



Merkblatt Stillen und Arbeitsgesetz

Stillen — ein Grundrecht

Seit 1945 besteht der Auftrag an die Behörden eine Mutterschaftsversicherung einzurichten. Im Verlauf dieser 55 Jahren kamen drei unterschiedliche Vorlagen vors Volk. Sie hatten alle die soziale und finanzielle Verbesserung der Frau in Schwangerschaft und Stillzeit zum Inhalt. Alle drei wurden abgelehnt.

Viele Frauen müssen, oder wollen, nach der Geburt eines Kindes wieder zurück an ihren Arbeitsplatz. Auf Grund der Arbeitskräfteerhebung der Jahre 1991 bis 1999 bleiben 60 % der Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes voll- oder teilzeitlich im Erwerbsleben. Offen bleibt die Frage, wer die Kinder während der Abwesenheit der Mütter betreut.

Aus der Studie über die Stillhäufigkeit in der Schweiz, die Dr. C. Conzelmann 1995 veröffentlichte, geht hervor, dass zwischen dem 2. und 3. Monat nach der Geburt 10,3 % der Mütter das Stillen wegen Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit aufgeben. Nach einem weiteren Monat sind es schon 17,7 %.

Die Frage ist nun, *warum* Frauen das Stillen aufgeben. Stillen sie ab, weil sie denken, stillen und arbeiten nicht miteinander vereinbaren zu können? Erscheint es ihnen der einfachste Weg zu sein? Kennen sie die Möglichkeiten? Wissen sie, was der Arbeitgeber nach dem bestehenden Gesetz zu ermöglichen hat?

Rechtslage in der Schweiz

Das Arbeitsgesetz sieht kein absolutes Beschäftigungsverbot für stillende Mütter vor.

Nach acht Wochen Mutterschaftsurlaub können sie aber nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35 Abs. 3 ArG). Dehnen sie jedoch ihren Babyurlaub aus, haben sie keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Nach Ablauf der Kündigungssperrfrist von 16 Wochen, steht es dem Arbeitgeber aber auch frei, das Arbeitsverhältnis aufzulösen (OR).

Kehrt die Frau aber an ihren Arbeitsplatz zurück und möchte trotzdem weiter stillen, ist ihr die nötige Zeit dazu einzuräumen (Art. 35 Abs. 3 ArG). Leider ist das oft illusorisch, da ein geeignetes Zimmer zum Stillen, oder gegebenenfalls zum Pumpen in der Regel fehlt.

Seit dem 1. August ist das neue Arbeitsrecht in Kraft, das einige Verbesserungen bringt. Der Arbeitgeber wird ausdrücklich dazu verpflichtet die Arbeitsbedingungen für Mutter und Kind so zu gestalten, dass die Gesundheit der beiden nicht beeinträchtigt wird. Zitat Art. 60 ArGV I: Für das Stillen im ersten Lebensjahr ist die Stillzeit wie folgt an die Arbeitszeit anzurechnen:

- Stillzeit im Betrieb ist Arbeitszeit
- Verlässt die Arbeitnehmerin den Arbeitsort zum Stillen, so ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anzuerkennen.
- Die übrige Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden, sie darf auch nicht an andere gesetzliche Ruhe- oder Ausgleichszeiten angerechnet werden (Stillzeit darf nicht im Überzeitkonto als Negativsaldo geführt oder als Ferien belastet werden).

Wie das in der Realität umgesetzt wird, können alle die im Gesundheitswesen tätig sind, beeinflussen. Gefragt sind Beweise, dass sich Stillen und Muttermilch positiv auf die allgemeinen Gesundheitskosten auswirken.

Im Parlament und in den Kantonen laufen nach der Ablehnung der Mutterschaftsversicherung vom vergangenen Jahr, ebenfalls verschiedene Vorstösse und Motionen damit ein minimaler Schutz für berufstätige Mütter und ihre Kinder im Gesetz verankert wird.

Man darf gespannt sein, zu was Parlament und Arbeitgeberseite sich durchringen können.

10/2003