

LCH-MERKBLATT STILLLEN 2023

1. Ausgangslage

Für privatrechtlich Angestellte (allerdings *nicht* privatrechtlich angestellte Lehrpersonen!) besteht mit Art. 35a Abs 2 des Arbeitsgesetzes (ArG) sowie Art. 60 der Verordnung zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) eine ausführliche Regelung über das Stillen während der Arbeitszeit. Darin wird der Anspruch auf sowie die Entlöhnung der Stillzeit verbindlich festgelegt.

Lehrerinnen sind in der Regel öffentlich-rechtlich angestellt und Art. 35a des Arbeitsgesetzes gelangt nicht (direkt) zur Anwendung. Es liegt an den Kantonen, die erforderlichen Regelungen in ihre Personalerlasse aufzunehmen – wie dies bereits in vielen Kantonen geschehen ist. Nachfolgend findet sich eine Übersicht über die aktuell geltenden Regelungen betreffend Stillzeit für Lehrerinnen.

2. Achtung: Keine Anwendung des Arbeitsgesetzes

Im Arbeitsgesetz sowie der Verordnung zum Arbeitsgesetz wird festgelegt, wie viel unbezahlte und bezahlte Arbeitszeit der Arbeitgeber den Müttern für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch zur Verfügung stellen muss (Art. 35a Abs. 2 ArG; Art. 60 ArGV 1). Das Arbeitsgesetz ist auf Lehrerinnen jedoch nur teilweise anwendbar (Art. 2 f. ArG). Für Mitarbeiterinnen der öffentlichen Verwaltung sowie Lehrerinnen an Privatschulen oder in Anstalten gelten lediglich die Regelungen über den Gesundheitsschutz (Art. 6, 35 und 36a ArG). Nicht anwendbar ist die Regelung betreffend Stillzeiten (Art. 35a ArG; Art. 60 ArGV 1), obwohl letztlich auch Gesundheitsschutz.

Die Gewährung von bezahlter und/oder unbezahlter Stillzeit für Lehrerinnen muss deshalb in den kantonalen Personalerlassen geregelt werden, wenn man entsprechende Bestimmungen will. Es sind vom Arbeitsgesetz abweichende Regelungen zulässig; nicht selten wird im Personalerlass auf die arbeitsgesetzlichen (Mindest-) Bestimmung verwiesen; es ist aber durchaus zulässig, bessere, weitergehende Bestimmungen zu erlassen (und auch das Gegenteil).

3. Regelungen für öffentlich-rechtliche Angestellte

3.1 Erste Variante: Verweisung auf Arbeitsgesetz

Verweisen die kantonalen Personalerlasse auf die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, so gilt Folgendes:

- ⇒ Das **Abpumpen von Milch ist dem Stillen gleichgestellt** (Art. 60 Abs. 2 ArGV 1).
- ⇒ Stillende Mütter **dürfen** nicht über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden. Es gilt zudem eine **maximale Arbeitszeit von 9 Stunden** täglich (Art. 60 Abs. 1 ArGV 1).
- ⇒ Stillenden Müttern ist die **für das Stillen oder die für das Abpumpen von Milch erforderliche Zeit freizugeben** ist (Art. 60 Abs. 2 ArGV 1). Der Anspruch besteht unabhängig davon, wie lange und wie oft das Kind aus physiologischen Gründen gestillt werden muss. Die Zeit darf weder vor- noch nachgeholt werden; sie darf auch nicht von anderen Ruhezeiten, wie zum Beispiel Ferientagen, abgezogen werden.

- ⇒ Von der für das Stillen oder Abpumpen erforderlichen Zeit gilt zudem ein Teil als vom Arbeitgeber zu **bezahlende Arbeitszeit**. Im ersten Lebensjahr des Kindes sind dies (Art. 60 Abs. 2 ArGV 1):
- 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**.

Hinweis: Teilweise wird in den kantonalen Personalerlassen Stillen am Arbeitsplatz anders geregelt als ausserhalb des Betriebes.

- ⇒ Wird im Betrieb gestillt oder Milch abgepumpt, muss ein **geeigneter Raum** mit der notwendigen Privatsphäre zur Verfügung gestellt werden. Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können (Art. 34 ArGV 3).

3.2 Zweite Variante: Abweichende Regelung im kantonalen Personalerlass

Verweisen die kantonalen Personalerlasse nicht auf die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, so gelten die Regelungen in den Personalerlassen. Es sind vom Arbeitsgesetz abweichende Regelungen zulässig (Regelungen, die schlechterstellen oder besserstellen). Grenze der Schlechterstellung ist der allgemeine Gesundheitsschutz (Art. 35 Abs. 1 ArG).

3.3 Dritte Variante: Keine Regelung im kantonalen Personalerlass

Findet sich in den kantonalen Personalerlassen keine Regelung über Stillzeiten, so liegt die Regelung der Frage in der Verantwortung der Arbeitgebenden. Bei ihrem Entscheid gilt Folgendes:

- ⇒ Der Arbeitgeber hat stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden (Art. 35 Abs. 1 ArG). Daraus – sowie aus der allgemeinen Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin – lässt sich ableiten, dass stillenden Müttern die hierfür erforderliche Zeit freizugeben ist.
- ⇒ Ob und wieviel von der erforderlichen Zeit in einem solchen Fall als bezahlte Arbeitszeit anzurechnen ist, ist gerichtlich (noch) nicht entschieden (es besteht die gleiche Rechtsunsicherheit wie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis vor Erlass von Art. 35a ArG).
- ⇒ Bei der Frage, ob und wieviel von der Stillzeit als bezahlte Arbeitszeit angerechnet wird, steht dem Arbeitgeber ein Spielraum zu – der pflichtbewusste Arbeitgeber wird sich an der (Mindest-) Regelung im Arbeitsgesetz orientieren. Sachliche Gründe für eine Abweichung zuungunsten der stillenden Mütter sind nicht ersichtlich. Daher entspricht dies auch der verbreiteten Praxis in Kantonen, welche keine Regelung in den Personalerlassen haben.

4. Übersicht über die kantonalen Regelungen:

- **ZH:** <https://www.zh.ch/de/arbeiten-beim-kanton/fuer-hr-profis/handbuch-personalrecht/definition/ferien-und-urlaub/elternschaft.html#1122640307>
- **SO:** <https://so.ch/verwaltung/volkswirtschaftsdepartement/amt-fuer-wirtschaft-und-arbeit/arbeitsbedingungen/arbeitsinspektorat/mutterschutz/>
- **SG:** Volksschulgesetz Art. 78bis, Abs. 3 ([sGS 213.1 - Volksschulgesetz - Gesetzessammlung des Kantons St.Gallen](#))
- **LU:** <https://personal.lu.ch/-/media/Personal/Dokumente/Personalrecht/Personalhandbuch.pdf>
- **BE:** https://www.belex.sites.be.ch/app/de/texts_of_law/153.011.1/versions/912
- **GR:** https://www.gr-lex.gr.ch/app/de/texts_of_law/170.410/versions/2470
- **BS:** https://www.gesetzessammlung.bs.ch/app/de/texts_of_law/162.420
- **BL:** https://bl.clex.ch/app/de/texts_of_law/153.13
- **ZG:** <https://www.zg.ch/behoerden/volkswirtschaftsdirektion/amt-fur-wirtschaft-und-arbeit/arbeits-und-ruhezeiten/jugendliche-lehrlinge-schwangere-frauen-stillende>
- **GL:** https://gesetze.gl.ch/app/de/texts_of_law/II%20A%2F6%2F2
- **AG:** Der Kanton verweist auf die Regelungen gemäß ArG. Aber: Stillende Lehrerinnen dürfen ihre Stillzeit nur im Berufsfeld 2 anrechnen lassen. Sie dürfen ihre Lektionen nicht ausfallen lassen und diese z.B. am Ende nachholen. Demzufolge würde ihnen auch keine zusätzliche Lektion bezahlt werden.
- **Keine Regelung:** AI, AR, BL, GE, GL, NW, SH, SO, SZ, TG, UR.

5. Handlungsempfehlungen

Für Lehrpersonen:

- **Frühzeitige Absprache mit der Schulleitung:** Zentral ist ein vorzeitiges Ansprechen bei der vorgesetzten Stelle. Gemeinsam soll nach einer praktikablen Lösung gesucht werden. Dem vom Bundesgesetzgeber gewollten Mutterschutz soll weitgehend Vorrang eingeräumt werden. Die Unterstützung durch den Betrieb ist wichtig. Dieser kann jedoch (sofern erforderlich) eine Stillbestätigung verlangen
https://www.stillfoerderung.ch/logicio/client/stillen/archive/document/StillenundArbeit/Formular_Stillbestaetigung.pdf

Für Schulen:

- **Infrastruktur:** Von den Schulen ist ein ruhiger, abschliessbarer, sauberer Raum zum Stillen und/oder Abpumpen (Steckdose) mit bequemem Stuhl sowie ein Kühlschrank zur Aufbewahrung der Muttermilch bereitzustellen. https://www.stillfoerderung.ch/logicio/client/stillen/archive/document/StillenundArbeit/2023_Checkliste_Stillzimmer_dt.pdf
- **Stellvertretung:** Grundsätzlich soll die Lehrerin genügend Zeit für das Stillen haben. Wenn möglich soll die Pausenzeit für das Stillen genutzt werden. Während der Stillzeit sollten die Lehrerinnen von der Pausenaufsicht befreit werden. Insbesondere für Lehrpersonen Kindergarten ist für die Pausenaufsicht eine Stellvertretung (Springer/in) zu organisieren. Die Schulleitung ist für die Organisation der Stellvertretung verantwortlich.