



Stillen und Arbeit

Häufige rechtliche Fragen (Frequently Asked Questions FAQ)

Stillen und Abpumpen der Milch in einem Arbeitsverhältnis

Unter stillende Mütter fallen sowohl Frauen, die stillen, als auch Frauen, die ihre Milch abpumpen (Art. 60 Abs. 2 ArGV 1).

- Können die Stillpausen zu Beginn und am Ende der Arbeitszeit bezogen werden, d.h. später zur Arbeit erscheinen und/oder früher die Arbeit verlassen?** *Art. 336c Abs. 1 Bst. C Obligationenrecht, OR*
Die Annahme des Gesetzgebers ist, dass die Stillzeit während der regulären Arbeitszeit bezogen wird. Die Zeit zum Stillen muss vom Arbeitgeber nur dann gewährt werden, wenn die Frau während der Arbeitszeit stillt und sie diese Zeit auch tatsächlich benötigt. Erfolgt das Stillen ausserhalb der Arbeitszeit, ist diese Zeit nicht an die Arbeitszeit anzurechnen. Der Bezug der Stillpausen zu Beginn und am Ende kommt faktisch einer Verkürzung der Arbeitszeit gleich und bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber.
Zu beachten ist, dass der Kündigungsschutz nur bis zur 16. Woche nach der Niederkunft besteht. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach diesen 16 Wochen, ist die Kündigung missbräuchlich, wenn ihm nachgewiesen werden kann, dass er wegen dem Stillen gekündigt hat. Eine missbräuchliche Kündigung ist zwar gültig, der Arbeitgeber kann jedoch zu einer Entschädigungszahlung verpflichtet werden.
- Zählt die Stillpause zur Arbeitszeit für die Festlegung der Länge der Stillpause?** *Art. 60 Abs. 2 ArGV 1*
Ja. Die Pausen werden zur Berechnung der täglichen Arbeitszeit miteinbezogen. Bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden ist mindestens eine 30 minütige Pause, bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden ist eine mindestens 60 minütige Pause zu gewähren. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden besteht ein Anspruch auf mindestens 90 Minuten Pause.
- Kann die bezahlte Stillzeit kumuliert werden und einmal pro Woche bezogen werden?**
Nein. Der Arbeitgeber muss nur die effektiv gebrauchte Zeit zum Stillen als bezahlte Arbeitszeit gewähren. Die Zeit zum Stillen kann nicht kumuliert werden.
- Kann die bezahlte Stillzeit kumuliert werden und alles auf einmal bezogen werden zur Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes?**
Nein. Vgl. Antwort zu Frage 3.
- Hat der Vater Anspruch auf bezahlte Stillzeit für die Ernährung des Babys mit abgepumpter Milch?** *Art. 35a Abs. 2 ArG*
Nein. Der Arbeitgeber hat ausschliesslich stillenden Müttern Zeit zum Stillen zu gewähren.
- Gelten die gleichen gesetzlichen Grundlagen für Stillen und Abpumpen am Arbeitsplatz?** *Art. 60 Abs. 2 ArGV 1*
Ja. Das Abpumpen von Milch ist dem Stillen gesetzlich gleichgestellt.
- Wie lange muss der Arbeitgeber die Pausen zum Stillen als bezahlte Arbeitszeit gewähren?** *Art. 60 Abs. 2 ArGV 1*
Im ersten Lebensjahr des Kindes sind die zu gewährenden Pausen als bezahlte Arbeitszeit anzurechnen. Danach ist der Arbeitgeber nur noch verpflichtet, stillenden Müttern die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben, die jedoch nicht mehr als bezahlte Arbeitszeit angerechnet wird.
- Habe ich bei Teilzeitarbeit auch Anrecht auf bezahlte Stillpausen?**
Ja. Die Pausen für das Stillen sind abhängig von der täglichen Arbeitszeit. Ein Teilzeitpensum hat keinen Einfluss auf die zu gewährenden Pausen. (Vgl. Antwort zu Frage 2)
- Kann ich als stillende Mutter verpflichtet werden, nach 20 Uhr oder am Wochenende zu arbeiten?** *Art. 35a Abs. 2 ArG, Art. 14*
Bis zur 8. Woche nach der Niederkunft besteht ein Arbeitsverbot. Danach gibt es grundsätzlich keine speziellen Einschränkungen in zeitlicher Hinsicht für stillende Mütter, welche die Arbeit wieder aufgenommen haben. Leisten stillende Frauen jedoch gefährliche oder beschwerliche Arbeiten gemäss Mutterschutzverordnung oder liegt ein besonders gesundheitsbelastendes Schichtsystem vor, dürfen sie während der Stillzeit keine Nacht- und Schichtarbeit leisten.
- Wer muss organisieren, dass während der Stillpause anfallende Arbeiten erledigt werden, falls diese nicht warten können?**
Der Arbeitgeber ist für die Aufrechterhaltung des Betriebes verantwortlich.
- Besteht ein Recht auf Dispens für Tagesausflüge, Geschäftsreisen etc. wegen organisatorischen Schwierigkeiten für das Stillen?** *Art. 35a Abs. 1 ArG*
Ja. Stillende Mütter dürfen während der gesamten Stillzeit nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.
- Hat man als Angestellte im Stundenlohn auch Anspruch auf bezahlte Stillpausen?**
Ja. Entscheidend für den Anspruch auf bezahlte Stillpausen ist einzig die Dauer der täglichen Arbeitszeit (vgl. Antwort auf Frage 2). Die Art der Entlohnung spielt dabei keine Rolle.
- Welche Gesetze gelten für Angestellte in öffentlichen Verwaltungen?**
Bezüglich der Bestimmungen zum Stillen sind in öffentlichen Verwaltungen nicht die Regelungen des ArG, sondern die Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden massgeblich.

14. **Welche Gesetze gelten für Kadermitarbeiterinnen?** *Art. 3 Bst. d ArG, Art. 35a ArG, Art. 9 ArGV 1*
Für Arbeitnehmerinnen in höheren leitenden Tätigkeiten gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zur Beschäftigung bei Mutterschaft nicht. Eine höhere leitende Tätigkeit führt aus, wer namentlich über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite im Betrieb massgeblich beeinflussen kann.
15. **Habe ich die Möglichkeit, den Betrieb zum Stillen zu verlassen?**
Ja. Der Betrieb hat der Frau die Zeit zum Stillen zu gewähren. Wo sie stillt, ist ihr überlassen.
16. **Muss ich während der Stillzeit Schichtarbeit leisten?** *Art. 14 Mutterschutzverordnung*
Ja. Die Stillende geniesst über den Anspruch auf Stillpausen hinaus grundsätzlich keine weiteren Sonderrechte, ausgenommen, es handelt sich um ein besonders gesundheitsbelastendes Schichtsystem (vgl. Antwort auf Frage 9).
17. **Habe ich während der Stillzeit Kündigungsschutz?** *Art. 336 Bst. b OR, Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR*
Der Arbeitgeber darf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in den 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen. Erfolgt eine Kündigung in dieser Zeit, ist sie nichtig, entfaltet demnach keine Wirkung.
Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach diesen 16 Wochen, ist die Kündigung missbräuchlich, wenn ihm nachgewiesen werden kann, dass er wegen dem Stillen gekündigt hat. Eine missbräuchliche Kündigung ist zwar gültig, der Arbeitgeber kann jedoch zu einer Entschädigungszahlung verpflichtet werden.
18. **Darf der Arbeitgeber die Stillende zwingen, die Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufzunehmen?** *Art. 35a Abs. 1 ArG, Art. 16d EOG*
Nein. Wenn die Stillende nicht damit einverstanden ist, kann sie der Arbeitgeber nicht zur Arbeit verpflichten, auch nicht nach der 16. Woche. Ab der 14. Woche entfällt jedoch ohne Arbeitsleistung der Anspruch auf Lohn.
19. **Wer bezahlt die Stillberatung?** *Art. 64 Abs. 7b KVG*
Die obligatorische Krankenpflegeversicherung übernimmt die Hausbesuche der Hebamme, bis 8 Wochen nach der Geburt ohne Kostenbeteiligung. Ausserdem bezahlt sie drei Stillberatungen von einer Hebamme oder Still- und Laktationsberaterin IBCLC (Pflegefachfrauen, Hebammen, Ärztinnen und Ärzte mit einer Zusatzqualifikation im Stillen). Bei der Stillberatung entfällt die Kostenbeteiligung in jedem Fall. Der Krankenversicherer gibt Auskunft über weitere Leistungen.
20. **Gilt das Arbeitsgesetz auch für internationale Firmen?**
Ja. Es gilt das Territorialitätsprinzip. D.h., das Arbeitsgesetz gilt auch für alle in der Schweiz in internationalen Firmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
21. **Muss der Arbeitgeber einen Stillraum zur Verfügung stellen?** *Art. 34 ArGV 3*
Stillende Mütter müssen sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können. Hierzu kann eine bequeme Liege in einem separaten Raum mit guten klimatischen Bedingungen dienen (z.B. Erste-Hilfe-Raum).
22. **Können die Stillpausen auch länger dauern?** *Art. 60 Abs. 2 ArGV 1*
Ja. Es handelt sich bei diesen Bestimmungen nur um Mindestzeiten, die an die bezahlte Arbeitszeit anzurechnen sind. Benötigt die Frau zum Stillen mehr Zeit als ihr zusteht (vgl. Antwort zu Frage 2), wird ihr diese überschreitende Stillzeit - ohne anderslautende Abmachung mit dem Arbeitgeber - nicht als bezahlte Arbeitszeit angerechnet.
23. **Hat der Arbeitgeber stillenden Müttern auch im Home Office die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben?** *Art. 35a Abs. 2 ArG*
Ja. Der Arbeitgeber hat stillenden Müttern die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben. Hierbei kommt es nicht auf den Ort an, wo die Arbeit verrichtet wird.
Zur Vergütung der Stillzeit vgl. Antwort zu Frage 7.
24. **Erhält eine Frau auch dann nur die effektiv zum Stillen gebrauchte Zeit als bezahlte Arbeitszeit gutgeschrieben, wenn im Büro keine geeigneten Räumlichkeiten zum Stillen bestehen und sie deshalb dafür nach Hause gehen muss?**
Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass sich stillende Frauen unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können (vgl. Antwort zu Frage 21) und er hat stillenden Müttern die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben. Der Umfang, welcher davon im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit anzurechnen ist, beträgt:
 - bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden mindestens 30 Minuten
 - bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden mindestens 60 Minuten
 - bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden mindestens 90 Minuten
Grundsätzlich muss der Arbeitgeber davon nur die effektiv gebrauchte Zeit zum Stillen als bezahlte Arbeitszeit gewähren, vgl. Antwort zu Frage 3.
Sofern jedoch keine geeigneten Räumlichkeiten bestehen und die Frau deshalb zum Stillen nach Hause gehen muss, kann sie sich die ganze ihr zustehende Zeit zum Stillen als bezahlte Arbeitszeit anrechnen lassen (z.B. 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von weniger als 4 Stunden, selbst dann, wenn die effektive Stillzeit unter diesen 30 Minuten liegt).
25. **Besteht der Anspruch auf Gewährung der Stillzeit bei Teilzeitangestellten, auch wenn an einem zusätzlichen Tag gearbeitet wird, selbst wenn dadurch Überstunden generiert werden?** *Art. 35a ArG*
Ja. Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sofern eine stillende Frau einwilligt an einem zusätzlichen Tag zu arbeiten, besteht selbstverständlich auch an jenem Tag der Anspruch auf Gewährung der Stillzeit.

