



Familie und Beruf



- **Gesundheitsschutz während der Schwangerschaft**
- **Mutterschaftsurlaub: Gesundheitsschutz und Taggeld der Mutter**
- **Kündigungsschutz**
- **Diskriminierungsverbot**
- **Rechte der Eltern**
- **Bezahlter Vaterschaftsurlaub**
- **Unbezahlter Vaterschaftsurlaub**
- **Familie und Beruf unter einen Hut bringen**
- **Teilzeitarbeit und Arbeitszeitmodelle**
- **Kindergarten und Schule**
- **Haus- und Familienarbeit**
- **Wiedereinstieg**

Die Gesellschaft hat sich stark gewandelt. Frauen und Männer wünschen sich Familie, möchten aber auch im Berufsleben bleiben und sich weiterentwickeln. Familie und Beruf haben sich örtlich und inhaltlich voneinander entfernt.

Für viele Familien ist es zudem eine finanzielle Notwendigkeit, dass beide Elternteile zum Familieneinkommen beisteuern. Es ist daher wichtig, dass die Familien Rahmenbedingungen vorfinden, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Hierzu gehören neben einem gut ausgebauten Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch die Rechte der Eltern am Arbeitsplatz.

Schliesslich gilt es alle anstehenden Aufgaben aufzuteilen. Teilzeitpensen,



Aufteilung der Haus- und Familienarbeit sowie Verantwortung für allfällige familienergänzende Dienstleistungen müssen in der Familie ausgehandelt werden. Viele Hindernisse entstehen aus unterschiedlichen Erwartungen der Gesellschaft und der Individuen an Männer und Frauen bzw. Väter und Mütter. Nicht umsonst ist die Gleichstellung von Mann und Frau gesetzlich verankert. Nun gilt es, alltagstaugliche, auf die individuellen Bedürfnisse jeder Familie zugeschnittene Rollenaufteilungen zu finden.

Gesundheitsschutz während der Schwangerschaft

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen so zu gestalten, dass die Frau und das ungeborene Kind nicht gesundheitlich gefährdet sind.

- Schwangere, welche hauptsächlich stehend arbeiten, haben ab dem 4. Schwangerschaftsmonat das Recht auf eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden.
- Zusätzlich zu den bestehenden Pausen steht Schwangeren alle 2 Stunden eine Ruhepause von 10 Minuten zu.
- Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat dürfen ihnen Arbeiten im Stehen während höchstens 4 Stunden pro Tag zugemutet werden.
- Wenn in einem Betrieb Arbeiten ausgeführt werden, die gefährlich oder beschwerlich sein könnten, muss eine fachlich kompetente Person eine Risikobeurteilung vornehmen.
- Bis zum 7. Schwangerschaftsmonat darf eine Schwangere, die zwischen

20 und 6 Uhr arbeitet, verlangen, dass ihr stattdessen eine gleichwertige Tagesarbeit zugewiesen wird.

- Ab 8 Wochen vor der Geburt ist Nachtarbeit verboten.
- Wenn keine gleichwertige Ersatzarbeit angeboten werden kann, so hat die Schwangere das Recht, die Arbeit nicht zu verrichten. Sie hat Anspruch auf 80% des Lohnes.
- Kann die Arbeitnehmerin aufgrund ihres Zustandes die Arbeit nicht verrichten, so ist ein Arztzeugnis beizubringen. Der Arbeitgeber ist zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Die Dauer der Lohnfortzahlung hängt von der bisherigen Dauer des Dienstverhältnisses ab.

Mutterschaftsurlaub:

Gesundheitsschutz und Taggeld der Mutter

Auch nach der Niederkunft hat die Mutter Anspruch auf besonderen Schutz:

- Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden (selbst wenn sie dies wollen).
- Es besteht Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.
- Während des Mutterschaftsurlaubs hat die Mutter Anspruch auf 80% des Lohnes in Form eines Taggeldes von maximal CHF 196.– täglich.
- Anspruchsberechtigt sind angestellte Frauen, Selbständigerwerbende, Frauen, die in einem Familienbetrieb mitarbeiten und einen Lohn beziehen, arbeitslose Frauen, die ein Taggeld der AHV beziehen sowie kranke Frauen, die ein Taggeld der Sozial-



oder einer Privatversicherung beziehen.

Das Stillen des Kindes ist sowohl für die Bindung zwischen Mutter und Kind als auch für die Gesundheit des Kindes wichtig. Aus diesem Grund gelten besondere Bestimmungen im ersten Lebensjahr des Kindes, um das Stillen auch nach der Wiederaufnahme der Arbeit fortführen zu können:

- Der Gesundheitsschutz stillender Mütter muss gewährleistet sein.
- Die Zeit zum Stillen ist freizugeben. Stillt die Mutter im Unternehmen, so gilt die Zeit als Arbeitszeit. Verlässt die Mutter zum Stillen das Unternehmen, so gilt die Hälfte der Zeit als Arbeitszeit.

Kündigungsschutz

Nach dem geltenden Obligationenrecht darf der Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft der Arbeitnehmerin nicht kündigen. Die Arbeitnehmerin kann unter Einhaltung von Kündigungsfristen auch während der Schwangerschaft kündigen. Im gegenseitigen Einverständnis kann ein Arbeitsvertrag aufgelöst werden. Die Vertragsparteien halten dabei fest, wer auf welche Rechte verzichtet.

Diskriminierungsverbot

Unter einer Diskriminierung ist die Benachteiligung oder Herabwürdigung einer Person zu verstehen. Bezüglich der Anstellung, während des Arbeitsverhältnisses und bezüglich der Auflösung des Arbeitsvertrags darf

niemand wegen seines / ihres Geschlechts oder einer Behinderung benachteiligt werden. Besondere Beachtung ist der Lohngleichheit zu schenken: Frauen und Männer müssen für gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt werden.

Rechte der Eltern

Mütter und Väter von Kindern unter 15 Jahren gelten als Arbeitnehmende mit Familienpflichten.

Nach derzeit geltender Rechtslage muss der Arbeitgeber bei Krankheit des Kindes dem Vater oder der Mutter bis zu 3 Tagen für die Betreuung des Kindes freigeben. Die rechtliche Situation der Eltern am Arbeitsplatz wird im Arbeitsgesetz (ArG) und im Obligationenrecht (OR) geregelt.

Eine Vielzahl von Eltern haben sich vom traditionellen Rollenverständnis (Vater ist berufstätig, Mutter betreut die Kinder) wegbewegt zu einem modernen «Familienunternehmen», in dem beide Eltern berufstätig sind. Dieser Trend gibt den Eltern die Chance, eine egalitäre Rollenverteilung innerhalb und ausserhalb der Familie zu realisieren.

Bezahlter Vaterschaftsurlaub

Bei der Geburt eines eigenen Kindes steht dem Vater ein bezahlter Urlaub von mindestens einem Tag zu. Viele Firmen und auch die öffentliche Verwaltung gewähren zusätzliche freie Tage bei Vaterschaft.

Stand der Gesamtarbeitsverträge mit weitergehenden Urlaubsguthaben für Väter: [Travail Suisse Factsheet Vaterschaftsurlaub](#)



Unbezahlter Vaterschaftsurlaub

Die Gewährung von unbezahltem Vaterschaftsurlaub liegt im Ermessen der Firma. Für die kantonale Verwaltung Baselland gilt beispielsweise, dass auf Gesuch hin dem Vater während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von bis zu 12 Wochen zu gewähren ist. Das Gesuch ist schriftlich bis zwei Monate vor Antritt des beabsichtigten Urlaubsbezugs bei der vorgesetzten Stelle einzureichen. Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden. Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.

Familie und Beruf unter einen Hut bringen

Mit der Geburt eines Kindes entsteht eine völlig neue Situation für alle Beteiligten. Zum Beispiel wird das Zeitmanagement schwieriger und wichtiger. Studien belegen, dass die Geburt eines Kindes bei einem Paar häufig zu einem «Traditionalisierungsschub» führt, was die Aufteilung der Arbeit betrifft. Die Aushandlungen, die bei Paaren stattfinden, enden oft ähnlich: Die zusätzliche Arbeit, die durch ein Kind anfällt, wird weitgehend von der Frau übernommen, die dafür ihr ausserhäusliches Arbeitspensum reduziert oder ganz aufgibt; der Mann übernimmt die klassische Ernährerrolle. Diese Tendenz verstärkt sich nach der Geburt des zweiten Kindes noch. So ist weder für Mütter noch für Väter ein Gleichgewicht gegeben zwischen Haus- und Familienarbeit und Erwerbsarbeit, zwischen Zeit mit den Kindern und Zeit im Betrieb. Welche Bedingungen müssen

vorliegen, damit Väter und Mütter beides unter einen Hut bringen können? Es sind vor allem drei Faktoren:

- Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit
- Rahmenbedingungen von Schulen, Kindergärten etc.
- die Arbeitsteilung zu Hause.

Die Informationsplattform «Beruf und Familie: Massnahmen der Kantone und Gemeinden» informiert, welche gesetzlichen Regelungen und welche Massnahmen es zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Kantonen und Gemeinden gibt. Hier können Sie sich eine erste Übersicht über die Situation in der Region Nordwestschweiz verschaffen.

www.berufundfamilie.admin.ch

Lesen Sie dazu auch die Kapitel «Vielfalt der Familien» und «Familienexterne Kinderbetreuung».

Teilzeitarbeit und Arbeitszeitmodelle

Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, arbeiten heute viele Eltern Teilzeit. Gerade für Frauen ist der Zugang zur Arbeitswelt häufig geprägt von Teilzeitmodellen. 2005 arbeiteten rund 58% aller beschäftigten Baselbieter Frauen in Teilzeitpensen, während es bei den Männern nur rund 11% waren. Der Anteil an teilzeitarbeitenden Männern nehmen nimmt erfreulicherweise leicht zu, gerade auch die der von Familienvätern:: 1997 arbeiteten in der Schweiz von den Vätern mit dem jüngsten Kind unter 7 Jahren 95% Vollzeit; 2007 waren es noch 91% (Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung). Leider stossen Männer mit ihrem Wunsch, nach der Geburt eines Kindes ihr



Arbeitspensum zu reduzieren, häufiger auf Widerstand als Frauen.

Die Arbeitswelt reagiert jedoch zunehmend auf den erhöhten Bedarf an Teilzeitstellen. Es gibt eine Vielzahl an Teilzeitmodellen. Neben «klassischen» Teilzeitstellen gibt es zum Beispiel auch das Modell des Job-Sharings, in dem sich zwei oder mehr Personen eine Stelle teilen: Während sich dabei im Job-Pairing beide Personen die Verantwortung für die Stelle teilen, werden im Job-Splitting die Aufgaben und Pflichten der Arbeitsstelle auf die beiden Personen aufgeteilt.

Das traditionell bürgerliche Familienmodell (Frau nicht erwerbstätig, Mann Vollzeit erwerbstätig) findet sich heute immer seltener. In der Tat sollten sich Frauen, die ein Kind erwarten, auch gut überlegen, ob sie ganz aus dem Beruf aussteigen wollen. Der Wiedereinstieg ist meist mit vielen Schwierigkeiten verbunden.

Wenn Sie nach der Geburt Ihres Kindes – egal ob als Vater oder als Mutter – gerne in einem Teilzeitpensum weiterarbeiten möchten, gilt es einiges zu beachten:

- Überlegen Sie sich, welchen Teilzeitgrad Sie zu leisten bereit sind. Beachten Sie dabei, dass vollzeitnahe Pensum leichter zu realisieren sind und auch für Kaderstellen geeignet sind. Als Alternative bietet sich ein Job-Sharing an. Gibt es in Ihrer Abteilung vielleicht eine Person in einer ähnlichen Situation, mit der Sie sich eine Stelle teilen könnten?
- Sprechen Sie möglichst früh mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber über Ihren Wunsch. Sagen Sie dabei konkret, wie eine mögliche Lösung

aussehen könnte. Machen Sie sich und Ihren Vorgesetzten bewusst, dass Teilzeitarbeit auch für ein Unternehmen viele Vorteile bietet: Die Arbeitsqualität und -effektivität nehmen in der Regel zu, die Mitarbeitenden sind häufig zufriedener und loyaler, und qualifizierte Arbeitskräfte bleiben dem Betrieb erhalten.

- Regeln Sie möglichst früh auch schon die Form Ihres Teilzeitpensums mit Ihren Vorgesetzten: Arbeiten Sie jede Woche zu fixen Zeiten oder wird eine flexible Lösung gewählt? Beide Formen haben spezifische Vor- und Nachteile, zwischen denen es abzuwägen gilt.
- Bedenken Sie unbedingt auch, dass Teilzeitarbeit Änderungen hinsichtlich Versicherungen und Sozialversicherungsleistungen mit sich bringt. Informieren Sie sich.

Unabhängig davon, ob Sie Teilzeit oder Vollzeit arbeiten, gibt es verschiedene Arbeitszeitmodelle, die mehr oder weniger familienfreundlich sein können. Schichtarbeit mit wechselnden Schichten zum Beispiel bringt Schwierigkeiten mit sich. Flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeitmodelle, Jahresarbeitszeit u.a.) sind ideal, um bei unvorhergesehenen Ereignissen in der Familie den nötigen Freiraum zu haben. Problematisch wird die Flexibilität allerdings dann, wenn sie einseitig von Arbeitgebendenseite eingefordert wird. Eine gewisse Regelmässigkeit ist unerlässlich für Familien. So müssen zum Beispiel die Kinder pünktlich von der Krippe abgeholt werden. Informieren Sie sich vor einem Bewerbungsgespräch oder einem Gespräch mit Ihren Vorgesetzten zu einer



Pensenreduktion über die verschiedenen Arbeitszeitmodelle, ihre Vor- und Nachteile und darüber, welche Modelle Ihr Betrieb vorsieht.

Kindergarten und Schule

Nicht weniger wichtig als die Rahmenbedingungen, die von den Arbeitsstellen her gegeben sind, sind die Kindergarten- und Schulzeiten der Kinder. Blockzeiten, Mittagstische und Angebote für familienergänzende Kinderbetreuung erleichtern die Koordination von Erwerbsarbeit und Familienpflichten.

Weitere Informationen und Adressen finden Sie im Kapitel «Familienexterne Kinderbetreuung».

Haus- und Familienarbeit

Wenn Sie Familie und Beruf unter einen Hut bringen möchten, kommen Sie um das Thema Haus- und Familienarbeit nicht herum. Eine faire Aufteilung der gesamten zu leistenden Arbeit daheim zwischen den beiden Elternteilen ist die Voraussetzung dafür. Nach wie vor sind es die Frauen, die die Hauptlast tragen. Jüngste Auswertungen des Bundesamts für Statistik zeigen jedoch: Gerade bei Männern mit kleinen Kindern (jüngstes Kind unter sieben Jahre alt) nahm die Beteiligung an der Haus- und Familienarbeit in den letzten zehn Jahren deutlich zu.

Wenn Sie herausfinden möchten, ob bei Ihnen zu Hause die Arbeit fair verteilt ist, können Sie unter www.fairplay-at-home.ch einen Fragebogen ausfüllen, der Aufschluss gibt. Zudem finden Sie auf dieser Seite zahlreiche Tipps und Hinweise für eine faire Aufteilung.

Wiedereinstieg

Mütter und Väter, die nach der Geburt ihrer Kinder ganz aus dem Erwerbsleben ausgestiegen sind und zu einem späteren Zeitpunkt einen Wiedereinstieg planen, sind mit ganz spezifischen Problemen konfrontiert. Zu nennen sind die fehlenden Kontakte, der technische Fortschritt oder neue Produkte und Märkte, aber auch die schwierige Selbsteinschätzung der neu in der Familienphase gewonnenen Fähigkeiten. Die aufgeführten Stellen im Anhang können Ihnen Hilfe und Beratung bieten.



Familie und Beruf: Adressen und Links

Hinweis: Angebote, die neben Deutsch explizit auch in weiteren Sprachen angeboten werden, sind mit einem * gekennzeichnet.

Schweiz	Aargau	Basel-Landschaft	Basel-Stadt	Solothurn
Gesundheitsschutz während der Schwangerschaft				
www.seco.admin.ch > Dokumentation > Publikationen und Formulare > Broschüren > Arbeit > Mutterschaft-Schutz der Arbeitnehmerinnen * www.infomutterschaft.ch *				
Mutterschaftsurlaub: Gesundheitsschutz und Taggeld der Mutter				
	Sozialversicherungsanstalt Aargau: http://www.sva-ag.ch/dienstleistungen/mutterschaftsentschaedigung/	Sozialversicherungsanstalt Basel-Landschaft: www.sva-bl.ch > Leistungen > Mutterschaftsentschädigung	Ausgleichskasse des Kantons Basel-Stadt: www.ausgleichskasse-bs.ch/sozialversicherungen/mse.php?folder=6&parent=6	Ausgleichskasse des Kantons Solothurn: https://www.akso.ch/lebenssituationen/partnerschaft-und-familie/mutterschaftsentschaedigung.html
Kündigungsschutz				
	Department Volkswirtschaft und Inneres: https://www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/stellensuchende_arbeitslose/rechtsberatung/infor	Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA): www.bl.ch > Volkswirtschaft, Gesundheits > KIGA > Dienstleistungen für	Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) bietet Beratung zum Arbeitsrecht: http://www.awa.bs.ch/arbeitsrechtliche/arbeitsrecht/rechtsber	Die Frauenzentrale Solothurn bietet rechtliche Beratung: http://www.frauenzentrale-so.ch/?page_id=14



	mationen_zu_kuendigungen/informationen_zu_kuendigungen_1.jsp?tabId=2&sectionId=155786	Arbeitgebende und Arbeitnehmende > Merkblätter > Schwangerschaft/Geburt	atung.html	
Diskriminierungsverbot				
www.humanrights.ch > Themendossiers > Diskriminierungsverbot > Rechtslage in der Schweiz *				
Rechte der Eltern				
Informationen des SECO bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung (Beispielsweise, da das Kind krank ist) * http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/04667/04679/?lang=de				
Bezahlter/Unbezahlter Vaterschaftsurlaub				
Travail Suisse * http://www.travailsuisse.ch/ Die Schweizer Behörden Online- Infos zu Vaterschaftsurlaub * https://www.ch.ch/de/vaterschaftsurlaub				



Schweiz	Aargau	Basel-Landschaft	Basel-Stadt	Solothurn
Familie und Beruf unter einen Hut bringen				
<p>Fachstelle UND www.und-online.ch</p> <p>Informationsplattform „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ des Bundes * http://www.berufundfamilie.admin.ch</p>		<p>Kontaktstelle Frau und Arbeit: www.professionelle.ch</p>	<p>Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männer www.gleichstellung.bs.ch</p>	<p>Frauenzentrale Solothurn: http://www.frauenzentrale-so.ch</p>
Teilzeitarbeit und Arbeitszeitmodelle				
<p>Informationen des Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau EBG zu Teilzeitarbeit und Sozialversicherungen www.ebg.admin.ch > Dokumentation > Publikationen > Publikationen zu Sozialversicherungen > Sozialversicherungen und Teilzeitarbeit</p> <p>Informationen speziell für Männer die gerne Teilzeit arbeiten möchten: http://www.teilzeitkarriere.ch/teilzeitmann.html</p>				



Schweiz	Aargau	Basel-Landschaft	Basel-Stadt	Solothurn
Wiedereinstieg				
	Ask! Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau: www.beratungsdienste-aargau.ch/berufseinstieg/wiedereinstieg.html	Die Kontaktstelle Frau und Arbeit hilft dabei den Wiedereinstieg zu planen: www.professionelle.ch Amt für Berufsbildung und Berufsberatung BL: www.afbb.bl.ch	Berufsberatung Basel-Stadt: www.berufsberatung.bs.ch	Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung https://www.so.ch/verwaltung/departement-fuer-bildung-und-kultur/amt-fuer-berufsbildung-mittel-und-hochschulen/berufsstudien-und-laufbahnberatung/
Kindergarten und Schule				
	Mittagstische im Kanton Aargau: http://www.kinderbetreuung-aargau.ch/index.html	Mittagstische im Kanton Basel-Landschaft: www.bl.ch >Bildung, Kultur, Sport> Kind, Jugend, Behinderte> Kind und Jugend> Kinderbetreuung> Mittagstische	Mittagstische im Kanton Basel-Stadt: http://www.volksschulen.bs.ch/schulen/tagesstrukturen/mittagstische.html	Mittagstische im Kanton Solothurn: http://www.kinderbetreuung-schweiz.ch
Haus- und Familienarbeit				
Broschüre „Fairplay at home“ des EBG *: http://www.ebg.admin.ch/themen/00009/00088/00092/00412/				



Literaturtipps

Zum Thema Familie und Beruf unter einen Hut bringen

„ Und es geht doch! Wenn Väter mitziehen“

Von Barbara Lukesch, Wörterseh Verlag, 2015.

Zum Thema Teilzeit

„ Der Teilzeitmann- Flexibel zwischen Beruf und Familie“

von Jürg Wiler und Claudio Zemp, Zytglogge Verlag, 2015.