

Artikel 60

Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft

(Art. 35 und 35a ArG)

¹ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über 9 Stunden hinaus.

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.

Absatz 1

Die Zeit von Schwangerschaft und Mutterschaft stellt sowohl physisch wie auch psychisch für die Frau in aller Regel eine Sondersituation dar, die durch die Bedingungen am Arbeitsplatz positiv oder negativ mit beeinflusst werden kann. Schlechte Arbeitsbedingungen wirken sich über die Mutter auch auf das Kind aus und können sein Wohlbefinden und seine Gesundheit beeinträchtigen. Das trifft im besonderen Mass auf die Gestaltung der Arbeitsorganisation und die Strukturierung der Arbeitszeit zu.

Die tägliche Arbeit ist darum in jedem Fall auf die vereinbarte ordentliche Dauer zu beschränken. Schwangere und stillende Frauen dürfen somit keine Überstunden leisten. Zudem darf die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als 9 Stunden betragen, selbst wenn der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin eine höhere tägliche Arbeitszeit vereinbart hatten. Auch in Ausnahmesituationen dürfen keine Zusatzarbeiten verlangt werden, die über diese 9 Stunden hinausgehen.

Absatz 2

Der Nutzen von Stillen und dessen Förderung sind weltweit anerkannt. Stillen hat einen wesentlichen Einfluss auf den Gesundheitszustand und die Entwicklung des Säuglings, aus ernährungs-technischen und immunologischen Gründen und weil es die Mutter-Kind-Beziehung fördert. Aus diesem Grunde müssen alle notwendigen Massnahmen getroffen werden, um den erwerbstätigen Frauen auch nach dem Mutterschaftsurlaub das Stillen zu ermöglichen. Die gesetzlichen Bestimmungen unterstützen diese Forderung: Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben (siehe [Art. 35a ArG](#) ) und der Arbeitgeber muss, wenn im Betrieb gestillt wird, einen geeigneten Ort zur Verfügung stellen (siehe [Art. 34 ArGV 3](#) )

In Absatz 2 wird festgehalten, wie viel der zum Stillen benötigten Zeit mindestens als bezahlte Arbeitszeit angerechnet werden muss während des ersten Lebensjahres des Kindes. Dieser Grundsatz konkretisiert im schweizerischen Recht den Inhalt des von der Schweiz ratifizierten IAO-Übereinkommens Nr. 183 über den Mutterschutz und insbesondere Artikel 10 des Übereinkommens, die bezahlten Stillzeiten für stillende Mütter vorsieht.

Gemäss Absatz 2 muss stillenden Müttern bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden 30 Minuten Stillzeit an die bezahlte Arbeitszeit angerechnet werden, bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden 60 Minuten und bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden 90 Minuten. Diese Zeiten können je nach den Bedürfnissen am Stück oder verteilt bezogen werden.

Es handelt sich bei diesen Bestimmungen nur um Mindestzeiten. Sollten längere Stillzeiten erforderlich sein, darf die stillende Mutter der Arbeit auf Wunsch auch länger fernbleiben (siehe auch [Artikel 35a ArG](#)). Die benötigte Zeit, die über die in den Buchstaben a, b und c festgelegten Minima hinausgeht, wird ohne anderslautende Abmachung zwischen dem Arbeitgeber und

der betroffenen Arbeitnehmerin nicht als bezahlte Arbeitszeit angerechnet. Eine solche Abmachung kann auch eine Reduktion der täglichen Arbeitszeit vorsehen.

Die Arbeitnehmerin verfügt unabhängig davon, ob sie das Kind im Betrieb stillt, ihre Milch abpumpt oder den Arbeitsplatz zum Stillen verlässt, über dieselbe bezahlte Stillzeit. Verlässt sie den Arbeitsplatz zum Stillen, ist für den Weg keine Verlängerung der bezahlten Stillzeit vorgesehen. Anderslautende Abmachungen zwischen dem Arbeitgeber und der betroffenen Arbeitnehmerin sind jedoch möglich.

Die unter Buchstaben a, b und c vorgesehenen Stillzeiten dürfen nicht anderen gesetzlichen Ruhe- und Ausgleichsruhezeiten angerechnet werden, zudem dürfen sie nicht im Überzeitkonto als Negativsaldo geführt oder den Ferien belastet werden.