

Bezahlte Stillpausen für berufstätige Mütter

Seit 1. Juni 2014 müssen Stillpausen von berufstätigen Müttern im ersten Lebensjahr des Kindes in einem gewissen Umfang entlohnt werden, und zwar

- 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

Bei der Anrechnung der Stillzeiten wird nicht mehr zwischen Stillen im Betrieb und Stillen ausserhalb des Betriebs unterschieden.

Die Stillzeit oder Zeit fürs Abpumpen gilt für jedes Kind, bei Zwillingen wird sie also verdoppelt.

Was ist, wenn mein Kind mehr Zeit braucht?

Die neue Regelung betrifft nur die Bezahlung der Stillzeit. Wie bisher haben stillende Mütter Anspruch darauf, dass ihnen "die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderliche Zeit" freigegeben wird. Wer also länger braucht als 30 Minuten im Halbtage, darf sich diese Zeit nehmen. Sie bekommt aber nach Gesetz nur 30 Minuten bezahlt.

Für wen gilt diese Regelung?

Diese Regelung ist in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz festgehalten (ARGV 1) und gilt für alle Frauen, die dem Arbeitsgesetz unterstellt sind.

Nach bisheriger Praxis ist davon auszugehen, dass die Bestimmungen des öffentlichen Dienstes insbesondere in Fragen des Gesundheitsschutzes nicht hinter die Regelungen des Arbeitsgesetzes zurückfallen dürfen. Daher ist der VPOD der Auffassung, dass diese Bestimmungen als Minimalbestimmungen auch für Frauen gelten, welche öffentlich-rechtlich angestellt sind.

Was ist, wenn in meinem Betrieb weitergehende Regelungen gelten?

Die neuen Bestimmungen sind Minimalbestimmungen. Weitergehende Regelungen sind weiterhin gültig bzw. können vereinbart werden.

Kann ich die Stillzeiten zusammenfassen und am Stück beziehen, also beispielsweise zur täglichen Verkürzung der Arbeitszeit nutzen?

Die Verordnung äussert sich nicht zur Frage, in welcher Form und zu welcher Zeit die Stillpausen bezogen werden müssen. Der VPOD ist der Auffassung, dass es möglich sein muss, die Stillzeiten zusammen zu fassen und auf den Anfang und/oder das Ende der täglichen Arbeitszeit zu legen. Da Kinder unterschiedlich sind und gerade im ganz jungen Alter unterschiedliche Bedürfnisse haben und da die Betreuungseinrichtungen in der Regel nicht direkt beim Arbeitsplatz liegen, wäre alles andere nicht mit dem Ziel der Regelung vereinbar.

Was ist die rechtliche Grundlage der Regelung?

Die Regelung geht zurück auf das Übereinkommen Nr. 183 der Internationalen Arbeitsorganisation ILO über den Mutterschutz vom 15. Juni 2000, welches die Bundesversammlung im April 2014 ratifiziert hat.

VPOD/ 2015