



**UNIA**

**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

**Erwerbstätig  
und Mutter –  
was ich wissen muss.**

**Schwangere und Mütter  
haben besondere Rechte.**

# Inhaltsverzeichnis

## Ihre Rechte in der Schwangerschaft

<b>Arbeitsverhältnis</b>	<b>5</b>
<b>Kündigungsschutz</b>	<b>7</b>
<b>Arbeits- und Ruhezeiten</b>	<b>9</b>

## Ihre Rechte als erwerbstätige Mutter

<b>Mutterschaftsurlaub</b>	<b>13</b>
<b>Stillen</b>	<b>18</b>
<b>Arbeits- und Ruhezeiten</b>	<b>19</b>
<b>Familienpflichten</b>	<b>21</b>

## Rechtliche Bestimmungen im Überblick

<b>Gesetzestexte</b>	<b>23</b>
----------------------	-----------

# Willkommen

Die Schwangerschaft und die ersten Wochen als Mutter sind eine besondere Zeit. Als erwerbstätige Schwangere und Mutter haben Sie deshalb spezielle Rechte. In dieser Broschüre finden Sie eine Zusammenstellung der wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen betreffend Schwangerschaft und Mutterschutz. Sie soll Ihnen eine Übersicht und Hilfe bieten.

**Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre regionale Unia – wir unterstützen Sie gerne.**



## Ihre Rechte in der Schwangerschaft

**Während der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt Ihres Kindes stehen Sie unter Kündigungsschutz. Während der Schwangerschaft muss Ihr Arbeitgeber auf Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes Rücksicht nehmen. Aus diesem Grund gibt es verschiedene Regelungen, die Ihr Arbeitgeber einhalten muss.**

### Arbeitsverhältnis

#### **Wann soll ich meinen Arbeitgeber über die Schwangerschaft informieren?**

Sie haben das Recht, die Schwangerschaft zu verschweigen. Aus gesundheitlichen Gründen für Mutter und Kind ist es aber ratsam, wenn Sie Vorgesetzte frühzeitig über Ihre Schwangerschaft informieren, damit auf Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes Rücksicht genommen wird. Wenn Sie die Arbeit nicht mehr wie gewohnt ausführen können bzw. die Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet ist, müssen Sie Ihren Arbeitgeber über die Schwangerschaft informieren.

### **Soll ich mein Pensum vor der Geburt reduzieren?**

Nein. Von einer Reduktion des Arbeitspensums vor der Geburt raten wir Ihnen unbedingt ab! Dadurch verkleinert sich die Höhe des Erwerbssatzes während des Mutterschaftsurlaubs (Seite 13), da dieser auf Basis des Lohns vor der Geburt berechnet wird. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen Aufgaben zuzuteilen, die Ihnen persönlich nicht schwer fallen, so dass Sie in Ihrem normalen Pensum weiterarbeiten können. Wenn Sie sich gesundheitlich angeschlagen fühlen, können Sie sich auch als Schwangere krankschreiben lassen.

### **Wann kann ich vor der Geburt Urlaub beantragen?**

Das Recht auf bezahlten Mutterschaftsurlaub bezieht sich auf die 14 Wochen nach der Geburt (Seite 13). Wenn aber im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder in Ihrem individuellen Arbeitsvertrag eine längere Mutterschaftsregelung vereinbart ist, können Sie den Beginn auch vor der Geburt ansetzen. Bei einem Anspruch von zum Beispiel 16 Wochen könnten Sie 2 Wochen vor und 14 Wochen nach der Geburt beziehen. Sollten Sie vor der Geburt gesundheitlich nicht mehr in der Lage sein, Ihre Arbeit auszuführen, können Sie auch in der Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis einholen und sich krank schreiben lassen.

### **Ich möchte nach der Geburt nicht mehr arbeiten.**

#### **Wann soll ich kündigen?**

Wir raten Ihnen entschieden davon ab, vor der Geburt zu kündigen. Denn in diesem Falle haben Sie keinen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung. Wenn Sie nach der Geburt und dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr arbeiten möchten, sollten Sie den Vertrag erst auf ein Datum nach der Geburt auflösen.

## **Kündigungsschutz**

### **Kann mir gekündigt werden, wenn ich schwanger bin?**

Nein. Ihr Arbeitsvertrag kann während der gesamten Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt nicht gekündigt werden. Wenn Sie allerdings selber kündigen oder mit Ihrem Arbeitgeber gemeinsam eine Vertragsauflösung vereinbaren, unterstehen Sie nicht mehr dem Kündigungsschutz. Achtung: In der Probezeit, die maximal 3 Monate dauern darf, kann Ihnen auch als Schwangere gekündigt werden.

### **Mein Arbeitgeber rät mir zu kündigen, da ich meine bisherigen Aufgaben nicht mehr voll erfüllen kann. Was soll ich tun?**

Lassen Sie sich nicht unter Druck setzen! Es spielt keine Rolle, dass Sie Ihre bisherigen Tätigkeiten nicht mehr vollumfänglich ausführen können (z. B. Arbeit im Stehen, Tragen von schweren Sachen). Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen Aufgaben zu übertragen, die Sie ohne Beschwerden erledigen können und muss auf Ihre Gesundheit Rücksicht nehmen.

### **Mir wurde gekündigt. Nun bin ich in der Kündigungsfrist schwanger geworden. Gilt der Kündigungsschutz trotzdem?**

Nein. Ihre Kündigung ist immer noch rechtsgültig, wird aber «eingefroren». Die Kündigungsfrist läuft erst 16 Wochen nach der Geburt weiter. Das heisst, wenn Sie in der 2. Woche der 3-monatigen Kündigungsfrist schwanger wurden, so laufen die restlichen 11 Wochen Kündigungsfrist erst 16 Wochen nach der Geburt weiter.



## **Arbeits- und Ruhezeiten während der Schwangerschaft**

### **Muss ich in der Schwangerschaft weiterarbeiten wie bisher?**

Grundsätzlich gilt, dass Sie als Schwangere nur mit Ihrem Einverständnis beschäftigt werden dürfen. Sie müssen von Arbeiten befreit werden, die für Sie (nach persönlichem Empfinden) beschwerlich sind. Zudem dürfen Sie die Arbeit auf Wunsch verlassen oder ihr fernbleiben. Informieren Sie dazu Ihre Vorgesetzten! Ein ärztliches Zeugnis ist nicht nötig, aber empfehlenswert, um keine Lohnausfälle zu haben. Diese Absenzen dürfen nicht als Ferien verrechnet werden (solange sie nicht länger als 2 Monate dauern).

### **Gibt es Arbeiten, die ich während der Schwangerschaft nicht mehr ausführen darf?**

Ja. Die Mutterschutzverordnung enthält eine umfangreiche Liste von beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten, die Sie während der Schwangerschaft und der Stillzeit nicht oder nur bedingt ausführen dürfen. So dürfen Sie zum Beispiel regelmässig nicht mehr als 5 kg und gelegentlich nicht mehr als 10 kg tragen. In den letzten 12 Wochen ist das Heben/Tragen von mehr als 5 kg verboten.

### **Als Schwangere bin ich während der Arbeit oftmals erschöpft. Kann ich mehr Pausen beantragen?**

Ja. Der Arbeitgeber muss Ihnen am Arbeitsort Einrichtungen zum Ausruhen zur Verfügung stellen. Sie dürfen die Arbeit bei Bedarf auch verlassen oder ihr fernbleiben. Informieren Sie aber Ihre Vorgesetzten.

**Mein Arbeitgeber hat Überstunden verordnet. Ist das erlaubt?**

Nein. Als Schwangere dürfen Sie nicht über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden. Das gesetzliche Maximum sind 9 Stunden am Tag. Das gilt auch, wenn Sie in mehreren Teilzeitstellen arbeiten.

**Ich arbeite teilweise in der Nachtschicht. Darf ich das?**

Während der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt braucht es für Abend- und Nachtarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr Ihr Einverständnis. Wenn Sie nicht in der Nacht arbeiten möchten, muss Ihnen der Arbeitgeber als Ersatz eine gleichwertige Arbeit (gleiche fachliche und geistige Anforderungen) am Tag zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anbieten, zum bisherigen Lohn. Kann oder will er dies nicht erfüllen, muss er Sie von der Arbeit freistellen und Ihnen den Lohn zu 80 Prozent weiterhin ausrichten. In den letzten 8 Wochen vor der Geburt ist Abend- und Nachtarbeit verboten. Auch mit Ihrer Einwilligung dürfen Sie dann nicht nachts arbeiten.

**Ich arbeite oft im Stehen. Was muss ich dabei beachten?**

Machen Sie genug Pausen! Ab dem 4. Schwangerschaftsmonat steht Ihnen bei stehenden Arbeiten, zusätzlich zu den gesetzlichen Pausenansprüchen (je nach Arbeitszeit 15 Minuten bis 1 Stunde pro Tag), alle 2 Stunden eine Kurzpause von 10 Minuten zu. Zudem muss eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden eingehalten werden. Ab dem 6. Monat dürfen Sie noch maximal 4 Stunden pro Tag im Stehen arbeiten. Für die übrigen Stunden muss Ihnen der Arbeitgeber eine Arbeit anbieten, die Sie sitzend verrichten können. Ansonsten muss er Sie von der Arbeit freistellen und Ihnen den Lohn zu 80 Prozent weiterhin ausrichten.



## Ihre Rechte als erwerbstätige Mutter

**Während der ersten 8 Wochen nach der Geburt dürfen Mütter nicht arbeiten und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis. Sie haben das Recht auf mindestens 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub\*. Ausserdem stehen Sie bis 16 Wochen nach der Geburt unter Kündigungsschutz.**

### Mutterschaftsurlaub

#### Was ist der Mutterschaftsurlaub?

Erwerbstätige Frauen haben nach der Geburt des Kindes Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von mindestens 14 Wochen. Während dieser Zeit stehen Ihnen 80 Prozent des Lohnes, den Sie vor der Geburt verdient haben, in Form von Taggeldern – dem sogenannten Erwerbserersatz – zu. Dieser berechnet sich in der Regel aus Ihrem Verdienst im letzten Monat vor der Geburt. Bei unregelmässigen Einkommen wird auf die letzten 3 Monate vor der Geburt oder in Ausnahmefällen auf einen längeren Zeitraum zurückgegriffen.

\*Ausnahme Kanton Genf: Hier gilt ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 bis 20 Wochen (je nach Dienstalter) zu 100 Prozent des Lohns.

### **Wer erhält Erwerbssersatz bei Mutterschaft?**

Alle erwerbstätigen Frauen, die in der Schweiz wohnen oder arbeiten: Schweizerinnen, Ausländerinnen, Angestellte und selbständig Erwerbende, Bäuerinnen und Frauen, die im Familienbetrieb gegen Barlohn arbeiten. Es gibt 2 Voraussetzungen:

- Sie waren während der 9 Monate vor der Geburt obligatorisch AHV-versichert.
- Sie haben in der Zeit der Schwangerschaft mindestens 5 Monate gearbeitet (unabhängig vom Pensum).

### **Habe ich auch bei Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Erwerbssersatz?**

Ja. Wenn Sie eine Entschädigung infolge Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall oder Invalidität erhalten, dann können Sie bei Mutterschaft ebenfalls während 14 Wochen Erwerbssersatz beziehen.

### **Habe ich Anspruch auf Erwerbssersatz, wenn ich zuvor im Ausland gearbeitet habe?**

Ja, wenn Sie in einem EU- oder EFTA-Land gearbeitet haben. Die entsprechenden Versicherungs- und Beschäftigungszeiten werden Ihnen aufgrund der bilateralen Abkommen angerechnet.

### **Es gibt Gesamtarbeitsverträge, die bessere Regelungen für den Mutterschaftsurlaub und Erwerbssersatz vorsehen, zum Beispiel 16 Wochen bei 100 Prozent Lohn. Welche Regelung gilt nun für mich?**

Das Gesetz schreibt nur ein Minimum vor. Falls der Gesamtarbeitsvertrag (GAV), dem Sie unterstehen, vorteilhaftere Regelungen enthält, gelten diese. Die Gewerkschaft Unia kämpft für bessere Lösungen: Wir wollen im Minimum 18 Wochen Mutterschaftsurlaub, 8 Wochen Vaterschaftsurlaub sowie bezahlten Elternurlaub.

### **Kann ich meinen Mutterschaftsurlaub auch aufschieben?**

Ja. Wenn das Neugeborene mehr als 3 Wochen im Krankenhaus bleiben muss (zum Beispiel bei einer Frühgeburt), können Sie den Mutterschaftsurlaub aufschieben, so dass der Urlaub erst beim Heimkommen Ihres Kindes beginnt. Allerdings ist rechtlich umstritten, ob Sie in der Zeit des Aufschubs Anrecht auf Lohnfortzahlung haben. Neue Urteile weisen aber den Weg in Richtung Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

### **Wann darf ich nach der Geburt wieder arbeiten?**

In den ersten 8 Wochen nach der Geburt gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Da dürfen Sie nicht arbeiten, auch wenn Sie wollen. Danach steht es Ihnen frei weiterzuarbeiten. Grundsätzlich haben Sie nach der Geburt ein unbedingtes Recht auf 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Das heisst: Sie können die Bitte Ihres Arbeitgebers, nach der Geburt frühzeitig wieder einzusteigen, mit gutem Recht ablehnen.



**Wenn ich nach der Geburt frühzeitig wieder zu arbeiten beginne, kann ich den Erwerbsersatz trotzdem beziehen?**

Nein. Wenn Sie entscheiden, nach dem 8-wöchigen Berufsverbot wieder zu arbeiten und nicht die vollen 14 Wochen Mutterschaftsurlaub zu beziehen, haben Sie ab dem Moment keinen Anspruch mehr auf Erwerbsersatz. Der Entscheid, ob Sie frühzeitig wieder einsteigen oder nicht, liegt allein bei Ihnen.

**Kann ich einen Teil meines Mutterschaftsurlaubs auch schon vor der Geburt beziehen?**

Unter Umständen: Falls in Ihrem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder im individuellen Arbeitsvertrag eine längere Mutterschaftsregelung als die gesetzlichen 14 Wochen vereinbart ist, können Sie den Beginn auch vor der Geburt ansetzen. Bei einem Anspruch von beispielsweise 16 Wochen Urlaub könnten Sie 2 Wochen vor und 14 Wochen nach der Geburt beziehen. Wenn Ihr Arbeitgeber Sie vor der Geburt frühzeitig beurlaubt, muss er Ihnen den Lohn normal weiterbezahlen, und Sie haben nach der Geburt weiterhin Anspruch auf 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub.

## Stillen

### **Ich möchte mein Kind stillen. Kann ich das im Betrieb tun?**

Ja. Im ersten Lebensjahr des Kindes können Sie während der Arbeitszeit im Betrieb stillen. Sie haben das Recht, dazu einen ruhigen und ungestörten Raum zu verlangen. Sie können Ihr Kind aber auch auswärts (zum Beispiel zu Hause oder in der Kinderbetreuungsstätte) stillen.

### **Wie oft und wie lange darf ich mein Kind stillen?**

Im ersten Lebensjahr des Kindes haben Sie Anrecht auf bezahlte Stillpausen, je nach Ihrer täglichen Arbeitszeit:

- 30 Minuten bei bis zu 4 Stunden
- 60 Minuten bei über 4 Stunden
- 90 Minuten bei über 7 Stunden

Die Zeit kann in eine oder mehrere Pausen aufgeteilt werden. Diese Stillpausen dürfen weder als Überstundenkompensation noch als Ferien angerechnet werden, sondern gelten zu 100 Prozent als bezahlte Arbeitszeit.

### **Gelten diese Stillregelungen auch, wenn ich meine Milch abpumpen möchte?**

Ja. Alle diese Regelungen gelten auch für das Abpumpen der Milch.

## Arbeits- und Ruhezeiten während der Stillzeit

### **Gibt es spezielle Regelungen zur Arbeits- und Ruhezeit während der Stillzeit?**

Grundsätzlich gilt, dass Sie nach dem Arbeitsverbot in den ersten 8 Wochen nach der Geburt bis zur 16. Woche nur mit Ihrem Einverständnis beschäftigt werden dürfen. Zudem unterstehen Sie während der gesamten Stillzeit bzw. bis zum Erreichen des ersten Lebensjahres Ihres Kindes speziellen Regelungen, die sich mit vielen während der Schwangerschaft decken (siehe auch Seiten 9/10). So gilt auch in der Stillzeit, dass die vereinbarte tägliche Arbeitszeit eingehalten werden muss und maximal 9 Stunden betragen darf.

### **Darf ich nach der Geburt wieder nachts arbeiten?**

In den ersten 8 Wochen nach der Geburt gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Von der 9. bis zur 16. Woche müssen Sie für Nachtarbeit Ihr Einverständnis geben. Falls Sie nicht nachts arbeiten möchten, muss Ihnen der Arbeitgeber eine gleichwertige Arbeit tagsüber zum gleichen Lohn anbieten. Kann oder will er das nicht, muss er Sie von der Arbeit freistellen und Ihnen den Lohn zu 80 Prozent fortzahlen.



## Familienpflichten

### **Was zählt zu den im Gesetz beschriebenen Familienpflichten?**

Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahe stehender Personen.

### **Ich muss in letzter Zeit sehr oft Überstunden leisten, obwohl ich zu Hause ein Kind habe. Kann ich mich wehren?**

Ja. Der Arbeitgeber muss auf Ihre familiären Verpflichtungen Rücksicht nehmen, wenn er die Arbeitszeit festlegt. Grundsätzlich gilt, dass Sie zur Überstundenarbeit Ihr Einverständnis geben müssen.

### **Ich möchte mittags nach Hause gehen, um kurz nach meinen Kindern zu schauen. Kann ich eine längere Pause machen?**

Sie haben das Recht, auf Ihren Wunsch eine Mittagspause von mindestens 1,5 Stunden zu beziehen, um beispielsweise zu stillen oder Ihr Kind von der Krippe abzuholen.

### **Mein Kind ist krank und ich möchte bei ihm bleiben. Habe ich das Recht freizunehmen?**

Wenn Ihr Kind krank ist, muss Ihnen der Arbeitgeber freigeben, damit Sie es betreuen können. Ihnen stehen dazu pro Krankheitsfall bis zu 3 Tage zu. Sie müssen ein ärztliches Zeugnis Ihres Kindes vorlegen. Diese Absenzen werden Ihnen als Arbeitszeit angerechnet (wie bei eigener Krankheit) und die Lohnzahlung richtet sich nach Ihren arbeitsvertraglichen Regelungen. Falls die 3 Tage nicht genügen, um die Pflege Ihres Kindes zu organisieren, dürfen Sie in begründeten Fällen der Arbeit auch länger fernbleiben. Die Absenz bis zu 3 Tagen steht Mutter und Vater zu (d. h. sie kann auf 6 Tage kumuliert werden).

## **Die wichtigsten Bestimmungen zu Schwangerschaft und Mutterschaft während des Erwerbslebens finden Sie in folgenden Gesetzestexten:**

### **Arbeitsgesetz (ArG) und Vollzugsverordnungen (ArGV1/3)**

Bestimmungen vor allem zu den Arbeits- und Ruhezeiten

- **ArG, Art. 35 ff.**
- **ArGV1, Art. 60 ff.**
- **ArGV3, Art. 34 ff.**

### **Obligationenrecht (OR)**

Bestimmungen zu Kündigungsschutz während Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub

- **OR, Art. 319 ff.**

### **Erwerbsersatzgesetz (EOG) und dazugehörige Verordnung (EOV)**

Bestimmungen zu Mutterschaftsurlaub und Erwerbsersatz

- **EOG, Art.16 ff.**
- **EOV, Art. 23 ff.**

### **Mutterschutzverordnung (MV)**

Bestimmungen zu gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten

- **MV, Art. 1 ff.**

### **Gleichstellungsgesetz (GIG)**

Bestimmungen zum Diskriminierungsverbot und Kündigungsschutz bei Schwangerschaft

- **GIG, Art. 1 ff.**



**Die Unia engagiert sich für den Ausbau der Rechte aller erwerbstätigen schwangeren Frauen und Mütter.**

**Die Betreuung von Kindern lässt sich häufig nur schlecht mit den Anforderungen der Erwerbsarbeit vereinen. Das führt für viele Frauen (und Männer) zu grossem Stress.**

**Die Unia setzt sich für Verbesserungen ein!**

- **Ausbau des Mutterschaftsurlaubs auf 18 Wochen bei 100 Prozent Lohnfortzahlung**
- **Einführung eines 8-wöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaubs**
- **Recht auf eine vorübergehende Reduktion der Arbeitszeit aufgrund von Betreuungsaufgaben**

## Unia Kontakte in Ihrer Region

**Aargau** Bachstrasse 41, Postfach, 5001 Aarau  
T +41 848 333 003, aargau@unia.ch

**Bern** Monbijoustrasse 61, 3000 Bern 23  
T +41 31 385 22 22, bern@unia.ch

**Berner Oberland** Aarestrasse 40, Postfach 2206, 3600 Thun  
T+ 41 33 225 30 20, thun@unia.ch

**Biel-Seeland/Solothurn** Murtenstrasse 33, Postfach 1280, 2501 Biel  
T +41 32 329 33 33, biel-solothurn@unia.ch

**Fribourg** route des Arsenaux 15, Case postale 230, 1705 Fribourg  
T +41 26 347 31 31, fribourg@unia.ch

**Genève** chemin Surinam 5, Case postale 288, 1211 Genève 13  
T +41 848 949 120, geneve@unia.ch

**Neuchâtel** avenue de la Gare 3, Case postale 3136, 2001 Neuchâtel  
T+41 848 203 090, neuchatel@unia.ch

**Nordwestschweiz** Rebgrasse 1, Gewerkschaftshaus, Postfach, 4005 Basel  
T +41 848 113 344, nordwestschweiz@unia.ch

**Ostschweiz-Graubünden** Lämmlisbrunnenstrasse 41, Postfach 2152, 9004 St. Gallen  
T +41 848 750 751, ostschweiz-graubuenden@unia.ch

**Ticino** via Canonica 3, Casella postale 5650, 6901 Lugano  
T +41 91 910 50 70, ticino@unia.ch

**Transjurane** rue des Moulins 19, Case postale 1042, 2800 Delémont  
T +41 848 421 600, transjurane@unia.ch

**Valais** rue de la Dent-Blanche 9, Case postale 2190, 1950 Sion  
T +41 27 322 60 48, valais@unia.ch

**Vaud** place de la Riponne 4, Case postale 7667, 1002 Lausanne  
T +41 848 606 606, vaud@unia.ch

**Wallis** Bahnhofstrasse 4, Postfach 220, 3930 Visp  
T +41 27 984 12 80, oberwallis@unia.ch

**Zentralschweiz** St. Karlstrasse 21, Postfach 4241, 6002 Luzern  
T +41 41 249 93 00, zentralschweiz@unia.ch

**Zürich-Schaffhausen** Stauffacherstrasse 60, Postfach 1544, 8026 Zürich  
T +41 44 296 18 18, zuerich-schaffhausen@unia.ch

**UNIA**

Die Gewerkschaft.

**Die Unia setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen ein und sichert wichtige soziale Fortschritte!**

Nicht frankieren  
Ne pas affranchir  
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta  
Envoi commercial-réponse



**Unia Zentralsekretariat**

IG Frauen  
Weltpoststrasse 20  
Postfach 272  
3000 Bern 15

**Erwerbstätige Schwangere und Mütter haben besondere Rechte. Nutzen Sie diese. Wir unterstützen Sie gerne.**

## **Werden Sie Mitglied!**

- Ich trete der Gewerkschaft Unia bei.
- Ich interessiere mich für die Gewerkschaft Unia. Bitte kontaktieren Sie mich.
- Ich möchte in meiner Region aktiv werden. Bitte kontaktieren Sie mich.
- Bitte schicken sie mir auch Unterlagen zu folgenden Themen:
  - Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
  - Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

**Alle Infos zur Gewerkschaft Unia finden Sie auch online: [www.unia.ch](http://www.unia.ch)**

Name	Vorname
Adresse	PLZ/Ort
Tel.	E-Mail
Arbeitgeber	

### **Unia Zentralsekretariat**

Weltpoststrasse 20  
Postfach 272  
CH-3000 Bern 15  
T +41 31 350 21 11  
[frauen@unia.ch](mailto:frauen@unia.ch)  
[www.unia.ch](http://www.unia.ch)