

# Der Spagat von Seiltänzerinnen

## Was sagt das Arbeitsrecht zu den Rechten von Lehrerinnen, die selbst Mütter sind, und was könnte das in der Praxis heissen?

**Text:** Valentin Huber

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich (Art. 8 Abs. 1 Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV]). Die persönlich wahrgenommene Geschlechtszugehörigkeit ist eine elementare Entfaltung der Persönlichkeit und absolut geschützt (Art. 10 Abs. 2 BV). Dieser Artikel handelt unter anderem von stillenden Müttern. Mitgemeint sind aber alle mit Eigenmilch stillenden Menschen, nicht bloss diejenigen, die sich auch selbst als Mutter und/oder Frau bezeichnen.

### Spagat zwischen zwei Jobs

Lehrerinnen, die selbst Mütter sind, haben mindestens zwei beanspruchende Fulltime-Jobs, die sie nebeneinander organisieren müssen. Arbeitgebende haben diesem täglichen Spagat der Mütter auf dem Seil in schwindelerregender Höhe besonders fürsorglich Rechnung zu tragen, denn eine erwerbstätige Mutter hat nur schon aufgrund der Schwangerschaft und der allenfalls nachfolgenden Stillzeit – im Vergleich zu erwerbstätigen Vätern – grosse Herausforderungen zu meistern. Die Schwangerschaft, die Niederkunft sowie die Wochen danach sind Abschnitte im Leben einer Mutter, die besondere Risiken für ihre Gesundheit bergen, wie etwa erschöpfende körperliche Umstellungen, nächtliche Ruhestörungen durch hungrige Schreihälse oder die zusätzlichen stressigen Alltagsbeschaffungen, die man nicht noch kurz notfallmässig an der Tankstelle erledigen kann.

### Diskriminierungsverbot von Frauen in der Bundesverfassung

Die Frau und der Mann sind gleichberechtigt (Art. 8 Abs. 3 erster Satz BV). Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstel-

lung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Anstellungsinstanzen im Schulfeld haben das Grundrecht von Lehrerinnen auf Nicht-Diskriminierung unbedingt sicherzustellen. Die Frau sowie der Mann haben selbstverständlich auch Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 zweiter Satz BV).

### Keine absolute Gleichmacherei

Das Gebot der Gleichberechtigung verbietet indes nicht bloss die Benachteiligung von Frauen, sondern jede nicht durch zwingende biologische oder funk-

tionale Unterschiede gerechtfertigte geschlechtsbezogene Regelung (Bundesgerichtsentscheid [BGE] 129 I 265, E. 3.3). Vereinzelt wirft eine zu absolute Gleichmacherei auch Fragen auf. Sogenannte «zwingende biologische oder funktionale Unterschiede» werden teilweise zur Begründung der Nicht-Militärdienstpflicht, des früheren Rentenalters oder der tieferen Leistungsvoraussetzungen bei Sportwettkämpfen von Frauen herangezogen. Die Botschaft über die Volksinitiative «Gleiche Rechte für Mann und Frau» vom 14. November 1979 beschäftigte sich bereits mit dieser Gleichheitsproblematik: «Diese Gleichheitsvorstellung [...] nimmt also die in gesellschaftlicher, wirtschaftlicher, politischer oder sonstiger Hinsicht bestehenden Ungleichheiten hin und erhält sie aufrecht» ([79.076], S. 119). Nur dort, wo es Unterschiede zwi-

schen Müttern und Lehrerinnen sowie Vätern und Lehrern gibt, ist auch eine ungleiche Behandlung geboten.

### Diskriminierungsverbot aufgrund einer Schwangerschaft

Lehrerinnen dürfen nicht wegen Schwangerschaft benachteiligt werden – es ist sowieso verboten, Arbeitnehmende aufgrund ihres Geschlechts zu benachteiligen (Art. 3 Abs. 1 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann).

### Keine Kompensation bei Schwangerschaft in den Schulferien

Für Lehrpersonen gilt allgemein die Regel, dass sie Ferien in der unterrichtsfreien Zeit beziehen müssen. Lehrerinnen stehen aufgrund der unterrichtsfreien Zeit vor besonderen Herausforderungen, weil sie vereitelte Erholungszeit einer Schwangerschaft während der unterrichtsfreien Zeit (Schulferien) nicht während der Unterrichtszeit nach Stundenplan nachbeziehen können. Das Arbeitsverhältnis von Lehrerinnen unterscheidet sich in diesem Punkt

massgeblich von allen anderen öffentlichen oder privaten Anstellungen.

Laut bundesgerichtlicher Rechtsprechung widerspricht dies dem Rechtsgleichheitsgebot aber nicht (Art. 8 Abs. 1 BV; vgl. BGE 144 I 113).

Dazu ein Beispiel: Eine Lehrerin der Schuljahre 1H und 2H (HarmoS-Zählweise für Kindergarten) mit Vollzeitstellung im Kanton Freiburg gebar ihren Sohn am 17. Juni 2016, sodass ein Teil der anschliessenden und bundesrechtlich zugesicherten Mutterschaftszeit (um nicht den Begriff «Mutterschaftsurlaub» zu verwenden, weil die Zeit nach der Niederkunft mit Ur-



Grafik: stillfoerderung.ch



Grafik: stillfoerderung.ch



Grafik: Marcel Möri, Valentin Huber

laub nicht viel zu tun hat) von insgesamt 16 Wochen in die Sommerferien fiel. Nach Abschluss der Mutterschaftszeit und einer weiteren Verlängerung durch unbezahlten «Urlaub» begehrte die Lehrerin, dass ihr – aufgrund ihrer Urlaubsabwesenheit während der Sommerferien – vier Wochen Ferienzeit sowie zusätzliche zweieinhalb Wochen Vorbereitungszeit zu gewähren seien. Das höchste Gericht verwehrte ihr diesen Anspruch, weil Lehrerinnen verpassste Ferienzeiten selbstständig während der ordentlichen Schulferien nachholen müssten, was sich aus der Flexibilität von Lehrpersonen in der Feriengestaltung ergäbe (BGE 144 I 113, E. 5.1.2 und E. 5.3.6).

### Stillen und Abpumpen gelten als bezahlte Arbeitszeit

Stillende Mütter (und ebenso schwangere Frauen) müssen sich am Arbeitsort unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können (Art. 34 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz). Das privatrechtliche Arbeitsrecht gilt im Sinne einer Mindestanforderung analog für das öffentliche Personalrecht. Seit Sommer 2014 haben Arbeitgebende den stillenden Müttern für das Stillen oder für das Abpumpen der Mut-

termilch bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden mindestens 30 Minuten freizugeben. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden sind mindestens 60 Minuten freizugeben und wenn die tägliche Arbeitszeit 7 Stunden überschreitet, beläuft sich die Stillzeit auf mindestens 90 Minuten (Art. 60 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz; Art. 35 und 35a Arbeitsgesetz). Es handelt sich hierbei während des ersten Lebensjahrs des Kindes um bezahlte Arbeitszeit, die nicht von anderen Ruhezeiten wie etwa Ferientagen abgezogen werden darf!

### Besenkammern und Kellerräume sind keine Stillzimmer

Das Stillzimmer am Arbeitsort soll ein geeigneter Rückzugsort sein (keine Besenkammer), der mit einer bequemen Liege und einem Stillkissen sowie einer Wickelkommode ausgerüstet ist. Das nationale Kompetenzzentrum Stillförderung Schweiz ([stillfoerderung.ch](http://stillfoerderung.ch)) empfiehlt zusätzlich das Türschild «Besetzt», eine Abwaschgelegenheit und einen Kühlschrank für die Muttermilch.

### Täglicher Spagat zwischen Lehrerinnenpult und hungrigem Baby

Grundsätzlich sind Lehrpersonen als öffentlich-rechtliche Angestellte vom Geltungsbereich des oben genannten privaten Arbeitsgesetzes ausgenommen. Dennoch sollen auch die öffentlich-rechtlichen Anstellungsinstanzen das im Privatrecht geltende Arbeitsrecht in die personalrechtliche Praxis einbeziehen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darf selbstverständlich auch vor den Schultoren nicht Halt machen. Weil stillende Mütter, die gleichzeitig als Lehrerinnen unterrichten, nicht einfach aus dem Unterricht laufen können, um Muttermilch abzupumpen oder um ihr Kind zu stillen, verlagern sich diese Arbeiten auf die Pausenzeiten. Das wiederum vermindert die Erholungszeit der Lehrerinnen. Deshalb sollen die Schulen den Lehrerinnen eine Zeitgutschrift – berechnet als Lehrpensum – für das Abpumpen der Muttermilch oder das Stillen zusprechen.

Für jene Unterrichtstage, an denen die stillende Mutter aufgrund ihrer Unterrichtsverpflichtung ihr Kind nicht stillen kann, könnte ihr eine Zeitgutschrift zugesprochen werden.

#### Bis zu vier Lektionen pro Tag = 30 Minuten

**Stillzeit:** Die stillende Mutter Sascha arbeitet jeweils drei Lektionen an fünf Tagen. An je-

dem dieser Unterrichtstage könnten ihr für die 30 Minuten bezahlte Stillzeit 0.025 Stellenprozent zugesprochen werden, was wöchentliche 0,125 Stellenprozente ergäbe. Bei 40 Unterrichtswochen würde dies einem zusätzlichen Jahrespensum von fünf Stellenprozenten entsprechen.

#### Ab vier Lektionen pro Tag = 60 Minuten Stillzeit, ab sieben Lektionen = 90 Minuten

**Stillzeit:** Ab vier und bis zu sieben täglichen Unterrichtslektionen könnte Sascha einen Anspruch auf 2 x 30 Minuten Stillzeit geltend machen (zusätzliches jährliches Pensum von 10 Stellenprozenten) und pro Tag, an dem sie sieben oder mehr Lektionen unterrichtet, die vollen 3 x 30 Minuten (0.075 Stellenprozente pro Unterrichtstag). Die Arbeitgeberin darf ein Arztzeugnis verlangen, welches das Stillen der Mutter bestätigt.

(Beispiele auf der Basis von 2000 Jahresarbeitsstunden)

Diese Rechnung ist ein freier Vorschlag des Verfassers, in Anlehnung an das Merkblatt «Arbeitszeitgutschrift für stillende Mütter» (Amt für Mittelschulen, St. Gallen).

Im Mindesten muss jedoch die Stillzeit im Berufsauftrag der Lehrerinnen enthalten sein und diejenigen Lehrerinnen, die ihre Kinder stillen, dürfen andere im Berufsauftrag liegende Arbeiten für diese Zeit streichen (in Absprache mit der vorgesetzten Stelle). Ausgeschlossen sind indessen vermeintlich «kreative Lösungen» wie etwa der zeitweise Einsatz von Personen ohne Lehrdiplom, die während der Stillzeit der Lehrerin die Klasse «kurz beaufsichtigen».

Es ist höchste Zeit, dass hier einheitliche und analog dem privatrechtlichen Arbeitsrecht faire Regelungen für Lehrerinnen in allen Kantonen für alle Schulstufen eingeführt werden.

#### Valentin Huber

*unterrichtete zehn Jahre als Sekundarschullehrer und arbeitet heute als Jurist mit Lehrauftrag an der Pädagogischen Hochschule Thurgau.*

*Die abgebildeten Türhänger können unter [www.stillfoerderung.ch/shop](http://www.stillfoerderung.ch/shop) bestellt werden.*