

Zeitschrift: Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = la revue spécialisée des sages-femmes
Herausgeber: Schweizerischer Hebammenverband
Band: 118 (2020)
Heft: 10

Artikel: Hebammenzeugnis statt Arztzeugnis : eine logische Alternative
Autor: Boldi, Christine
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-949100>

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: 13.01.2026

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



Mamagenda: Onlineorganisation der Schwangerschaft mit

Zu welchem Zeitpunkt muss man eine Schwangerschaft am Arbeitsplatz melden? Ab welcher Woche ist es verboten, im Stehen zu arbeiten? Was ist zu tun, wenn wegen einer Schwangerschaft Spannungen im Team entstehen? Mamagenda gibt Antworten auf diese und viele andere Fragen und berücksichtigt die Anliegen der Arbeitgeber/-innen. Mamagenda stellt den Unternehmen einen kostenlosen Kalender zur Verfügung, der ihnen einen Überblick über die Mutterschaftstermine ihrer Mitarbeiterinnen ermöglicht. Die Website erlaubt einen kontinuierlichen Dialog und bietet in Schlüsselmomenten Gesprächsmöglichkeiten und Diskussionsthemen. Da der Kalender überall zur Verfügung steht, können berufstätige Frauen und ihre Lebenspartner ihn zu Hause ebenfalls nutzen. Auch Hebammen haben berichtet, dass sie Mamagenda verwenden, um die Schwangerschaften ihrer Klientinnen parallel zu begleiten.

Weitere Informationen unter
www.mamagenda.ch

Kunst, die Sachverstand erfordert und auf Vertrauen beruht. Zu informieren, sich die Bedürfnisse aller anzuhören und gleichzeitig dem Personal die Probleme und Sachzwänge innerhalb des Unternehmens verständlich zu machen, ist nicht einfach und setzt Erfahrung und Fingerspitzengefühl voraus. Dazu sei gesagt: Eine Unternehmenskultur, die auf Offenheit, Zuhören und gegenseitigem Respekt basiert, erleichtert die Bewältigung von Schwierigkeiten erheblich.

Ist Lügen ratsam?

Zahlreiche Frauen berichten, dass ihnen bei ihrer Anstellung oder Beförderung in eine verantwortungsvolle Stellung illegale Fragen gestellt werden wie bspw., ob sie schwanger sind oder gedenken, eine Familie zu gründen. Hier muss man wissen, dass solche Fragen die Privatsphäre betreffen und vor einer Einmischung durch die/den Arbeitgeber/-in geschützt sind. Folglich gibt es «ein Recht zu lügen», um sich vor einer Einmischung dieser Art zu schützen. Ein/-e Arbeitgeber/-in hat also nicht das Recht, einen Arbeitsvertrag aufzulösen oder eine Angestellte zu entlassen, die gelogen hat. Dieses Recht muss aber im Voraus bekannt sein.

Das Recht zu lügen hat natürlich Grenzen. Wenn die Schwangerschaft eine Frau daran hindert, die Aufgaben zu erfüllen, für die sie eingestellt wurde (bspw. als Serviceangestellte in einem Restaurant oder für eine Tätigkeit in einem Labor, in dem gefährliche Substanzen bearbeitet werden), hat die/der Arbeitgeber/-in das Recht, Fragen zu einer

aktuellen oder bevorstehenden Schwangerschaft zu stellen. Die Arbeitnehmerin muss dann die Wahrheit sagen.

Es gibt einen subtileren Grund, der die Frauen oft daran hindert, über ihren Zustand oder ihre Absicht, eine Familie zu gründen, zu lügen: die Loyalität. Viele befragte Frauen sagen, dass sie ihr Arbeitsverhältnis nicht mit einer Lüge beginnen möchten. Diese Frauen sind sehr ehrlich und zögern oder verzichten sogar darauf, einen Konflikt zu schüren. Alle Personen, die Frauen ab dem Beginn ihrer Schwangerschaft begleiten, insbesondere die Hebammen, haben ein Interesse daran, all diese Aspekte zu berücksichtigen; sie können eine wichtige Rolle spielen, wenn es darum geht, zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Informationen bereitzustellen. ◉

Aus dem Französischen übersetzt von
Claudine Kallenberger.

AUTORIN



Valérie Borioli Sandoz,
diplomiert an der Universität Neuenburg, hat
als Journalistin gearbeitet, in verschiedenen
Bundesämtern und anschliessend in den
Gesundheitsligen des Kantons Freiburg. Sie ist
Mitglied der Geschäftsleitung von Travail.Suisse
und des Vorstands von Pro Familia Schweiz.

Hebammenzeugnis statt Arztzeugnis – eine logische Alternative

Nach Art. 35a Abs. 1 Arbeitsgesetz (ArG) dürfen schwangere Frauen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie haben das Recht, auf blosse Anzeige hin von der Arbeit

fernzubleiben oder die Arbeit zu verlassen (Abs. 2).

Gemäss Art. 324a Abs. 3 Obligationenrecht (OR) hat der Arbeitgeber bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin den Lohn im glei-

chen Umfang wie bei Krankheit und Unfall zu entrichten. Die Wahrnehmung des vorerwähnten Abwesenheitsrechts (Art. 35a Abs. 2 ArG) führt nicht zu einem Lohnfortzahlungsanspruch. Für die Lohnfortzahlung

muss die Arbeitnehmerin eine medizinisch begründete Arbeitsverhinderung (z.B. Schwangerschaftsbeschwerden) nachweisen. Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen gelten die jeweiligen anwendbaren gesetzlichen Grundlagen (Gesetze, Verordnungen und Reglemente).

In den kantonalen Gesundheitsgesetzen finden sich vereinzelt Bestimmungen zur Zulässigkeit von Hebammenzeugnissen (vergleiche bspw. die Kantone Schwyz, Waadt). Das Bestehen einer entsprechenden kantonalen Gesetzesgrundlage ist aber nicht Voraussetzung für die Zeugnisfähigkeit der Hebammen.

Das Hebammenzeugnis

Die Arbeitnehmerin hat ihre schwangerschaftsbedingte Arbeitsunfähigkeit zu behaupten und die entsprechenden Tatsachen nachzuweisen. Wenn sie ein Zeugnis vorlegt, ist dies eine Parteibehauptung, aber kein Beweismittel im engeren Sinne gemäss Zivilprozessordnung. Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass die Arbeitnehmerin ein Hebammenzeugnis oder ein Arztzeugnis vorlegt und die/der Arbeitgeber/-in diese als solche anerkennt. Arbeitgeber/-in und Arbeitnehmerin können aber nicht vereinbaren, dass die Arbeitsunfähigkeit bspw. nur mit einem Arztzeugnis nachgewiesen werden kann (wäre eine abweichende Vereinbarung zulasten der Arbeitnehmerin gemäss Art. 324a OR). Ein Lohnanspruch besteht also auch dann, wenn die Beeinträchtigung mit anderen Beweismitteln nachgewiesen wird. Wurde eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, sind zusätzlich die Versicherungsbedingungen zu beachten. Letztlich obliegt die Beweiswürdigung dem Gericht. In der Vergangenheit haben die Gerichte hin und wieder (Arzt-)Zeugnisse angezweifelt und sich auch über diese hinweggesetzt.

Daraus folgt, dass der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit keineswegs auf das ärztliche Zeugnis beschränkt ist, sondern auch andere Beweise und damit auch Arbeitsunfähigkeitszeugnisse von Hebammen zugelassen sind. Eine Bestimmung im Arbeitsvertrag (oder in einem Gesamtarbeitsvertrag, Personalreglement oder bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen in den gesetzlichen Grundlagen), wonach zwingend ein Arztzeugnis vereinbart oder vorgeschrieben ist, ist nach der hier vertretenen Mei-

nung unzulässig. Dass das Hebammenzeugnis auf der gleichen Wertigkeit wie das Arztzeugnis steht, ergibt sich im Übrigen auch aus Art. 318 Schweizerisches Strafgesetzbuch, wonach Ärztinnen/Ärzte, Zahnärztinnen/Zahnärzte, Tierärztinnen/Tierärzte und Hebammen, die vorsätzlich ein unwahres Zeugnis ausstellen, mit einer Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft werden; fahrlässiges Handeln führt zumindest zu einer Busse. Der Gesetzgeber anerkennt somit, dass Hebammen neben den Ärztinnen/Ärzten Arbeitsunfähigkeitszeugnisse ausstellen können.

Kein absoluter Beweiswert

Dem Hebammenzeugnis kommt wie dem Arztzeugnis somit kein absoluter Beweiswert zu. So kann die/der Arbeitgeber/-in die Richtigkeit eines Zeugnisses in Frage stellen und verlangen, dass die Arbeitnehmerin zur Vertrauensärztin oder zum Vertrauensarzt geht. In der Rechtslehre umstritten ist die Frage, ob sich die Pflicht zum Besuch einer Vertrauensärztin oder eines Vertrauensarztes bereits aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht ergibt oder ob es dazu eine Grundlage im Arbeitsvertrag braucht. Aus Gründen der Geheimhaltungspflicht und des Datenschutzes sind zumindest die Tatsache, die Dauer und der Grad der Arbeitsunfähigkeit in das Zeugnis aufzunehmen.

Hebammenzeugnis noch bekannter machen

Die Hebamme kennt die Frau und deren Lebens- und Arbeitssituation meist am besten und sieht sie häufig. Das Hebammenzeugnis weist insbesondere dann einen Mehrwert für die/den Arbeitgeber/-in auf, wenn es sich zur speziellen Arbeitssituation der (werdenden) Mutter äussert: Welche Tätigkeiten sind ihr noch möglich, welche sind ihr derzeit nicht möglich? Mit dem Hebammenzeugnis lassen sich oftmals wiederkehrende Arztkosten vermeiden, sofern der Arztbesuch bspw. lediglich dem Ausstellen des Zeugnisses dient.

Hebammen sind befähigt und berechtigt, für die sie betreuenden Schwangeren und (werdenden) Mütter ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis, das sogenannte Hebammenzeugnis, auszustellen. Es wäre empfehlenswert, wenn künftig vermehrt in Arbeitsverträgen nicht nur das Arztzeugnis, sondern auch das Hebammenzeugnis als möglicher Nachweis

für eine Arbeitsunfähigkeit explizit erwähnt würde. Der Schweizerische Hebammenverband (SHV) könnte eine einheitliche Hebammenzeugnisvorlage mit SHV-Logo schaffen und dieses den grossen Arbeitgeberverbänden mit entsprechenden Erläuterungen zur Kenntnis bringen. ☉

Hebammen sind befähigt und berechtigt, für die sie betreuenden Schwangeren und (werdenden) Mütter ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis, das sogenannte Hebammenzeugnis, auszustellen.

AUTORIN



Lic. iur. Christine Boldi,
LL. M., Rechtsanwältin, Basel, Expertin
Gesundheitsrecht, Dozentin, Kompetenzzentrum
Gesundheit von SwissLegal.

Literatur

Geiser, T. (2019) Was ist Arbeitsunfähigkeit? In: Zeitschrift für bernischen Juristenvereins ZBJV, Bern: Stämpfli Verlag AG.

Staatssekretariat für Wirtschaft (2016) Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerinnen. www.seco.admin.ch