



Finanzdirektion
Personalamt

Münstergasse 45
3011 Bern
+41 31 633 43 36
info.pa@be.ch
www.be.ch/personal

Merkblatt

Schwangerschaft und Mutterschaft

vom 1. Januar 2018

Stand vom 1. Januar 2026

A. Rechtliche Grundlagen

Artikel 66 Personalgesetz (PG; BSG 153.01)

Artikel 60, Artikel 60a bis 60c, Artikel 131, Art. 146 und Artikel 156 Abs. 1 lit. a Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1)

Artikel 2, 3a, 35 und Artikel 36a Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, Arbeitsgesetz (ArG; SR 822.11)

Artikel 60 bis 66 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111)

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

Artikel 16c des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz; EOG; SR 834.1).

B. Allgemeines

Als Vorbemerkung weisen wir darauf hin, dass das vorliegende Merkblatt auf der Personalgesetzgebung des Kantons Bern basiert. Vergleichbare Bestimmungen für die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse sind gestützt auf Art. 342 des Obligationenrechts (OR, SR 220) resp. Art. 2 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG, SR 822.11) auf Verwaltungen der Kantone grundsätzlich nicht anwendbar. Die Art. 6, 35 und 36a ArG – betreffend den Gesundheitsschutz – sind jedoch gestützt auf Art. 3a ArG auf die ganze Verwaltung des Kantons Bern anwendbar.

C. Häufig gestellte Fragen

a. Wann soll der Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert werden?

Eine möglichst frühe Information der Vorgesetzten sowie der Kolleginnen und Kollegen ermöglicht es dem Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Gesundheit der werdenden Mutter und des Kindes nicht beeinträchtigt wird (mehr dazu in Frage e).

Zudem kann mit einer frühen Information der Mutterschaftsurlaub und ein allfälliger unbezahlter Urlaub geplant und beispielsweise eine Stellvertretung organisiert werden.

b. Darf einer Mitarbeiterin während der Schwangerschaft gekündigt werden?

Während der Probezeit besteht aufgrund der Schwangerschaft noch kein besonderer Kündigungsschutz. Eine Kündigung ist unter den üblichen Voraussetzungen möglich. Nach Ablauf der Probezeit darf der Mitarbeiterin während der Schwangerschaft und in den ersten 16 Wochen nach der Geburt *nicht* gekündigt werden.

Dieser Kündigungsschutz findet keine Anwendung bei einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen.

c. Was ist bei schwangerschaftsbedingten Absenzen zu beachten?

Kann eine Mitarbeiterin aufgrund von Beschwerden oder Komplikationen vor der Geburt nur noch reduziert oder gar nicht mehr arbeiten, gilt dies wie eine andere krankheitsbedingte Absenz. Nach spätestens fünf Tagen ist wie üblich ein Arztzeugnis einzureichen. Im Zeiterfassungssystem ist die Absenz unter der Rubrik "Arbeitsunfähigkeit während Schwangerschaft" zu erfassen. Die Abwesenheit wird nicht an den Mutterschaftsurlaub angerechnet.

d. Welche Vorschriften sind bei Schwangeren und stillenden Müttern zu beachten?

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus. Bei hauptsächlich stehend zu verrichtenden Tätigkeiten ist schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von zwölf Stunden zu gewähren, und sie haben Anspruch auf eine zusätzliche bezahlte Pause von je zehn Minuten während des Vormittags und des Nachmittags. Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt vier Stunden pro Tag zu beschränken. Mütter dürfen während acht Wochen nach der Geburt eines Kindes nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 131 Abs. 4 PV).

e. Welche Tätigkeiten dürfen während der Schwangerschaft gemäss der Mutterschutzverordnung nicht ausgeübt werden?

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. 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.

Als gefährliche und beschwerliche Arbeiten für schwangere Frauen und stillende Mütter gelten alle Arbeiten, die sich erfahrungsgemäss nachteilig auf die Gesundheit dieser Frauen und ihrer Kinder auswirken. Dazu gehören namentlich 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.

Wenn in einem Betrieb Arbeiten ausgeführt werden, die gefährlich oder beschwerlich für die Mutter oder das Kind sein können, muss eine fachlich kompetente Person (Arbeitsmediziner, Arbeitshygieniker) eine Risikobeurteilung gemäss Mutterschutzverordnung vornehmen. Diese hat erstmals vor Beginn der Beschäftigung von Frauen im Betrieb zu erfolgen.

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Frauen mit beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten über die mit der Schwangerschaft und der Mutterschaft in Zusammenhang stehenden Gefahren und Massnahmen rechtzeitig, umfassend und angemessen informiert sowie angeleitet werden.

Falls Sie Fragen im Zusammenhang mit einer Risikobeurteilung haben, wenden Sie sich bitte an die zuständige Stelle beim Personalamt (Betriebliches Gesundheitsmanagement [BGM]).

f. Was passiert, wenn eine Mitarbeiterin ihre Arbeit nicht mehr ausüben kann, weil diese zu gefährlich oder zu beschwerlich ist?

Dürfen schwangere Frauen und stillende Mütter ihre Arbeit oder bestimmte Arbeiten nicht mehr verrichten, da sie zu gefährlich oder beschwerlich sind, so haben sie Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann (Art. 35 Abs. 3 ArG).

g. Welchen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub haben Mitarbeiterinnen?

Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Mehrlingsgeburten verändern den Gesamtanspruch von 16 Wochen nicht. Das Gehalt wird zu 100 Prozent des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs ausgerichtet. Der Mutterschaftsurlaub beginnt spätestens am Tag der Geburt und frühestens zwei Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin. Krankheit und Unfall unterbrechen den Mutterschaftsurlaub nicht. Dieser wird also nicht verlängert.

Tritt die werdende Mutter den Urlaub vor der Niederkunft an, können höchstens zwei Wochen als Mutterschaftsurlaub angerechnet werden. Falls die Geburt später erfolgt als zum mutmasslichen Geburtstermin und der Mutterschaftsurlaub somit mehr als zwei Wochen vor der Geburt angetreten wurde, so ist die Zeit, welche die zwei Wochen übersteigt, mit bestehenden Zeitguthaben (JAZ-, Langzeitkonto- oder Ferienkontoguthaben) zu überbrücken.

Es besteht auch ein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub, wenn das Kind nicht lebensfähig geboren wird, die Schwangerschaft aber mindestens 23 Wochen gedauert hat. Der Nachweis über die Dauer der Schwangerschaft ist mit einem Arztzeugnis zu belegen.

Wird die Arbeit während der Urlaubsdauer wieder aufgenommen, verfällt der Mutterschaftsurlaub, soweit er noch nicht bezogen ist.

h. Was passiert, wenn das Neugeborene nach der Geburt im Spital bleiben muss?

Muss das Kind nach der Geburt während mindestens zwei Wochen ununterbrochen im Spital verbleiben, wird die Mutterschaftentschädigung um die Dauer des Spitalaufenthalts verlängert, längstens aber um 56 Tage (8 Wochen). Das Gehalt wird während der Verlängerung zu 100 Prozent des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs ausgerichtet. Anspruch auf eine Verlängerung der Mutterschaftentschädigung haben nur Frauen, die im Zeitpunkt der Geburt erwerbstätig sind und die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub weiterführen oder eine neue Erwerbstätigkeit aufnehmen. Ob die Voraussetzungen für eine Verlängerung der Mutterschaftentschädigung vorliegen, entscheidet die zuständige Ausgleichskasse. Sobald der bundesrechtliche Anspruch auf eine Verlängerung der Mutterschaftentschädigung gutgeheissen wurde, besteht gleichermaßen ein Anspruch auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs.

i. Was muss in Bezug auf den Mutterschaftsurlaub beachtet werden?

Mitarbeiterinnen haben das Formular 318.750 «Anmeldung Mutterschaftentschädigung» auszufüllen und dem Arbeitgeber abzugeben. Bezahlt der Kanton Bern während des Mutterschaftsurlaubes Lohn, fällt die bundesrechtliche Mutterschaftentschädigung an den Kanton. Wird das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die dem Kanton entgehende Mutterschaftentschädigung gekürzt.

j. Entsteht während des Mutterschaftsurlaubes ein Anspruch auf Ferien?

Die Mitarbeiterin ist während des Mutterschaftsurlaubes weiterhin angestellt. Es entsteht daher auch während des Mutterschaftsurlaubes ein Anspruch auf Ferien. Bitte beachten Sie, dass der Mindestbezug von freien Tagen nach Art. 149 PV auch in dem Jahr einzuhalten ist, in welchem der Mutterschaftsurlaub bezogen wird.

k. Haben Mitarbeiterinnen einen Anspruch auf unbezahlten Urlaub?

Mitarbeiterinnen haben im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten. Bitte beachten Sie, dass ein unbezahlter Urlaub lediglich gewährt werden kann, wenn der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist (Art. 60b PV). Der unbezahlte Urlaub ist in der Regel anschliessend an den Mutterschaftsurlaub zu beziehen.

l. Haben Mitarbeiterinnen nach einer Geburt die Möglichkeit, ihren Beschäftigungsgrad zu reduzieren?

Mitarbeiterinnen haben ab der Geburt eines Kindes auf Gesuch hin Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads in ihrer Funktion um höchstens 20 Prozent, sofern keine erheblichen organisatorischen oder betrieblichen Gründe dagegensprechen. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen. Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads ist innerhalb von zwölf Monaten nach der Geburt geltend zu machen. Die Arbeit mit reduziertem Beschäftigungsgrad beginnt spätestens am ersten Tag nach Ablauf dieser zwölf Monate.

Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Anstellungsbehörde und Mitarbeiterin kann auch ein **Beschäftigungsgrad von unter 60 Prozent vereinbart werden**.

m. Darf eine Mitarbeiterin während der Arbeitszeit stillen?

Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

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

Benötigt eine Mutter mehr Zeit für das Stillen oder das Abpumpen von Milch, kann ausnahmsweise mit Bewilligung der oder des Vorgesetzten die effektiv benötigte Zeit als Arbeitszeit angerechnet werden.

Die Mutter verfügt unabhängig davon, ob sie im Betrieb stillt oder den Arbeitsplatz verlässt, über dieselbe bezahlte Stillzeit. Verlässt sie den Arbeitsplatz zum Stillen, ist für den Weg keine Verlängerung der bezahlten Stillzeit vorgesehen. Stillpausen können lediglich während der Arbeitszeit bezogen werden. Das Stillen morgens vor Arbeitsbeginn und abends nach Beendigung des Arbeitstages kann nicht als bezahlte Arbeitszeit angerechnet werden.

Im Zeiterfassungssystem ist das Stillen unter der Rubrik "Stillzeit" zu erfassen.

n. Was hat eine Mitarbeiterin vorzukehren, wenn sie nach der Geburt nicht mehr weiterarbeiten möchte?

Die Mitarbeiterin hat ihre Stelle unter Beachtung der ordentlichen Kündigungsfrist (von drei Monaten) zu kündigen. Es wird empfohlen, erst nach der Geburt zu kündigen. Nach der Geburt steht fest, wie lange die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsurlaub hat. Es ist zu bedenken, dass es leider vorkommt, dass bei einer Geburt nicht alles reibungslos verläuft und die Mitarbeiterin entgegen jeder Planung weiterhin auf eine Arbeitsstelle angewiesen ist. Auch vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, erst nach der Geburt zu kündigen.

o. Welcher Anspruch auf Mutterschaftsurlaub besteht während einer befristeten Anstellung?

Bei einer befristeten Anstellung besteht der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub im Umfang von 16 Wochen nur dann, wenn der Mutterschaftsurlaub vor dem Ablauf der befristeten Anstellung endet.

Endet die befristete Anstellung während des Mutterschaftsurlaubs, besteht der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub nur bis zum Ende der Anstellung. In diesem Fall kann die Mutterschaftsentschädigung für die restliche Dauer des Mutterschaftsurlaubs direkt bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend gemacht werden. Dabei gelten die gesetzlichen Bestimmungen von 14 Wochen bezahlten Urlaubs zu 80 Prozent des Gehalts.

Für weiterführende Informationen wenden Sie sich bitte an den Personaldienst Ihres Amtes oder Ihrer Direktion.

Personalamt
Abteilung Personalrecht und berufliche Vorsorge