

Artikel 60

## Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft

(Art. 35 und 35a ArG)

<sup>1</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über 9 Stunden hinaus.

<sup>2</sup> Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- a. bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: mindestens 30 Minuten;
- b. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: mindestens 60 Minuten;
- c. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mindestens 90 Minuten.

### Absatz 1

Die Zeit von Schwangerschaft und Mutterschaft stellt sowohl physisch wie auch psychisch für die Frau in aller Regel eine Sondersituation dar, die durch die Bedingungen am Arbeitsplatz positiv oder negativ mit beeinflusst werden kann. Schlechte Arbeitsbedingungen wirken sich über die Mutter auch auf das Kind aus und können sein Wohlbefinden und seine Gesundheit beeinträchtigen. Das trifft im besonderen Mass auf die Gestaltung der Arbeitsorganisation und die Strukturierung der Arbeitszeit zu.

Die tägliche Arbeit ist darum in jedem Fall auf die vereinbarte ordentliche Dauer zu beschränken. Unter der vereinbarten ordentlichen Dauer ist die vertragliche Abmachung zu verstehen; schwangere und stillende Frauen dürfen nicht über das vor der Schwangerschaft vereinbarte Mass hinaus beschäftigt werden. Der Gesetzgeber legt zudem eine Maximalbelastungsgrenze fest: Mehr als 9 Stunden pro Tag darf nicht gearbeitet werden. Ist eine höhere tägliche Arbeitszeit vereinbart worden, so ist diese auf 9 Stunden zu reduzieren. Es dürfen auch in Ausnahmesituationen keine Zusatzarbeiten verlangt werden, die über diese 9 Stunden hinausgehen.

### Absatz 2

Der Nutzen von Stillen und dessen Förderung sind weltweit anerkannt. Stillen hat einen wesentlichen Einfluss auf den Gesundheitszustand und die Entwicklung des Säuglings, aus ernährungstechnischen und immunologischen Gründen und weil es die Mutter-Kind-Beziehung fördert. Es ist überdies bekannt, dass im Falle verfrühter Umstellung auf Flaschennahrung später damit zu rechnen ist, dass erwerbstätige Mütter am Arbeitsplatz häufiger fehlen, weil die Kinder häufiger erkranken. Aus diesem Grunde müssen alle notwendigen Massnahmen getroffen werden, um den erwerbstätigen Frauen auch nach dem Mutterschaftsurlaub das Stillen zu ermöglichen. Die gesetzlichen Bestimmungen unterstützen diese Forderung: Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben (siehe Art. 35a ArG) und der Arbeitgeber muss, wenn im Betrieb gestillt wird, einen geeigneten Ort zur Verfügung stellen (siehe Art. 34 ArGV 3).

In Absatz 2 wird festgehalten, wie viel der zum Stillen benötigten Zeit mindestens als bezahlte Arbeitszeit angerechnet werden muss während des ersten Lebensjahres des Kindes. Dieser Grundsatz konkretisiert im schweizerischen Recht den Inhalt

des von der Schweiz ratifizierten IAO-Übereinkommens Nr. 183 über den Mutterschutz und insbesondere Artikel 10 des Übereinkommens, der bezahlte Stillzeiten für stillende Mütter vorsieht.

Gemäss Absatz 2 muss stillenden Müttern bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden 30 Minuten Stillzeit an die bezahlte Arbeitszeit angerechnet werden, bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden 60 Minuten und bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden 90 Minuten. Diese Zeiten können je nach den physiologischen Bedürfnissen des Kindes am Stück oder verteilt bezogen werden.

Es handelt sich bei diesen Bestimmungen nur um Mindestzeiten, die an die bezahlte Arbeitszeit anzurechnen sind. Sollte das Kind aus physiologischen Gründen längere Stillzeiten benötigen, darf die stillende Mutter der Arbeit auch länger fernbleiben (siehe auch Artikel 35a ArG). Die benötigte Zeit, die über die in den Buchstaben a, b und c festgelegten Minima hinausgeht, wird ohne an-

derslautende Abmachung zwischen dem Arbeitgeber und der betroffenen Arbeitnehmerin nicht als bezahlte Arbeitszeit angerechnet. Eine solche Abmachung kann auch eine Reduktion der täglichen Arbeitszeit vorsehen.

Die Arbeitnehmerin verfügt unabhängig davon, ob sie im Betrieb stillt oder den Arbeitsplatz zum Stillen verlässt, über dieselbe bezahlte Stillzeit. Verlässt sie den Arbeitsplatz zum Stillen, ist für den Weg keine Verlängerung der bezahlten Stillzeit vorgesehen. Anderslautende Abmachungen zwischen dem Arbeitgeber und der betroffenen Arbeitnehmerin sind jedoch möglich.

Die unter Buchstaben a, b und c vorgesehenen Stillzeiten dürfen nicht anderen gesetzlichen Ruhe- und Ausgleichsruhezeiten angerechnet werden, zudem dürfen sie nicht im Überzeitkonto als Negativsaldo geführt oder den Ferien belastet werden.

Diese Bestimmung gilt auch für Frauen, die ihre Milch abpumpen.