



## Wieder ein Schritt in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Bezahltes Stillen am Arbeitsplatz

Neu müssen die Arbeitgeber die Zeit, welche für das Stillen eines Säuglings während der Arbeitszeit gebraucht wird, entlohnen. Der Bundesrat hat mit der Inkraftsetzung des neuen Art. 60 ArGV1 einen weiteren, gewichtigen Schritt in Richtung besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan. Die Revision tritt per 1. Juni 2014 in Kraft.

Erfreulicherweise hat das Parlament letztes Jahr eine Parlamentarische Initiative von Ständerätin Maury Pasquier (SP GE) angenommen und den Bundesrat beauftragt, das ILO-Übereinkommen Nr. 183 zu ratifizieren und umzusetzen. Mit der vorliegenden Neuerung zu den Stillzeiten in der ArGV 1 setzt nun der Bundesrat diesen Auftrag um. Der SGB begrüsst die vorliegende, sozialpartnerschaftlich in der Eidgenössischen Arbeitskommission vorbereitete Lösung. Sie wurde auch von einer breiten Allianz zahlreicher Frauen- und Fachorganisationen unterstützt und getragen.

### Lösungen auch für Frauen in Teilzeitarbeit

Art. 60 Abs. 2 ArGV 1 bestimmt, dass Müttern die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten als Pausen freizugeben sind und dass diese Pausen ganz normal wie Arbeitszeit entlohnt werden müssen. Diese Bestimmung gilt für das erste Lebensjahr des Säuglings. Dem Stillen gleichgestellt ist die Abpumpzeit. Sowohl das Stillen wie das Abpumpen können entweder im Betrieb, in welchem der Arbeitgeber zwingend einen gesonderten Still-Raum einrichten muss, oder extern stattfinden, z.B. zuhause oder in der Krippe.

Der Gesetzgeber hat die Dauer der Bezahlung begrenzt, dies nach effektiv geleisteter, täglicher Arbeitszeit (aus diesem Grund ist eine korrekte Arbeitszeiterfassung wichtig!). Bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden werden 30 Minuten bezahlt. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden sind es 60 Minuten. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden sind es 90 Minuten. Der Arbeitgeber darf nicht verlangen, dass die so freigenommene Still-Pausen vor- oder nachkompensiert werden müssen oder zu einem negativen Arbeitszeit-Saldo gezählt werden. Sie gelten als ganz normal geleistete Arbeitszeit!

Wichtig ist zu betonen: Bei all diesen gesetzlichen Vorgaben zur Dauer der bezahlten Stillpausen handelt es sich um gesetzliche Minimal-Bestimmungen! Arbeitgeber und Arbeitnehmende bzw. die Sozialpartner im GAV können und sollen je nach Situation auch eine längere Dauer für die Bezahlung festsetzen.

### Weitere Schritte müssen folgen

Hat eine Mutter bzw. ein Kind das Bedürfnis nach längeren Stillpausen, dann ist die zusätzliche Zeit vom Arbeitgeber obligatorisch zu gewähren. Je nach dem sind diese zusätzlichen Stillpausen aber nicht bezahlt.

Die bezahlten Stillpausen werden in letzter Konsequenz die Qualität des Familienlebens und die Erwerbsquote steigern. Der SGB begrüsst ausdrücklich, dass mit der vorliegenden Reform auch Frauen im Teilzeitarbeitsverhältnis bzw. deren Säuglinge von bezahlten Stillpausen profitieren können. Gewerbe und gewisse Arbeitgeberkreise hatten sich erbittert dagegen gewehrt. Diesem Erfolg müssen für den SGB weitere Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie folgen, unter anderem für bezahlte gesetzliche Elternurlaube, für die Schaffung von Kinderbetreuungs-Plätzen und eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeiten. Luca Cirigliano.

SGB, 7.5.2014.

Personen > Cirigliano Luca. Kinderbetreuung. Arbeitsplatz. SGB. 7.5.2014