

Vorlage an den Landrat

Beantwortung der Interpellation 2025/299 von Jan Kirchmayr: «Wie schützt der Kanton schwangere Mitarbeiterinnen vor der Sommerhitze?»

2025/299

vom 4. November 2025

1. Text der Interpellation

Am 26. Juni 2025 reichte Jan Kirchmayr die Interpellation 2025/299 «Wie schützt der Kanton schwangere Mitarbeiterinnen vor der Sommerhitze?» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

«In den vergangenen Jahren haben sowohl die Hitzetage als auch die Hitzewellen zugenommen. Aktuell verzeichnen wir in der Region Basel bereits mehr als 20 Hitzetage pro Jahr (Tage, an denen die Tageshöchsttemperatur 30°C übersteigt). Bis zur Mitte des Jahrhunderts wird eine Verdoppelung bis Verdreifachung dieser Tage prognostiziert. In städtischen Gebieten rechnet man aufgrund des Hitzeinseleffekts mit dreimal so vielen Hitzetagen wie in ländlichen Gebieten. Die jährliche Sommerhitze setzt die Bevölkerung einem gesundheitlichen Risiko aus, besonders sensibel, empfindlich und gefährdet sind chronisch Kranke, Kinder, ältere Menschen und Schwangere. Wenn schwangere Frauen grosser Hitze ausgesetzt sind, kann dies zu mehr Früh- und Fehlgeburten, einem geringeren Geburtsgewicht des Babys, Entwicklungsstörungen von Gehirn, Organen und Blut des Babys sowie einem höheren Risiko einer schweren Erkrankung der Schwangeren führen.

Als Arbeitgeber hat man gegenüber seinen Angestellten eine Fürsorgepflicht. Der Gesetzgeber in der Schweiz hat hierzu verschiedene Leitplanken gesetzt, die einzuhalten sind.

Gemäss Artikel 35 des Arbeitsgesetzes hat der Arbeitgeber schwangere Frauen so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden, Artikel 8 der Mutterschutzverordnung schreibt: «Schwangere Frauen sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind», wie z.B. Arbeiten bei Kälte oder Hitze. Als gefährlich oder beschwerlich für Schwangere gelten Arbeiten in Innenräumen bei Raumtemperaturen unter -5°C oder über 28°C.

Auch Artikel 64 der ArGV 1 (Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz) schreibt vor, dass Schwangere Frauen und stillende Mütter auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien sind, die für sie beschwerlich sind.

Es stellt sich die Frage, wie der Kanton Basel-Landschaft schwangere Mitarbeiterinnen in der kantonalen Verwaltung und insbesondere auch Lehrpersonen wirksam vor Sommerhitze schützt.

Ich bitte den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

- 1. Wie stellt der Regierungsrat sicher, dass seine schwangeren Angestellten vor der Sommerhitze geschützt werden und die gesetzlichen Grundlagen gemäss ArGV 1 und der Mutterschaftsverordnung eingehalten werden?*

2. *Wie informiert der Regierungsrat die schwangeren Mitarbeiterinnen über ihre gesetzlichen Rechte?*
3. *Wie informiert der Regierungsrat die Vorgesetzten über die Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen gemäss ArGV 1?*
4. *Welche konkreten Massnahmen (z.B. flexiblere Arbeitszeiten, Homeoffice, Bereitstellung von kühleren Büroräumen) wurden bisher zum Hitzeschutz schwangerer Mitarbeiterinnen eingeführt?*
5. *Existiert ein kantonales Hitzeschutzkonzept für vulnerable Mitarbeitende, insbesondere Schwangere?*
6. *Wie werden Führungskräfte in der kantonalen Verwaltung hinsichtlich ihrer Fürsorgepflicht bei Hitzewellen geschult?*
7. *Ist geplant, Schulungen oder Informationsmaterialien für schwangere Mitarbeiterinnen und deren Vorgesetzte anzubieten?*
8. *Über welches Monitoring der Raumtemperaturen an Arbeitsplätzen der kantonalen Verwaltung verfügt der Regierungsrat?*
9. *Wie wird sichergestellt, dass bei Temperaturen über 28°C sofort geeignete Massnahmen zum Schutz schwangerer Mitarbeiterinnen getroffen werden?*
10. *Wie wird an Schulen mit überhitzten Schulzimmern umgegangen, wenn dort schwangere Lehrpersonen unterrichten?*
11. *Werden für schwangere Lehrpersonen bei Hitzetagen spezielle Schutzmassnahmen (bspw. temporäre Freistellung) angeboten?»*

2. Einleitende Bemerkungen

Gemäss Art. 2 Abs. 1 Bst. a des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; [SR 822.11](#)) sind die im Arbeitsgesetz und in den dazugehörigen Verordnungen festgehaltenen Bestimmungen betreffend Mutterschutz (Art. 35 ArG, Art. 60 – 66 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1; [SR 822.111](#)] und Art. 34 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz [ArGV 3; [SR 822.113](#)]) sowie die Verordnung des WBF¹ über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschaftsverordnung; [SR 822.111.52](#)) auch auf kantonale Anstellungsverhältnisse anwendbar. In diesen Grundlagen wird insbesondere der durch die Arbeitgebenden zu gewährende Gesundheitsschutz bei Mutterschaft (Beschäftigungserleichterung, Umgang mit gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten sowie Beschäftigungseinschränkungen und -verbote) geregelt. Darüber hinaus verfügt der Kanton Basel-Landschaft zur Gewährleistung des Mutterschutzes in der Verordnung über den Elternurlaub ([SGS 153.13](#)) über weitere Bestimmungen. So dürfen Mitarbeiterinnen zur Arbeitsentlastung ab dem 6. Schwangerschaftsmonat und während der Zeit des Stillens nicht zu Überzeitarbeit verpflichtet werden. In begründeten Fällen können Mitarbeiterinnen zudem die Leistung von Nachtdienst ablehnen (§ 3 Abs. 1 und 3 Verordnung über den Elternurlaub). Zudem wird in § 5 Abs. 4 Verordnung über den Elternurlaub festgehalten, dass die Arbeit frühestens acht Wochen nach der Niederkunft wieder aufgenommen werden kann. In Bezug auf stillende Mitarbeiterinnen wird schliesslich in § 10a Verordnung über den Elternurlaub geregelt, dass diesen während des ersten Lebensjahres des Kindes die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben ist. Davon wird als Arbeitszeit angerechnet: maximal 30 Minuten pro Tag bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4.2 Stunden, maximal 60 Minuten pro Tag bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4.2 Stunden oder maximal 90 Minuten pro Tag bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden. Die Anrechnung der Arbeitszeit erfolgt dabei unabhängig davon, ob die Mitarbeiterin am Arbeitsplatz stillt oder diesen zum Stillen verlässt. Das Abpumpen von Muttermilch wird dem Stillen gleichgestellt.

¹ Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung

3. Beantwortung der Fragen

1. *Wie stellt der Regierungsrat sicher, dass seine schwangeren Angestellten vor der Sommerhitze geschützt werden und die gesetzlichen Grundlagen gemäss ArGV 1 und der Mutterschaftsverordnung eingehalten werden?*

Der Kanton trifft gemäss § 28 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz; [SGS 150](#)) zum Schutz der Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten alle erforderlichen Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik möglich und den betrieblichen Verhältnissen angemessen sind. In der Sommerzeit und insbesondere an Hitzetagen kommt der Kanton dieser Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitenden dahingehend nach, dass die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft werden. So haben die Mitarbeitenden bei hohen Temperaturen, sofern die Räumlichkeiten es zulassen, die Möglichkeiten, in ein kühleres Büro zu wechseln oder ihre Arbeit, sofern betrieblich möglich, im Homeoffice zu verrichten. Auch besteht für diejenigen Mitarbeitenden, welche im Gleitzeitmodell angestellt sind, die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten. So können die Arbeiten, sofern die Tätigkeit es erlaubt, so eingeteilt werden, dass die Arbeitszeit möglichst auf den (kühlen) Morgen verlegt wird und am Nachmittag früher Feierabend gemacht werden kann. Schliesslich besteht im Gleitzeitmodell ebenfalls die Möglichkeit, an Hitzetagen Gleitzeit zu kompensieren, sofern dies betrieblich möglich ist.

Neben diesen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten in der Sommerzeit und insbesondere an Hitzetagen hat der Arbeitgeber diesen Sommer zudem mit dem Intranetbeitrag *Hitze! Stay cool – Schützen Sie sich vor der Hitze* [Tipps des Kantonsärztlichen Dienstes](#) aufgeschaltet, in welchem erläutert wird, wie sich Mitarbeitende vor einer Hitzewelle schützen können. So wurden insbesondere auf die drei goldenen Regeln für Hitzetage (1. Körperliche Anstrengung meiden, 2. Hitze fernhalten, Körper kühlen, 3. Viel trinken, leicht essen, Medikamente anpassen) hingewiesen sowie die allgemeinen Empfehlungen des Bundesamts für Gesundheit verlinkt.

Die erwähnten Möglichkeiten sowie der Intranetbeitrag richten sich an alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung, besteht doch gegenüber allen Mitarbeitenden eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Vulnerable Mitarbeitende, zu denen auch Schwangere zählen, geniessen allerdings aufgrund der besonderen Fürsorgepflicht, die gegenüber ihnen besteht, Vorrang gegenüber übrigen Mitarbeitenden, wenn es um die Versetzung in kühlere Büroräumlichkeiten geht. Zudem gilt für schwangere Mitarbeiterinnen Art. 35 Abs. 1 ArG, welcher vorsieht, dass der Arbeitgeber schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten hat, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden.

2. *Wie informiert der Regierungsrat die schwangeren Mitarbeiterinnen über ihre gesetzlichen Rechte?*

Kommt ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft zustande, so beanspruchen alle rechtlichen Grundlagen in Zusammenhang mit diesem Arbeitsverhältnis Geltung. Dazu gehören neben den kantonalen Grundlagen wie dem Personalgesetz, dem Dekret zum Personalgesetz ([SGS 150.1](#)) sowie den dazugehörigen Verordnungen auch die eingangs erwähnten Bestimmungen im Arbeitsgesetz sowie den dazugehörigen Verordnungen. Darin sind alle Rechte von schwangeren Mitarbeiterinnen enthalten. Bis anhin erfolgt allerdings keine explizite Information hinsichtlich der Rechte von schwangeren Mitarbeiterinnen bei der Ausführung von Arbeiten bei Hitze oder Kälte. Der Regierungsrat erkennt dies als Lücke und ist gewillt, die entsprechenden Informationsschriften (z. B. die Broschüre Personalrecht im Überblick, Personalrecht Stichwortverzeichnis A-Z auf der Webseite des Kantons oder im Intranet) dahingehend zu ergänzen, dass die Rechte vulnerabler Mitarbeitender bei der Ausführung von Arbeiten bei Hitze oder Kälte explizit aufgeführt werden.

3. *Wie informiert der Regierungsrat die Vorgesetzten über die Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen gemäss ArGV 1?*

Eine explizite Information an die Vorgesetzten betreffend die Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen im Zusammenhang mit Schwangerschaften bzw. der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz ist nicht vorgesehen. Allerdings bietet der Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft regelmässig diverse Führungsseminare für Führungskräfte an, in welchen auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers thematisiert wird. So lernen neu eintretende Führungskräfte oder Mitarbeitende, die neu eine Führungsrolle innehaben, im Rahmen des Seminars *Führungsonboarding* verschiedene Aspekte, die für ihre Rolle als Führungsperson relevant sind. Im Seminar *Personalrecht für Führungskräfte* können entsprechende Kenntnisse erweitert werden.

4. *Welche konkreten Massnahmen (z.B. flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Bereitstellung von kühleren Büroräumen) wurden bisher zum Hitzeschutz schwangerer Mitarbeiterinnen eingeführt?*

Die in der Antwort zu Frage 1 genannten Massnahmen (Wechsel in kühlere Büroräumlichkeiten, Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, Kompensation von Gleitzeit) sind alle bereits so eingeführt und werden bei Bedarf angewandt (vgl. Ausführungen zu Frage 1).

5. *Existiert ein kantonales Hitzeschutzkonzept für vulnerable Mitarbeitende, insbesondere Schwangere?*

Ein explizites Hitzeschutzkonzept für vulnerable Mitarbeitende existiert nicht. Mit den in Antwort zu Frage 1 aufgeführten möglichen Massnahmen bei Hitzetagen und der Tatsache, dass vulnerablen Mitarbeitenden eine erhöhte Fürsorgepflicht zukommt, wird jedoch ausreichend Sorge dazu getragen, insbesondere vulnerable Mitarbeitende an Hitzetagen zu schützen.

6. *Wie werden Führungskräfte in der kantonalen Verwaltung hinsichtlich ihrer Fürsorgepflicht bei Hitzewellen geschult?*

Für Führungskräfte werden diverse Seminare, unter anderem auch das Seminar *Personalrecht für Führungskräfte* angeboten, in welchem auf die einschlägigen Bestimmungen im Personalrecht verwiesen wird (vgl. Ausführungen zu Frage 3).

7. *Ist geplant, Schulungen oder Informationsmaterialien für schwangere Mitarbeiterinnen und deren Vorgesetzten anzubieten?*

Wie in der Antwort zu Frage 3 erwähnt wird bereits umfassend geschult und informiert. Zurzeit ist darum nicht geplant, neue Schulungen bzw. neues Informationsmaterial für schwangere Mitarbeiterinnen und deren Führungspersonen anzubieten.

8. *Über welches Monitoring der Raumtemperaturen an Arbeitsplätzen der kantonalen Verwaltung verfügt der Regierungsrat?*

In den Immobilien des Hochbauamts des Kantons Basel-Landschaft wird generell kein Raumtemperaturmonitoring an Arbeitsplätzen durchgeführt. Eine Überwachung der Raumtemperaturen kennt der Kanton Basel-Landschaft nur im Bereich schützenswerter und empfindlicher Objekte im Kulturbereich wie in Museen oder bei Sammlungen in Augusta Raurica.

9. *Wie wird sichergestellt, dass bei Temperaturen über 28°C sofort geeignete Massnahmen zum Schutz schwangerer Mitarbeiterinnen getroffen werden?*

Bei hohen Temperaturen im Sommer werden die in der Antwort zu Frage 1 aufgeführten Massnahmen angewandt (Wechsel in kühlere Büroräumlichkeiten, Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, Kompensation von Gleitzeit).

10. *Wie wird an Schulen mit überhitzten Schulzimmern umgegangen, wenn dort schwangere Lehrpersonen unterrichten?*

Die Schulen kennen keine speziellen Regelungen für den Schutz von schwangeren Lehrpersonen vor Hitze im Klassenzimmer. Auch für diese ist auf die besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hinzuweisen und es kommen die in der Antwort zu Frage 1 erwähnten Massnahmen zum Tragen.

11. *Werden für schwangere Lehrpersonen bei Hitzetagen spezielle Schutzmassnahmen (bspw. temporäre Freistellung) angeboten?*

Für schwangere Lehrpersonen gibt es an Hitzetagen keine speziellen Schutzmassnahmen, es kommen die in der Antwort zu Frage 1 erwähnten Massnahmen zum Tragen.

Liestal, 4. November 2025

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Dr. Anton Lauber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich