



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Arbeitnehmerschutz
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Zürich, 17. Januar 2014 RDB/sm
derrer@arbeitgeber.ch

Stellungnahme zur Revision von Artikel 60 Absatz 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1): Entlohnung der Stillpausen

Sehr geehrter Herr Zürcher
Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns mit Schreiben vom 4. November 2013 zur Stellungnahme zur Revision von Artikel 60 Absatz 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1): Entlohnung der Stillpausen eingeladen. Wir danken Ihnen für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme.

Allgemeine Bemerkungen

Die Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV) lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- **Wir sind grundsätzlich mit dem Systemwechsel zur Bezahlung von Stillpausen einverstanden.**
- **Wir fordern eine Anpassung der vorgeschlagenen Dauer der Pausen wie folgt:
Art. 60 Abs. 2 V2 zum ArG:**

... Davon wird im ersten Lebensjahr als bezahlte Arbeitszeit angerechnet, **sofern das Stillen oder Abpumpen im Betrieb oder in einem nahgelegenen Lokal erfolgt:**
a) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: 30 Minuten
b) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden: zweimal 30 Minuten



- **Als Kompromissvorschlag denkbar:**
 - a) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden: 30 Minuten**
 - b) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden: zweimal 30 Minuten**
 - b) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden: zweimal 45 Minuten**

In der Vergangenheit hat sich in vielen Branchen, speziell in Branchen mit einem hohen Frauenanteil eine, den Umständen angemessene Praxis ergeben. Dabei wurden einvernehmliche Lösungen gefunden, welche den Bedürfnissen sowohl von Mutter und Kind wie des Arbeitgebers Rechnung getragen haben.

Heute soll nun der Anspruch auf die Bezahlung der Stillpausen gesetzlich geregelt werden. Dabei ist nicht zu vergessen, dass die Arbeitgeber bereits heute im Bereich Schwangerschaft / Mutterschaft mit zahlreichen Schutzvorschriften konfrontiert sind; unter anderem mit Lohnfortzahlungspflichten in der Schwangerschaft. Gerade in personalintensiven Branchen mit einem hohen Frauenanteil wie z.B. Hotellerie, Reinigungsgewerbe führen diese Vorschriften bereits heute zu hohen Kosten. Eine Ausweitung dieser Lohnzahlungspflicht ist deshalb grundsätzlich problematisch. Es geht um eine Interessenabwägung zwischen den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und dem, was die Arbeitgeber zu leisten bereit sind. Es wäre schade, wenn die Gesamtheit dieser Vorschriften dazu führen würde, dass eine neue Hemmschwelle für die Anstellung jüngerer Frauen geschaffen würde.

Hingegen begrüßen wir, dass eine klarere Regelung der Stillpausen gesucht wird. Die bisherigen Bestimmungen haben doch regelmässig zu Diskussionen Anlass gegeben.

Das SECO schlägt folgende Umsetzung des Übereinkommens und Änderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vor:

Art. 60 Abs. 2

² 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.

1. Grundsätzliche Überlegungen des SAV

Die vorgeschlagene Dauer der Pausen geht weiter als die Empfehlungen der ILO; welche eine bis zwei Pausen von 30 Minuten vorsehen, je nach Dauer des Arbeitstages. Gemäss den Vorgaben der ILO ist es möglich eine bis zwei Pausen täglich vorzusehen, abgestuft nach Dauer der Arbeitszeit.

2. Stellungnahme zu den einzelnen Punkten:

Art. 60 Abs. 2 lit. a

Eine halbe Stunde Stillpause vorzusehen bei einer Arbeitszeit von weniger als 4 Stunden ist unverhältnismässig und entspricht nicht einem physiologischen Bedürfnis. Der erläuternde Bericht verweist aber gerade darauf, dass die Verhältnismässigkeit gewahrt bleiben muss und den physiologischen Bedürfnissen Rechnung getragen werden muss.



Sehr viele Frauen arbeiten Teilzeit. Dies in oft kleinen Pensen z.B. in der Reinigung oder im Service. Da werden sie täglich 2 - 3 Std. in der Büroreinigung eingesetzt oder helfen bspw. stundenweise aus im Mittags oder Abendservice. Hier eine bezahlte Stillpause von 30 Minuten zu fordern ist völlig kontraproduktiv.

So macht es im Service keinen Sinn, einen beschränkten Arbeitseinsatz zu «Stosszeiten» durch eine Stillpause zu unterbrechen, der Arbeitgeber ist in dieser Zeit eben gerade auf eine möglichst lückenlose Präsenz angewiesen. Bei anderen, derart kurzen Einsätzen lohnt es sich nicht mehr, eine Frau einzusetzen, wenn der Einsatz noch durch eine Stillpause unterbrochen wird.

Bei einem Einsatz von unter vier Stunden ist es auch den meisten Frauen möglich, ihr Kind vorher und nachher zu stillen. Die Einführung einer solchen Pause von 30 Minuten wird dazu führen, dass keine Mütter mehr für die beliebten kurzzeitigen täglichen Einsätze eingestellt werden, solange sie noch stillen.

Das Argument, hier die Teilzeitbeschäftigten den Vollzeitbeschäftigten gegenüber nicht zu benachteiligen, greift ebenfalls nicht. Falls eine Frau ein kleines Pensum nicht auf mehrere Wochentage aufteilt sondern längere Arbeitszeiten an wenigen Wochentagen hat, wird sie von den Stillpausen profitieren können. Im Zentrum steht hier ja nicht die Mutter, sondern das Wohl des Kindes.

Antrag: Streichung von lit.a.

Art. 60 Abs. 2 lit. b

Wir meinen, dass in aller Regel bei einer Arbeitszeit bis zu 8 Std. eine Stillpause ausreichend ist.

Antrag: Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: 30 Minuten

Art. 60 Abs. 2 lit. c

Gemäss Abs. 1 von Art. 60 dürfen stillende Mütter keinesfalls über 9 Std. beschäftigt werden. Hier besteht also bereits eine Einschränkung, welche überlange Arbeitszeiten verhindert. Im Sinne einer einfachen Regelung meinen wir, lit. c könnte auch weggelassen werden. In jedem Falle ist die massgebende Arbeitszeit jedoch von 7 auf **mehr als 8 Stunden** zu erhöhen.

Es ist überhaupt nicht nachvollziehbar, warum die Schweiz hier von der europäisch üblichen Regelung von 90 Minuten bezahlter Stillzeit bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden abweicht. Die massgebende Arbeitszeit ist auf acht Stunden hinaufzusetzen.

Antrag: Streichung von lit.c.

Eventualiter: Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden: 2 x 45 täglich.

3. Stückelung der Stillpausen

Eine Platzierung der Stillpause am Anfang oder Ende der Arbeitszeit führt lediglich zu einer Verkürzung der Arbeitszeit, was in aller Regel nicht den physiologischen Bedürfnissen des Kindes und der Mutter entspricht. Wie meinen deshalb, dass der Regelfall Pausen von 30 Minuten sein soll.



Da die Stillzeit nur im Betrieb bezahlt werden soll, ist die einfache Arbeitszeitverkürzung nur möglich durch eine Vereinbarung.

4. Ort der Stillpausen

Einer der Punkte der bisherigen Regelung war die Unterscheidung der Stillpausen im Betrieb und beim Verlassen des Betriebes. Der SAV beantragt, dass lediglich die Stillpausen im Betrieb zu bezahlen sind. Damit ist auch die Gefahr des Missbrauchs minimiert. Möchte eine Mitarbeiterin die Regelung missbrauchen, ist dies eigentlich nur möglich, falls sie ihre Stillzeit ausserhalb des Betriebes bezieht und die tägliche Arbeitszeit verkürzt mit der Behauptung, dass sie ihr Kind immer noch stille. Nicht zu vergessen ist, dass die stillende Mutter ja grundsätzlich unbeschränkt freie Zeit zum Stillen einfordern kann und es hier ausschliesslich um die Frage der Bezahlung dieser Zeit geht.

Es ist den Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen auch weiterhin freigestellt, andere einvernehmliche Lösungen zu treffen, was in der Praxis bereits heute passiert. Eine tägliche Verkürzung der Arbeitszeit kann je nach der persönlichen Situation der stillenden Mutter und den Bedürfnissen der anderen Arbeitnehmenden vereinbart werden.

Eventualvorschlag

Es wäre auch denkbar, die Zeitintervalle anders anzuordnen und dem Bedürfnis nach einer Berücksichtigung der Teilzeitpensen stärker entgegen zu kommen.

Unter diesem Aspekt wäre eine mögliche Staffelung:

... Davon wird im ersten Lebensjahr als bezahlte Arbeitszeit angerechnet, sofern das Stillen oder Abpumpen im Betrieb erfolgt:

- a) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden: 30 Minuten**
- b) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden: zweimal 30 Minuten**
- b) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden: zweimal 45 Minuten**

Abschliessende Bemerkungen

Das Thema der Regelung der Stillpausen hat zu sehr intensiven Diskussionen geführt. Bemerkenswerterweise haben dabei berufstätige Mütter, welche die Situation selber erlebt haben, sehr viel pragmatischere Haltungen.

Bis eine Frau nach dem Mutterschaftsurlaub die Arbeit wieder aufnimmt, stellt sich die Frage des Stillens bereits ganz anders als direkt nach der Geburt. Die Regelung die im Gesetz getroffen wird, ist für ein ganzes Jahr die gleiche, Kinderärzte empfehlen jedoch heute, dass keinesfalls länger als 6 Monate ausschliesslich gestillt werden sollte. Stillt die Mutter jedoch nur noch ergänzend, wird sich dies in den meisten Fällen auf Morgen und Abend beschränken. Die Regelungen im Gesetz sollen deshalb auf die Bedürfnisse von Mutter und Kind Rücksicht nehmen, aber auch verhindern, dass Missbrauch damit betrieben werden kann. Eine Missbrauchsdiskussion schadet allen Müttern mehr, als sie etwas nützt.

Zudem ist es Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen unbenommen, weitergehende Lösungen zur treffen. So ist es auch sehr wohl denkbar, dass der Kinderarzt eine Empfehlungen abgeben könnte, welche aus medizinischen Gründen eine weitergehende Lösung beinhaltet.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit, welche Sie unseren Bemerkungen entgegenbringen und bitten Sie, unsere Anträge zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Prof. Dr. Roland A. Müller
Direktor

Ruth Derrer Balladore
Mitglied der Geschäftsleitung

Kopie: abas@seco.admin.ch