).
- Stillende Mütter Schwangere sind von Arbeiten zu befreien, welche für sie nach ihrem Empfinden zu schwer sind (Abs. 64 ArGV 1).
- Die erforderliche Zeit fürs Stillen oder Abpumpen muss freigegeben werden. Als bezahlte Arbeitszeit angerechnet werden: 30 Minuten (bei täglicher Arbeitszeit bis 4 Stunden; 60 Minuten bei täglicher Arbeitszeit zwischen 4–7 Stunden, 90 Minuten bei täglicher Arbeitszeit über 7 Stunden) (Art. 60 Abs. 2 ArGV 2).
- Möglichkeit zum Hinlegen und Ausruhen am Arbeitsplatz (Art. 34 ArGV 3).

Rechte für den anderen Elternteil

- Anspruch auf Fortzahlung des Lohns während Urlaub für den anderen Elternteil (Art. 324a und 329g OR, Art. 16i-m EOG).
- Das Ferienguthaben bleibt während dem Urlaub für den anderen Elternteil unverändert (Art. 329b Abs. 3 Bst. c OR).
- Kündigungsschutz im Fall des Urlaubs für den anderen Elternteil bei Tod der Mutter (Art. 336c Abs. 1 Bst. c^{quinques} OR).

Speziell für Frauen, die mit Frauen verheiratet sind:

- Mutterschaftsvermutung bei gleichgeschlechtlicher Ehe, wenn Kind durch Samenspende gezeugt (Art. 255a ZGB)

Rechte für die Betreuung gesundheitlich beeinträchtigter Kinder

- Kündigungsschutz während dem Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern (Art. 336c Abs. 1 c^{quater} und Art. 329i OR, Art. 16n-s EOG).
- Urlaub für die Betreuung von Familienmitgliedern mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, drei Tage pro Ereignis (Art. 329h OR, Art. 36 Abs. 3 ArG), Höchstgrenze von zehn Tage pro Jahr gilt nicht bei Kindern (Art. 36 Abs. 4 ArG).

Quellen

Gesetzestexte

ZGB Schweizerisches Zivilgesetzbuch, SR 210

CC *Code civil suisse, RS 210*

OR Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220

CO *Loi fédérale complétant le Code civil suisse, Livre cinquième: Droit des obligations, RS 220*

ArG Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, Arbeitsgesetz, SR 822.11

LTr *Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, Loi sur le travail, RS 822.11*

ArGV 1 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, SR 822.111

OLT 1 *Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, SR 822.111*

ArGV 2 Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, SR 822.112

OLT 2 *Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail, Dispositions spéciales pour certaines catégories d'entreprises ou de travailleurs, RS 822.112*

ArGV 3 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsschutz), SR 822.113

OLT 3 Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (Protection de la santé), RS 822.113

Mutterschutzverordnung Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft, SR 822.111.52

Ordonnance sur la protection de la maternité *Ordonnance du DEFR sur les activités dangereuses ou pénibles enc as de grossesse et de maternité, RRS 822.111.52*

KVG Bundesgesetz über die Krankenversicherung, SR 832.10

LAMal *Loi fédérale sur l'assurance-maladie, RS 832.10*

EOG Bundesgesetz über den Erwerbsersatz, Erwerbsersatzgesetz, SR 834.1

LAPG *Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain, RS 834.1*

Gutachten

- Daniela Feller / Prof. Dr. Judith Wyttenbach, Kurzgutachten zum Entwurf für eine Eidgenössische Volksinitiative «Umsetzung der Elternzeit in der Bundesverfassung», zuhanden GRÜNE Schweiz, Bern 2022.
- Prof. em. Thomas Geiser, Stellungnahme zur Initiative «Elternzeit», Minusio 2022.

Dr. iur. Dominik Elser, Geschäftsleiter Familienzeit-Initiative, Stand: 25.02.2025