

# Merkblatt Mutterschaft

## 1 Allgemeines

Bei Schwangerschaft einer Mitarbeiterin muss grundsätzlich bis vier Monate vor der Niederkunft das Formular «Vereinbarung Mutterschaft» ausgefüllt und unterschrieben der Abteilung Human Resources vorgelegt werden. Dieses regelt mit Zustimmung der vorgesetzten Person die mögliche Beschäftigung nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubes.

## 2 Beginn und Dauer Mutterschaftsurlaub

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung beginnt am Tag der Geburt, wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat. Ein Teilbezug des Mutterschaftsurlaubes vor der Niederkunft ist nicht möglich.

Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft dauert 16 Wochen (112 Kalendertage), wenn die Erwerbstätigkeit mindestens fünf Monate gedauert hat. Ferien und Mehrzeiten sind grundsätzlich vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes zu beziehen. Die Höhe der Lohnfortzahlung beläuft sich auf 100%. Bei Langzeit-Arbeitsausfällen ist die Lohnfortzahlung gemäss Krankheit bzw. Unfall zu berücksichtigen. Massgebend für die Berechnung ist der durchschnittliche Lohn unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der letzten neun Monate. Die Lohnfortzahlung aufgrund Krankheit und Unfall wird durch die Lohnfortzahlung aufgrund Mutterschaft unterbrochen.

### 2.1 Gesundheitsschutz

Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.<sup>1</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.

Wenn die Nacht- oder Schichtarbeit mit gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten verbunden sind oder wenn ein besonders gesundheitsbelastendes Schichtsystem vorliegt, dürfen Frauen Nacht- und Schichtarbeit während der Schwangerschaft und danach während der Stillzeit nicht

---

<sup>1</sup> Art. 64 ArGV 1

Dateiname	Verfasst von	Veröffentlicht am	Geltungsbereich	Version
Merkblatt Mutterschaft.docx	Quinter Sandra HOCH-HR	25.06.2025	HOCH	6.0

leisten. Als besonders gesundheitsbelastend gelten Schichtsysteme, die eine regelmässige Rückwärtsrotation aufweisen (Nacht-, Spät-, Frühdienst), oder solche mit mehr als drei hintereinanderliegenden Nachtschichten.<sup>2</sup>

Die Gesundheitsschutzbestimmungen bei Mutterschaft können nicht abgeändert werden. Eine entsprechende Vereinbarung, worin die Schwangere ausdrücklich auf Verbote verzichtet, ist nichtig.

- **Ab Beginn der Schwangerschaft**

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit, sowie keinesfalls über neun Stunden hinaus beschäftigt werden.<sup>3</sup>

- **Ab dem 4. Schwangerschaftsmonat**

Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ist schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden und nach jeder zweiten Stunde zusätzlich eine Kurzpause von zehn Minuten zu gewähren.<sup>4</sup>

- **Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat**

Schwangere Frauen dürfen nicht mehr als vier Stunden täglich eine Arbeit im Stehen verrichten.<sup>5</sup>

- **Ab dem 7. Schwangerschaftsmonat**

Schwangere Frauen dürfen schwere Lasten nicht mehr bewegen.<sup>6</sup>

- **Letzte acht Wochen vor Geburt**

Verbot der Abendarbeit ab 20.00 Uhr sowie der Nachtarbeit bis 06.00 Uhr.<sup>7</sup>

## 2.2 Beschwerliche Arbeiten

Unter gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten wird unter anderem verstanden:<sup>8</sup>

- Bewegen schwerer Lasten von Hand (regelmässig > 5 kg, gelegentlich > 10 kg)
- Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen (sich erheblich strecken oder beugen, dauernde Kauerstellung etc.)
- Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind
- Arbeiten in Innenräumen bei Kälte (unter -5°C) oder Hitze (über +28°C) / starker Nässe
- Arbeiten unter Einwirkung von chemischen Gefahrstoffen
- Arbeiten mit Umgang oder Exposition von Mikroorganismen

---

<sup>2</sup> Art. 14 Mutterschaftsverordnung

<sup>3</sup> Art. 60 ArGV 1

<sup>4</sup> Art. 61 ArGV 1

<sup>5</sup> Art. 61 ArGV 1

<sup>6</sup> Art. 7 Mutterschutzverordnung

<sup>7</sup> Art. 35a ArG

<sup>8</sup> Mutterschutz – Information für Schwangere, Stillende und Wöchnerinnen in einem Arbeitsverhältnis.

- Arbeiten unter Lärm ( $\geq 85$  Dezibel)
- Arbeiten und Einwirkung von ionisierender oder nichtionisierender Strahlung

### 3 Schwangerschaftskomplikationen

Bei Krankheit infolge Schwangerschaftskomplikationen besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zum Geburtstermin, wenn die Lohnfortzahlung infolge Krankheit<sup>9</sup> nicht ausgeschöpft ist und die entsprechenden Arztzeugnisse vorliegen.

Arbeitsunfähigkeiten<sup>10</sup> während der Schwangerschaft bis zur 23. Schwangerschaftswoche werden wie Krankheit behandelt.

### 4 Stillzeit

Stillende Mütter verfügen unabhängig davon, ob sie im Betrieb stillen oder den Arbeitsplatz zum Stillen verlassen, über dieselbe bezahlte Stillzeit. Wichtig dabei ist, dass der HR verantwortlichen Person mitgeteilt wird, dass der Wunsch zum stillen besteht.

Im ersten Lebensjahr des Kindes werden für das Stillen folgende bezahlte Arbeitszeiten angerechnet:<sup>11</sup>

- bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu vier Stunden: mindestens 30 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als vier Stunden: mindestens 60 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden: mindestens 90 Minuten.

Verlassen stillende Mütter den Arbeitsplatz zum Stillen, ist für den Weg keine Verlängerung der bezahlten Stillzeit vorgesehen.

### 5 Unfallversicherung

Wird die Arbeit nach der Mutterschaft nicht wiederaufgenommen entfällt der Unfallschutz.

Gemäss Krankenversicherungsgesetz ist die Mitarbeiterin verpflichtet, den Unfallschutz innert Monatsfrist durch ihre Krankenkasse mitzuversichern.

Für Teilzeitbeschäftigte, die weniger als acht Stunden pro Woche arbeiten und somit nur für Berufsunfall versichert sind, endet die Versicherungsdeckung für die Nichtberufsunfallversicherung sobald der Arbeitsweg am letzten Arbeitstag zurückgelegt wurde. Der Versicherungsschutz für Mitarbeitende, endet mit dem 31. Tag nach dem letzten bezahlten Arbeitstag. Anschliessend kann eine Abredeversicherung abgeschlossen werden. Wird dies

---

<sup>9</sup> Art. 47 PersG sowie Art. 104 PersV

<sup>10</sup> Inkl. Fehlgeburten

<sup>11</sup> Art. 60 ArGV1

nicht gemacht, besteht kein Unfallschutz. Aus diesem Grund wird eine Abredeversicherung empfohlen. Um eine Abredeversicherung abzuschliessen, kann ein Antrag bei der HR verantwortlichen Person gestellt werden.

## **6 Berufliche Vorsorge (BVG)**

Während der Dauer der Lohnfortzahlung nach der Geburt ist die Mutter weiterhin bei der entsprechenden Pensionskasse (St. Galler Pensionskasse oder Vorsorgestiftung des Verbands Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte) versichert. Damit der Versicherungsschutz während des unbezahlten Urlaubes gewährleistet ist, wird die Beitragspflicht für die Risiken Tod und Invalidität zu unveränderten Bedingungen fortgeführt.

Sollte die Mitarbeiterin nach Wiederaufnahme der Arbeit die minimale Eintrittsschwelle bezüglich Lohn nicht mehr erreichen, entfällt der Versicherungsschutz und die Beitragspflicht nach Ende der Lohnfortzahlung wegen Mutterschaft. Bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrades reduziert sich die Beitragshöhe entsprechend dem Vorsorgereglement der jeweiligen Pensionskasse.

## **7 Zulagen**

### **7.1 Familienzulagen**

Familienzulagen können ab Niederkunft beantragt werden.

Grundsätzlich wird für ein Kind nur eine Zulage ausgerichtet.<sup>12</sup> Falls mehrere Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Familienzulagen haben, gilt es die Anspruchskonkurrenz zu prüfen. Informationen sowie die Anmeldung sind im Antrag um Ausrichtung von Kinder- und Ausbildungszulagen ersichtlich.

### **7.2 Geburtszulage**

Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% beträgt die Geburtszulage CHF 1'360.— je Kind, bei einer Teilzeitbeschäftigung wird sie anteilmässig berechnet.<sup>13</sup>

Sind beide Elternteile anspruchsberechtigt und beim Kanton angestellt, wird die Geburtszulage anteilmässig im Verhältnis des Beschäftigungsgrades ausgerichtet. Die Geburtszulagen, die von einem anderen Arbeitgeber ausgerichtet werden, werden an die nach der Personalverordnung auszurichtenden Zulagen nicht angerechnet.

Berechnung: Durchschnitt des Beschäftigungsgrades der letzten zwölf Monate vor der Geburt. Sind beide Elternteile anspruchsberechtigt und bei HOCH Health Ostschweiz (HOCH)

---

<sup>12</sup> Art. 6 FamzG

<sup>13</sup> Art. 39 lit a PersG; Art. 79 u. 80 PersV

angestellt, wird ihnen die Geburtszulage anteilmässig im Verhältnis ihres Beschäftigungsgrades ausgerichtet. Zulagen von externen Arbeitgebern werden nicht berücksichtigt.

## **8 Todesfall**

### **8.1 Todesfall der Mutter**

Im Todesfall innerhalb von 14 Wochen nach der Geburt des Kindes, haben der Vater bzw. die Ehefrau der Mutter zusätzlich zum zweiwöchigen Urlaub des anderen Elternteils Anspruch auf einen Urlaub von 14 Wochen. Dieser Urlaub muss unmittelbar nach dem Tod ununterbrochen bezogen werden und endet vorzeitig, wenn der Vater bzw. die Ehefrau der Mutter wieder die Erwerbstätigkeit aufnehmen. Während des Urlaubs von 14 Wochen erfolgt die Lohnzahlung analog zur Mutterschaftsentschädigung.

### **8.2 Todesfall des Vaters bzw. der Ehefrau der Mutter**

Im Todesfall des Vaters bzw. der Ehefrau der Mutter innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes hat die Mutter Anspruch auf zwei zusätzliche Wochen Urlaub, die gemäss den Modalitäten des Urlaubs des anderen Elternteils bezogen werden können. Auch die Lohnzahlung erfolgt analog zum Urlaub des anderen Elternteils.

## **9 Bei Austritt der Mutter**

### **9.1 Bei befristeten Arbeitsverträgen<sup>14</sup>**

Bei Mitarbeiterinnen mit befristeten Arbeitsverhältnissen erfolgt in Absprache mit dem zuständigen HR Business Partner eine Verlängerung der Anstellung bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs. Die tatsächliche Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses findet jedoch erst nach der Geburt des Kindes / der Kinder statt. Sollte das befristete Arbeitsverhältnis vor der Geburt des Kindes enden, wird es grundsätzlich vertragsgemäss aufgelöst.

In diesem Fall steht der betroffenen Mitarbeiterin gegebenenfalls der gesetzliche Mutterschaftsschutz sowie entsprechende Sozialversicherungsleistungen zu. Human Resources unterstützt die Mitarbeiterin bei der Klärung der Ansprüche und weiterer administrativer Schritte.

---

<sup>14</sup> Gem. GL Beschluss vom 19./20. Juni 2025

**Ausnahme:** Endet das befristete Arbeitsverhältnis innerhalb von 30 Tagen vor dem errechneten Geburtstermin, kann in Absprache mit dem HR Business Partner eine Verlängerung bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs geprüft und umgesetzt werden.

Eine darüberhinausgehende Verlängerung oder Umwandlung des befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten individuell geprüft.

## **9.2 Bei Arbeitsaufnahme der Mutter nach dem Mutterschaftsurlaub**

Ferien und Mehrzeiten sind grundsätzlich vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes zu beziehen. Wenn dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, erfolgt der Bezug / die Kompensation im Anschluss an den bezahlten Mutterschaftsurlaub. In Absprache mit der vorgesetzten Person kann mittels restlicher Ferien, Mehrzeiten und unbezahltem Urlaub die Abwesenheit, bis max. 12 Monate nach der Geburt verlängert werden.

## **9.3 Bei Austritt der Mutter nach dem Mutterschaftsurlaub**

Der Austritt der Mutter nach dem Mutterschaftsurlaub ist der letzte Tag der bezahlten Mutterschaftsentschädigung gem. Erwerbsersatzordnung (Taggeld). Ferien und Mehrzeiten sind grundsätzlich vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes zu beziehen. Allfällige positive Restsaldos (insbesondere Gleitzeitstunden (Überstunden, Überzeit) Ferienstunden, Kompensationsstunden, Bandbreitenmodell etc.) werden im Austrittsmonat gem. den Regelungen von HOCH ausbezahlt.

# **10 Inkrafttreten**

Dieses Merkblatt tritt am 1. Januar 2025 in Kraft und ersetzt alle bisherigen Versionen.