

RECHTE KLAR & UMSETZBAR

Arbeiten und Stillen



Wie ist es, wenn eine Ärztin bei Arbeitsaufnahme ihr Kind noch stillt?

Rechte

- Eine stillende Mutter darf bis zum Ende der Stillzeit **nur mit Einverständnis** beschäftigt werden. In den ersten 8 Wochen nach der Niederkunft besteht ein absolutes Arbeitsverbot. Bis zur 16. Woche nach der Geburt kann die Arbeitnehmerin auch ablehnen, nachts zu arbeiten (zwischen 20 Uhr und 6 Uhr; Art. 35a ArG).
- Sie darf **keinesfalls mehr als neun Stunden pro Tag** arbeiten, auch wenn im Arbeitsvertrag mehr vorgesehen wäre (Art. 60 Abs. 1 ArGV 1). Aufgrund dieser Arbeitszeitbeschränkung kann sie auch **nicht für einen Pikettdienst** herangezogen werden. Auch darf sie **nicht mehr als drei Nächte am Stück** arbeiten.
- Gemäss Risikoanalyse darf eine Stillende **keine gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten** ausführen. Ihr muss eine gleichwertige, ungefährliche Arbeit angeboten werden. Wenn das nicht möglich ist, kann sie zu Hause bleiben und erhält aber 80% ihres Lohnes (Art. 35b ArG).
- Die Stillende kann sich am Arbeitsplatz unter geeigneten Bedingungen **jederzeit hinlegen und ausruhen**, und auf Mitteilung hin der **Arbeit fernbleiben oder darf diese verlassen** (allerdings ohne Lohnfortzahlungspflicht ohne Arbeitsunfähigkeitszeugnis).
- Der stillenden Mutter ist die erforderliche **Zeit zum Stillen freizugeben** (Art. 35a Abs. 1 ArG).
- Nach Art. 60 Abs. 2 ArGV 1 wird im **ersten Lebensjahr** des Kindes Stillzeit (und Abpumpzeit, unabhängig, ob im Betrieb oder ausserhalb) wie folgt **als bezahlte Arbeitszeit** angerechnet (im Rahmen der maximalen 9 Stunden; am Stück oder verteilt):
 - tägliche Arbeitszeit **≤ 4h: 30 Minuten**
 - tägliche Arbeitszeit **4 - 7h: 60 Minuten**
 - tägliche Arbeitszeit **> 7h: 90 Minuten**
- Wird mehr Still- oder Abpumpzeit benötigt bzw. ab dem 2. Lebensjahr, muss der Arbeitgebende weiterhin **Stillzeit zur Verfügung stellen**, diese Zeiten aber nicht mehr vergüten.

klar & umsetzbar für Arbeitnehmende

- Arbeitnehmende **bestimmt, wie lange** ihr Kind gestillt wird.
- Umsetzung der **Schutzmassnahmen soll unmissverständlich verlangt** werden, da Schutz nicht nur auf die Gesundheit der stillenden Mutter, sondern insbesondere auf diejenige des Kindes abzielt - **auch das Team versteht das!**

für Arbeitgebende

- Es ist in der **Verantwortung des Arbeitgebenden**, Stillende zu schützen und die **Sollarbeitszeit in der Stillzeit auf maximal 9h** (inklusive Stillzeit) zu hinterlegen und den **Arbeitsinhalt entsprechend anzupassen**.
- Als **gefährliche oder beschwerliche Arbeiten** gelten (vgl. Mutterschutzverordnung):
 - das Bewegen schwerer Lasten von Hand;
 - Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen;
 - Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind;
 - Arbeiten bei Kälte, Hitze oder bei Nässe;
 - Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm;
 - Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen.

➡ Wenn es Probleme gibt, kann dieses Dokument der:m Vorgesetzten gezeigt oder eine Meldung an den VSAO Zürich erfolgen:

susanne.hasse@vsao-zh.ch

Nach Ablauf der 16-wöchigen Sperrfrist genießen Stillende keinen zeitlichen Kündigungsschutz mehr. Der Arbeitgebende kann auch jederzeit eine Stillbescheinigung verlangen.