

Ist Stillzeit bezahlte Arbeitszeit?

Sechs Monate Stillzeit, so lautet die Empfehlung der Weltgesundheitsorganisation. Wer dieser nachkommen will, hat es jedoch nicht immer einfach. Wie ist es, wenn eine Drogistin nach einem Mutterschaftsurlaub von vier Monaten wieder zu arbeiten beginnt und trotzdem noch stillen respektive abpumpen möchte?

In Kürze werde ich aus dem Mutterschaftsurlaub an meinen Arbeitsplatz zurückkehren. Ich möchte mein Kind weiterhin stillen. Wie ich in Erfahrung bringen konnte, ist es Müttern erlaubt, während der Arbeit zu stillen bzw. dafür den Arbeitsplatz zu verlassen. Ich pumpe meine Milch ab und bin der Ansicht, dass ich auch dafür meinen Arbeitsplatz verlassen darf. Auf Nachfrage hat mich meine Chefin darüber informiert, dass das Abpumpen nicht dem Stillen gleichgesetzt sei und die Zeit dafür ohnehin nicht entlohnt werde. Ist das korrekt?

Es ist höchst umstritten, ob die Absenzeit, in welcher Mütter ihre Kinder stillen bzw. von der Arbeit fern bleiben, um zu stillen, bezahlte Arbeitszeit darstellt

oder nicht. Das Gesetz ist diesbezüglich leider lückenhaft bzw. unklar: Gemäss Verordnung zum Arbeitsgesetz (Art. 60 ArGV) ist für das Stillen im ersten Lebensjahr die Stillzeit an die Arbeitszeit anzurechnen. Stillt die Mutter ihr Kind im Betrieb, stellt die Stillzeit vollständig Arbeitszeit dar. Verlässt sie den Arbeitsort zum Stillen, ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anerkannt. Fest steht, dass diese Bestimmung auch analog auf Frauen Anwendung findet, welche ihre Milch abpumpen. Sie sind den stillenden Müttern also gleichgestellt. Umstritten ist jedoch die Frage, ob diese Arbeitszeit bezahlt oder unbezahlt ist – eine klare gesetzliche Regelung gibt es zu dieser Frage nicht. Ein Grossteil der Lehre und Praxis legt Art. 60 ArGV derart aus, dass dieser nur die

Arbeitszeit an sich betrifft und zwar in dem Sinne, dass stillende respektive abpumpende Mütter nicht zu einer Mehrarbeit herangezogen, das heisst über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden dürfen (und sowieso keinesfalls über 9 Stunden täglich).

Es wäre also nicht zulässig, wenn sich Ihre tägliche Arbeitszeit um die Dauer des Abpumpens verlängern würde, Sie die verpasste Arbeitszeit also nachholen müssten. Haben Sie gemäss Arbeitsvertrag beispielsweise eine 42-Stunden-Woche, darf diese Maximalstundenanzahl in der Woche nicht überschritten werden; auch nicht infolge Fehlen wegen Stillen/Abpumpen.

Dies hat zur Folge, dass die Zeit für das Stillen und Abpumpen zwar an die Arbeitszeit angerechnet wird – mangels gesetzlicher Anordnung aber vom Arbeitgeber nicht zu finanzieren ist. Bis nicht die Rechtsprechung einen positiven Entscheid fällt bzw. eine neue gesetzliche Regelung dies eindeutig normiert, ist diese für Arbeitnehmerinnen sehr unbefriedigende und umstrittene Rechtslage hinzunehmen. Zu bemerken ist, dass eine parlamentarische Initiative (Vernehmlassungsfrist kürzlich abgelaufen) die Ratifikation des IAO-Übereinkommens Nr. 183 über den Mutterschutz anstrebt – sollte die Schweiz dieses Übereinkommen ratifizieren, wäre das Problem gelöst; die Stillzeit wäre entlohnte Arbeitszeit und das Gesetz entsprechend anzupassen.

«Eine klare gesetzliche Regelung gibt es zu dieser Frage nicht.»

 ANGESTELLTE
DROGISTEN
SUISSE



Regula Steinemann, Rechtsanwältin und Geschäftsführerin «Angestellte Drogisten Suisse».

Dies ist eine Seite der «Angestellte Drogisten Suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion decken.

www.drogisten.org