

# Gesundheitsschutz

⚠ Die nachfolgenden Vorschriften **gelten** nicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, namentlich **nicht** für Angestellte der Landwirtschaft, des öffentlichen Verkehrs, privater Haushalte oder noch Heimarbeiter/innen.

1. Gemäss Artikel 6 ArG ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber verpflichtet, den **Gesundheitsschutz** seines Personals (Frauen und Männer) **zu wahren**. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit des Personals alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Sie oder er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen.
2. **Schwangeren Frauen und stillenden Müttern** ist ein **besonderer Schutz zu gewähren**. Die Arbeitgeberin/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 (Art. 35 ArG).
  - **Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können** (Art. ArGV 3).
  - **Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber darf schwangere Frauen und stillende Mütter zu gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten nur beschäftigen**, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei **keine** konkrete gesundheitliche **Belastung** für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann (Art. 62 ArGV 1).

Zu den **gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten** gehören u. a.:

- das Bewegen schwerer Lasten von Hand (regelmässig mehr als 5 kg, gelegentlich mehr als 10 kg);
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen (sich erheblich strecken oder beugen, dauernde Kauerstellung, usw.);
- Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind;
- Arbeiten bei Kälte (unter  $-5^{\circ}\text{C}$ ) oder Hitze (über  $+28^{\circ}\text{C}$ ) oder bei Nässe;
- Arbeiten unter Einwirkungen schädlicher Strahlen oder Lärm (gleich oder mehr als 85 Dezibel (A));
- Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen;
- Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die zu einer starken Belastung führen (Schichtarbeit mit Rückwärtsrotation, mehr als drei Nachtschichten hintereinander usw.).

Eine **Verordnung** des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung **über gefährliche und beschwerliche Arbeiten** bei Schwangerschaft und Mutterschaft führt Näheres zu diesen Arbeiten aus.

⚠ Wenn in einem Betrieb Arbeiten ausgeführt werden, die gefährlich oder beschwerlich für die Mutter oder das Kind sein können, muss eine fachlich kompetente Person eine **Risikobeurteilung** vornehmen. Die Risikobeurteilung hat zum Zweck, die Gefahren aufzudecken, die Risiken einzuschätzen und geeignete Schutzmassnahmen vorzusehen, welche die Risiken auszuschliessen oder zu bewältigen vermögen. Die Arbeitnehmerinnen müssen über das Ergebnis der Beurteilung, wie auch über die Schutzmassnahmen, die sich daraus ergeben, informiert werden. Kann an einem Arbeitsplatz die Gefährdung während der Schwangerschaft und der Stillzeit nicht ausgeschlossen werden, so dürfen schwangere und stillende Frauen dort nicht beschäftigt werden. In diesem Fall muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin eine gleichwertige Ersatzarbeit ohne Risiken vorschlagen.

✓ Kann keine geeignete Schutzmassnahme getroffen werden und die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit anbieten, haben die Arbeitnehmerinnen das Recht, die Arbeit nicht zu verrichten und Anspruch auf 80 % des Lohnes. Gleichwertig ist eine Arbeit dann, wenn sie den geistigen und fachlichen Anforderungen am üblichen Arbeitsplatz gerecht wird und der Lohn demjenigen für die sonst übliche Arbeit entspricht.

✓ **Auf ihr Verlangen sind** schwangere Frauen und stillende Mütter von Arbeiten **zu befreien**, die **für sie** beschwerlich sind (Art. 64 Abs. 1 ArGV 1). Eine schwangere oder stillende Frau kann eine Versetzung zu einer Arbeit verlangen, die **für sie** nicht beschwerlich oder gefährlich ist. Weil aber in diesem Fall die Arbeit objektiv weder gefährlich noch beschwerlich ist, sondern nur von der Frau so empfunden wird, wird die Lohnzahlung im Umfang von 80 % nicht geschuldet, wenn eine Versetzung nicht möglich ist. In diesem Fall gelten für den Lohnanspruch die **Regeln, die bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit und Unfall** zum Zuge kommen.

⚠ Bescheinigt jedoch die untersuchende Ärztin oder der untersuchende Arzt in einem Zeugnis, dass der Gesundheitszustand der betroffenen Frau eine Beschäftigung mit der beschwerlichen Arbeit vorübergehend oder dauernd nicht zulässt, hat sie Anspruch auf 80 % des Lohnes.

⚠ Ebenso dürfen Frauen, die gemäss ärztlichem Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen. Aus diesem Zeugnis soll ersichtlich sein, zu welchen Arten von Arbeiten die junge Mutter in der Lage ist und zu welchen nicht. Nach Möglichkeit sind geeignete Ersatzarbeiten anzubieten. Kann keine Ersatzarbeit angeboten werden, so wird die Lohnzahlung im Umfang von 80 % geschuldet.

➤ **Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ist schwangeren Frauen und stillenden Müttern** eine **tägliche Ruhezeit** von **12 Stunden** zu gewähren (Art. 61 ArGV 1). Zusätzlich zu den gesetzlich **vorgesehenen Pausen** ist den schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat nach jeder zweiten Stunde eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren. Solche Zusatzpausen gelten als zu bezahlende Arbeitszeit.

Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt vier Stunden pro Tag zu beschränken. Den Frauen, die üblicherweise während der gesamten Arbeitszeit stehend tätig sind, muss für die über vier Stunden hinausgehende Zeit eine andere gleichwertige Arbeit zugewiesen werden, bei der sie nicht stehen müssen.

- ✓ Kann eine geeignete Ersatzarbeit nicht angeboten werden, so haben die Arbeitnehmerinnen für die Ausfallzeit Anspruch auf 80 % ihres Lohnes.

**ACHTUNG:** Die Bestimmungen des ArG im Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz gelten auch für die öffentlichen Verwaltungen (Bund, Kantone, Gemeinden).

Artikel 81 des Reglements über das Personal des **Staates Freiburg** präzisiert:

- bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ab dem vierten Schwangerschaftsmonat: Gewährung von zehnmütigen Kurzpausen nach jeder zweiten Stunde;
- Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat: Beschränkung stehender Tätigkeiten auf insgesamt vier Stunden pro Tag;
- Nachtarbeitsverbot während den acht Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft;
- Die Möglichkeit zur Tagesarbeit für Frauen, die während ihrer Schwangerschaft keine Nachtarbeit leisten wollen; besteht diese Möglichkeit nicht, Zahlung des Gehalts zu 80 %.

Eine Zusammenfassung dieser Vorgaben befindet sich im Dokument «[Grundlagen zum Mutterschutz](#)».