



Bezahlte Stillzeiten – was gilt es zu beachten?

Stillende Arbeitnehmerinnen werden wie schwangere Arbeitnehmerinnen vom Arbeitsgesetz besonders geschützt und dürfen nur mit ihrer Zustimmung und teilweise eingeschränkt arbeiten. Mit bezahlten Stillzeiten sowie der Pflicht, der stillenden Arbeitnehmerin eine geeignete Ruhegelegenheit im Unternehmen zur Verfügung zu stellen, sieht das Arbeitsgesetz Massnahmen vor, um den erwerbstätigen Arbeitnehmerinnen das Stillen auch nach dem Mutterschaftsurlaub zu ermöglichen.

■ Von Dr. Stefan Rieder



Rechtliche Grundlagen

Das Arbeitsgesetz (ArG) regelt in Art. 35a Besonderheiten bei den Arbeits- und Ruhezeiten während der Schwangerschaft sowie während der Stillzeit. Diese gesetzliche Regelung wird zudem durch Art. 60 ArGV 1 konkretisiert. Stillende Arbeitnehmerinnen dürfen ab der neunten Woche nach der Geburt (während der ersten acht Wochen nach der Geburt besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot) bis zum Ende der Stillzeit nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Als Konsequenz dieses erforderlichen Einverständnisses (welches in der Regel stillschweigend erfolgt) hat eine stillende Arbeitnehmerin auf blosser Anzeige hin

jederzeit das Recht, sich während der Stillzeit nicht zur Arbeit zu begeben oder mit der Arbeit ganz oder teilweise aufzuhören. Sofern eine stillende Arbeitnehmerin von ihrem Recht auf Nichtbeschäftigung Gebrauch macht, führt das jedoch nicht zu einer Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin. Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht nur, wenn die Arbeitsleistung aufgrund einer persönlichen Arbeitsverhinderung (z.B. gesundheitliche Probleme) ausbleibt und die Voraussetzungen der generellen Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR gegeben sind. Die normale vertraglich vereinbarte Dauer der Arbeitszeit darf bei einer stillenden Arbeitnehmerin während

der Stillzeit nicht verlängert werden, und die tägliche Arbeitszeit darf maximal neun Stunden betragen.

Anspruch auf bezahlte Stillzeit

Wenn die stillende Arbeitnehmerin nicht von ihrem Recht auf Nichtbeschäftigung Gebrauch macht und (teilweise) Arbeitsleistung erbringt, dann hat sie generell bis zum Ende der Stillzeit einen Anspruch darauf, dass sie die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderliche Zeit frei erhält. Der Arbeitnehmerin soll also das Stillen ermöglicht werden und sie ist von ihrer Arbeitspflicht befreit. Im ersten Lebensjahr des Kindes muss die Arbeitgeberin diese Stillzeit in einem beschränkten Umfang mit dem vollen Lohn (und nicht nur zu 80%) bezahlen:

- 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu vier Stunden
- 60 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als vier Stunden
- 90 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden

Diese Regelung nach Art. 60 Abs. 2 ArGV 1 ist zwingend, d.h., die Arbeitgeberin kann diesen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung für das Stillen vertraglich nicht ausschliessen. Sofern die stillende Arbeitnehmerin länger Zeit benötigt, dann muss ihr diese zur Verfügung gestellt werden, allerdings ohne Lohnfortzahlung.

Arbeitszeit im Unternehmen oder zu Hause

Die bezahlte Stillzeit stellt Arbeitszeit dar und ist entsprechend in der Zeiterfassung zu erfassen und wird an die gesetzliche Höchstarbeitszeit angerechnet. Die Stillzeit gilt nicht als Ruhe- oder Ausgleichsruhezeit und darf auch nicht der Kompensation von Überzeituden dienen. Der Lohn ist zu 100% so zu bezahlen, wie wenn gearbeitet worden wäre. Variable Lohnbestandteile wie z.B. Leistungslohn (Umsatzbeteiligung oder Provisionen) oder regelmässige Zulagen müssen ebenfalls bezahlt werden. Die Lohnzahlung erfolgt unabhängig von der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsverhinderungen nach Art. 324a OR, d.h., die Dauer der Lohnzahlung ist nicht abhängig vom Dienstjahr und besteht unbeschränkt während der obgenannten Mindestzeiten im ersten Lebensjahr des Kindes. Nach



einer Mehrlingsgeburt besteht pro gestilltes Kind ein Anspruch auf die gesetzlich vorgesehene bezahlte Stillzeit.

Die Arbeitgeberin hat nur die effektiv zum Stillen oder Abpumpen benötigte Zeit zu gewähren und zu bezahlen. Das bedeutet also, dass die stillende Arbeitnehmerin nicht einfach am Abend um die entsprechende bezahlte Stillzeit früher nach Hause gehen darf und diese Zeit per se bezahlt ist. Je nach dem Stillbedürfnis des Kindes kann die Stillzeit einmal am Tag oder mehrmals über den Tag verteilt bezogen werden.

Angemessene Ruhegelegenheit

Damit eine Arbeitnehmerin ihr Kind stillen kann, muss selbstredend bei der Gestaltung der Arbeitszeit Rücksicht genommen werden. Gestützt auf Art. 36 Abs. 2 ArG ist auf Verlangen der Arbeitnehmerin eine Mittagspause von mindestens 90 Minuten zu gewähren. Zum Schutz von schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen sieht Art. 34 der Verordnung 3 zum ArG vor, dass sich diese Arbeitnehmerinnen unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können. Gemäss der Praxiswegleitung des SECO ist hierfür eine bequeme Liege in einem separaten Raum mit guten klimatischen Bedingungen erforderlich. In kleineren Betrieben mit weniger als 20 Frauen gilt ein separater Raum nicht als angemessen, wobei aber mindestens eine Liegemöglichkeit vorhanden sein muss.

Kranke Kinder

Durch die bezahlten Stillzeiten soll das Stillen eines Kindes gefördert werden, zumal das Stillen einen positiven Einfluss auf den

Gesundheitszustand und die Entwicklung des Kindes hat. Die bezahlten Stillzeiten sollen deshalb auch prophylaktisch dazu dienen, dass Kinder durch eine frühzeitige Umstellung auf Milchpulvernahrung und andere Nahrung später weniger erkranken und erwerbstätige Mütter damit weniger am Arbeitsplatz fehlen. Kinder können selbstverständlich trotz bezahlter Stillzeiten krank werden – manchmal auch öfters –, und hierfür sieht Art. 36 Abs. 3 ArG vor, dass die Arbeitgeberin einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses bis zu drei Tage pro Krankheit und pro Kind freigeben muss. Diese Tage sind bei der Betreuung von kranken Kindern anzahlmässig pro Jahr nicht beschränkt und dürfen auch im Arbeitsvertrag oder Personalreglement nicht vertraglich beschränkt werden. Diese aufgrund der Betreuung kranker Kinder anfallenden Ausfalltage dürfen nicht zu Minusstunden führen, die nachzuarbeiten sind, und werden auch nicht mit Überstunden kompensiert. In aller Regel sind die Voraussetzungen der Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR erfüllt, weshalb die Arbeitgeberin diese Ausfalltage in Anwendung der Basler, Berner oder Zürcher Skala zu bezahlen hat, sofern der jeweilige Anspruch auf Lohnfortzahlung im betreffenden Dienstjahr noch nicht durch andere Fälle wie eigene Krankheit aufgebraucht worden ist.

Bei schweren Beeinträchtigungen eines Kindes besteht seit dem 1. Juli 2021 zudem die Möglichkeit eines bezahlten Urlaubs von bis zu 14 Wochen zur Betreuung des Kindes. Eine schwere Beeinträchtigung liegt nach Art. 160

EOG vor, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- Es ist eine einschneidende Veränderung des körperlichen oder psychischen Zustands des Kindes eingetreten.
- Der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung ist schwer vorhersehbar, oder es ist mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen.
- Es besteht ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern, und
- mindestens ein Elternteil muss die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen.

Der Bezug sowie die Entschädigung des Betreuungsurlaubs richten sich nach den Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes (Art. 16n–16s EOG). Das Taggeld beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Anspruchs auf die Betreuungsentuschädigung erzielt wurde, jedoch maximal CHF 196.– pro Tag. Ein solcher Betreuungsurlaub nach Art. 329i OR sowie den Bestimmungen der EOG kann am Stück oder tageweise bezogen werden, wobei der Bezug innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten erfolgen muss. Wenn beide Elternteile arbeiten, haben grundsätzlich beide Elternteile Anspruch auf je sieben Wochen Betreuungsurlaub, wobei die Eltern untereinander eine abweichende Aufteilung wählen können.



AUTOR

Dr. Stefan Rieder ist als Fachanwalt SAV Arbeitsrecht im privaten Arbeitsrecht, öffentlichen Personalrecht und Sozialversicherungsrecht sowohl beratend als auch prozessierend tätig.

**SMARTE LÖSUNGEN
FÜR DIGITALE HR-PROZESSE**

BDO – Ihr Abacus Goldpartner und Experte für

- Lohnbuchhaltung
- HR Prozesse
- HR Portal
- Employee- und Management Self-Services
- Personaleinsatzplanung
- Zeiterfassung

www.bdo.ch

Prüfung | Treuhand | Steuern | Beratung

ABACUS
Gold Partner

