

**Zeitschrift:** Hebamme.ch = Sage-femme.ch = Levatrice.ch = Spendrera.ch  
**Herausgeber:** Schweizerischer Hebammenverband  
**Band:** 107 (2009)  
**Heft:** 6

**Artikel:** Angestellte Hebammen : ausgewählte arbeitsrechtliche Probleme  
**Autor:** Lötscher, Samuel  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-949814>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 14.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## Angestellte Hebammen

# Ausgewählte arbeitsrechtliche

In einem in der «Hebamme.ch 11/08» publizierten Leserinnenbrief warf eine angestellte Hebamme zu ihrer arbeitsrechtlichen Situation einige Fragen auf, wie sie wohl auch für andere Kliniken zutreffen. Ein Beitrag aus der Rechtsfakultät der Universität Luzern gibt dank dem freundlichen Entgegenkommen der Dekanin Frau Prof. Dr. iur. Regina Aebi-Müller nun die Antworten dazu.

**Samuel Lötscher**

BLaw, Universität Luzern

## 1. Einleitung

Die vorliegenden Ausführungen behandeln einige ausgewählte Aspekte arbeitsrechtlicher Probleme, die sich für Spitalhebammen während ihrer Berufstätigkeit ergeben können. Da Hebammen ihren Beruf naturgemäss häufig in Schichtarbeit ausüben, wird zunächst die Frage erörtert, ob Hebammen auch während den Ferien Anspruch auf Lohnzulagen für Schichtarbeit haben. Dabei wird aufgezeigt, wie Hebammen optimal vorgehen, um ihre Ansprüche rechtlich durchzusetzen. Ferner wird die Frage nach den Arbeitszeiten von schwangeren und stillenden Hebammen erläutert. Schliesslich wird auf die Problematik der «Arbeit auf Abruf» eingegangen.

## 2. Lohnzulagen während den Ferien

### 2.1. Privatkliniken versus öffentliche Spitäler

Da Hebammen regelmässig Schichtarbeit leisten, stellt sich die Frage, ob ihnen auch ein Anspruch auf Schichtzulagen für den auf die Ferien entfallenden Lohn zusteht. Das Bundesgericht hält in BGE 132 III 172 fest, dass Leistungen, die zusätzlich zum Grundlohn als Ausgleich für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit erbracht werden, auch bei der Berechnung des auf die Ferien entfallenden Lohnes zu beachten sind, falls sie regelmä-

sig und während einer gewissen Dauer ausgerichtet werden. Im erwähnten Entscheid führt das Bundesgericht aus, dass nach Art. 329d Abs. 1 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu bezahlen hat. Der Arbeitnehmer darf während seinen Ferien lohnmässig nicht schlechter gestellt werden, als wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte. Der auf die Ferien entfallende Lohn ist auf der Grundlage des gesamten Monatslohns zu berechnen. Folglich haben Hebammen, die naturgemäss häufig Schichtarbeit leisten müssen, Anspruch auf solche Entschädigungen, falls sie regelmässig und während einer gewissen Dauer ausgerichtet werden.

Häufig wird gefragt, ob Privatspitäler solche Lohnzulagen nicht ausrichten müssen, wenn dies die öffentlichen Spitäler ebenfalls nicht tun. Allerdings muss bei dieser Fragestellung zwischen öffentlichen und privaten Spitälern differenziert werden, da die arbeitsrechtliche Situation von Hebammen diesbezüglich klar zu unterscheiden ist: Während Hebammen in öffentlichen Spitälern in der Regel nach öffentlichem Recht angestellt sind, unterstehen Hebammen in Privatkliniken den privatrechtlichen Bestimmungen, insbesondere denjenigen des Obligationenrechts. Aus diesem Grund gelten die vorliegenden Ausführungen nur für Hebammen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis angestellt sind. Demgegenüber haben diese Vorschriften keinen Einfluss auf die rechtliche Stellung von Hebammen, die in einem durch den Kanton getragenen öffentlichen

Spital arbeiten und damit in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Hier ist jeweils anhand des anwendbaren kantonalen (Personal)rechts zu prüfen, wie die Frage der Lohnzulagen geregelt ist.

### 2.2. Durchsetzung der Ansprüche

Für den Fall, dass Privatspitäler keine Lohnzulagen für Schichtarbeit für den auf die Ferien entfallenden Lohn leisten, stellt sich die Frage, wie Hebammen vorgehen müssen, um zu ihren Lohnzulagen zu kommen. Um gesetzliche Bestimmungen geltend zu machen, muss grundsätzlich vor Gericht geklagt werden. Allerdings können Gerichtsverfahren das Verhältnis zum Arbeitgeber beeinträchtigen. Gerichtliche Klagen bergen die Gefahr, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin, die ihn eingeklagt hat, im Anschluss an das Verfahren entlässt. Eine solche Kündigung kann

kurzfristig gesehen zwar eine missbräuchliche Kündigung gemäss Art. 336 Abs. 1 lit. d OR darstellen und eine Entschädigung für die entlassene Person zur Folge haben. Deshalb sollte man, bevor die Lohnzulagen gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden, von diesem ein sogenanntes Zwischenzeugnis verlangen. Falls der Arbeitgeber ein gutes oder gar hervorragendes Zeugnis ausstellt, erleichtert dies in einem allfälligen Prozess den Beweis, dass die Kündigung missbräuchlich und nur wegen den geforderten Lohnansprüchen erfolgte. Denn es gibt wenig gute Gründe, warum der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, den er kurz vorher noch als hervorragend beurteilte, entlassen sollte. Bei alledem gilt es jedoch zu beachten, dass auch eine missbräuchliche Kündigung seitens des Arbeitgebers den Arbeitnehmer nicht davor schützt, dass er seinen Arbeitsplatz behalten kann. Langfristig gesehen nützen eine Entschädigung und die zugesprochenen Lohnzulagen für die Ferien wenig, wenn die Hebamme ihre Stelle riskiert. Wie kann man denn nun am besten seine Ansprüche geltend machen, und gleichzeitig eine Kündigung durch den Arbeitgeber verhindern? Wenn man alleine auf den Arbeitgeber zugeht, um die erwähnten Lohnzulagen zu verlangen, befindet man sich in einer schwachen Position. Vielmehr ist es sinnvoll, wenn mehrere Arbeitnehmer zusammen die Ansprüche beim Arbeitgeber geltend machen. Da dem Arbeitgeber mehrere Personen gegenüberstehen, sieht dieser einerseits die Bedeutung des Anliegens seiner Angestellten. Andererseits ist bei mehreren Personen die Gefahr tiefer, dass es zu allfälligen Entlassungen kommt. Schliesslich sollte man den Arbeitgeber, wenn immer möglich, nicht direkt mit einem Anwalt konfrontieren.





# Probleme

Vielmehr sollte die Hebamme vorher mit dem Arbeitgeber das Gespräch suchen, um eine für beide Seiten tragbare Lösung zu finden.

### 3. Arbeitszeit von Schwangeren und Stillenden

Für Hebammen, die selbst in Erwartung eines Kindes sind, enthalten das Arbeitsgesetz (ArG) sowie die zugehörige Verordnung 1 (ArGV 1) verschiedene Bestimmungen zum Schutze der Gesundheit des Kindes und der schwangeren Frau bzw. stillenden Mutter. Allerdings gilt zu beachten, dass das ArG bzw. die ArGV 1 nicht für alle Hebammen Geltung beanspruchen. Während das ArG bzw. die ArGV 1 für Hebammen in Privatspitälern, die einer privaten Trägerschaft unterstehen, konsequent gelten, ist die Frage der Geltung dieser Bestimmungen für Hebammen in öffentlich-rechtlichen Körperschaften komplex und muss jeweils im Einzelfall abgeklärt werden.

Spitalhebammen leisten oftmals länger Nacht- und Spätdienste. Das Arbeitsgesetz führt dazu in Art. 35a Abs. 4 ArG aus, dass schwangere Frauen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwi-

schen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden dürfen. Vor dieser Zeit ist der Arbeitgeber gemäss Art. 35b Abs. 1 ArG verpflichtet, schwangeren Frauen, welche zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten, nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Dazu ist der Arbeitgeber auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft verpflichtet, wenn die Hebamme in dieser Zeit schon wieder ihrem Erwerb nachgeht. Zum Wohle des Kindes sowie der eigenen Gesundheit erscheint es angezeigt, während der Schwangerschaft auf Nachtarbeit zu verzichten und sich auf diese Bestimmungen zu berufen. Ferner führt die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz in Art. 60 Abs. 1 aus, dass schwangere Frauen sowie stillende Mütter nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus, jedoch auf keinen Fall mehr als 9 Stunden am Tag beschäftigt werden dürfen. Schliesslich hält Abs. 2 fest, dass die Stillzeit im Betrieb für das Stillen im ersten Lebensjahr des Kindes als Arbeitszeit anzurechnen ist. Falls die Hebamme den Arbeitsort zum Stillen verlässt, wird

die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anerkannt.

### 4. «Arbeit auf Abruf»

Hebammen haben häufig unregelmässige Arbeitszeiten und arbeiten oftmals «auf Abruf». Ausserdem kommt es nicht selten vor, dass eingeteiltem Personal kurzfristig der Dienst abgesagt wird, wenn sich zu wenig Patienten auf einer Station befinden. Auf der einen Seite haben derartige Situationen für angestellte Hebammen negative Konsequenzen: Falls sie im Stundenlohn beschäftigt sind, erleiden sie einen Lohnausfall, während Festangestellte mit ihrer Arbeitszeit ins Minus geraten. Auf der andern Seite ist es verständlich, dass der Arbeitgeber am blossen Bereitschaftsdienst ein geringeres betriebswirtschaftliches Interesse hat, als wenn er den Arbeitnehmer effektiv einsetzen kann. Es stellt sich daher die Frage, ob Hebammen in solchen Situationen Lohnansprüche haben. In Bezug auf die «Arbeit auf Abruf» ist zu differenzieren, ob Hebammen im Spital oder ausserhalb des Spitals auf ihre Arbeit warten. Der Bereitschaftsdienst innerhalb des Betriebes gilt als normale Arbeitszeit und ist zu entschädigen,

falls nichts anderes vereinbart wurde. Davon ist jedoch die Situation zu unterscheiden, bei der sich der Arbeitnehmer ausserhalb des Betriebes einsatzbereit hält. In der schweizerischen Lehre ist umstritten, ob Arbeitnehmer in solchen Situationen Anspruch auf eine Entschädigung haben. Das Bundesgericht hat in BGE 124 III 249 entschieden, dass die Rufbereitschaft zwar nicht gleich wie die Haupttätigkeit zu entlohnen ist. Falls die Höhe einer Entschädigung für solche Situationen weder im Einzel- noch im Gesamtarbeitsvertrag geregelt ist, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gemäss Art. 322 OR den Lohn zu entrichten, der üblich ist. Wenn dieser nicht bestimmt werden kann, muss nach Billigkeit entschieden werden. Demzufolge ist festzuhalten, dass Hebammen für Bereitschaftsdienst ausserhalb des Spitals zumindest Anspruch auf einen Teil ihres Lohnes haben. In Situationen, in denen zwar nicht eine eigentliche «Arbeit auf Abruf» vorliegt, der Arbeitgeber aber kurzfristig den Dienst absagt, gerät dieser gemäss Art. 324 Abs. 1 OR in Annahmeverzug. Folglich ist auch der abgesagte Dienst zu entlohnen. ◀

## BÜCHERTIPP

Hanna Strack und weitere Autorinnen

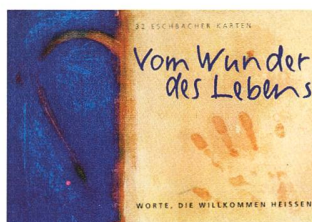
### Vom Wunder des Lebens

*Worte, die willkommen heissen*

2008. 32 Wunschkarten in Schachtel, Euro 14.95, Verlag am Eschbach, Eschbach D

Diese kleine, hübsch aufgemachte Schachtel eignet sich vorzüglich als Geschenk während der Schwangerschaft oder fürs Wochenbett – es können

auch passende Karten einzeln verschenkt werden. Die Texte sind religiöser oder poetischer Natur und bilden ein Gegengewicht zur Versachlichung in der heutigen Geburtshilfe – wie spreche ich über die grossen Gefühle während der Zeit der Menschwerdung? Was machen bei einem unglücklichen Aus-



gang dieses Geschehens? Die Autorin und Theologin Hanna Strack hat dazu 11 Texte beige-steuert. Einige sind zu Taufgottesdiensten zu verwenden, an-

dere für die Arbeit der Hebamme. Das Kartenset erlaubt der werdenden Mutter, innezuhalten und auf ihre innere Stimme zu horchen – so findet sie Vertrauen in die göttliche Vorsehung und in die ihr innewohnenden Kräfte.

Margrit Heller  
Pflegefachfrau und Hebamme



Lösungsorientiert und farbenfroh

## Bewährtes und Neues

In den letzten Jahren hat sich Topol einen Namen mit Einrichtungen für die Geburt- und Säuglingsabteilung gemacht. Neu führt Topol auch den tollen Stillstuhl *MimmaMà*.

In der Schweiz ist das Familienunternehmen erste Adresse für Gebärwannen, Wickelkommoden, fahrbare Säuglingsbadewannen, Wärmeschränke und viele weitere Produkte im Nasspflege-Bereich. Darunter fallen u.a. auch die Arbeitsflächen aus GFK. Diese werden in einem Guss ohne Fugen hergestellt, die Vorteile sind kein Verfärben der

Oberfläche, hohe Lebensdauer, Hochglanz, leichte Pflege, porenfrei und dadurch hygienisch einwandfrei, säuren- und laugenbeständig, leicht im Gewicht, eigenstabil und in allen RAL- und NC-Farben erhältlich. Da bleiben keine Wünsche mehr offen, nur noch die Qual der Farbwahl. Handwasch-Becken und Säuglingsbadewannen werden fu-

genlos in die Arbeitsfläche eingefügt, und es sind spezielle Vertiefungen für die Wickelfläche, die Waage usw. möglich. Die Unterbauten werden vom Schreiner den Bedürfnissen der Gebärabteilung entsprechend angefertigt. Besuchen Sie uns in Kleindietwil, auf unserer Homepage oder verlangen Sie Unterlagen. Unsere Stärke ist die Beratung.

Topol J. Tobler, Sanitär-Medizintechnik, 4936 Kleindietwil, Telefon 062 923 04 43, info@topol.ch, www.topol.ch.



MIMI Stilleinlage von FLAWA

## Sanft und schützend

Muttermilch ist für das Kind in der ersten Lebensphase die ideale Ernährung, denn sie enthält unzählige Substanzen, die für die Entwicklung des Babys nötig sind. Dazu gehören Wachstumsfaktoren, Immunstoffe, fast alle Vitamine und Mineralien sowie ungesättigte Fettsäuren. Die Mischung der Muttermilch ist perfekt an die Bedürfnisse des Babys angepasst und sehr gut verträglich. Die Zusammensetzung der Milch ändert sich, der Lebensphase des Babys entsprechend, laufend. Vor allem am Anfang der Stillzeit kann man



ein Spannen und Anschwellen der Brust feststellen. Dann ist die Brust sehr empfindlich und benötigt viel Pflege. Deshalb hat

FLAWA die besonders weiche und sichere MIMI Stilleinlage entwickelt. Sie hat ein zartes Vlies auf der Innenseite, welches ausserordentlich sanft zur Haut ist. Es ist nicht rücknässend und hält dadurch die Brust angenehm trocken. Der flauschige Wattekern im Inneren garantiert eine hohe Saugfähigkeit. Diese schützt, zusammen mit dem integrierten, atmungsaktiven Wäscheschutz, die Kleidung sicher vor der austretenden Milch. Die hautfreundliche MIMI Stilleinlagen von FLAWA passen sich mit ihrer anatomischen Form,

dem einzigartig dünnen Rand und der Ausformung für die empfindliche Brustwarze dem Körper optimal an. Neu hat FLAWA die MIMI Stilleinlage ultradünn lanciert. Sie ist ultrasaugstark und zeichnet sich dank ihrer dünnen Form nicht ab. Benutzen Sie nach jedem Stillen frische FLAWA MIMI Stilleinlagen für ein Maximum an Hygiene. Die Fixierung des Haftklebers im BH verhindert ein Verrutschen, für einen optimalen Tragkomfort.

MIMI Stilleinlagen sind in Drogerien und Apotheken erhältlich.

PC-Konto: 10-11504-8

**Terre des hommes**

## Kinder sind keine Ware.

Gerne erhalte ich weitere Informationen über:

- ☐ die Kampagne „Stoppt Kinderhandel“ ☐ Patenschaften  
☐ Freiwilligenarbeit in meiner Region

Name / Vorname

Strasse

PLZ/Ort

Tel.

E-mail

C222

Terre des hommes • Büro Deutschschweiz • Postfach • 8026 Zürich  
 Tel. 01/242 11 12 • Fax 01/242 11 18 • deutschschweiz@tdh.ch • www.tdh.ch