



Stillen am Arbeitsplatz - Facts für Arbeitgebende

Damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich wird, ist gegenseitiges Verständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen gefragt. Das Stillen oder Abpumpen von Muttermilch klappt umso besser, wenn am Arbeitsplatz eine hohe Akzeptanz und eine angepasste Infrastruktur vorhanden sind.

Die Schweizerische Gesellschaft für Pädiatrie (SGP) unterstützt die Empfehlung der Weltgesundheitsorganisation (WHO), wonach ausschliessliches Stillen während sechs Monaten ein gewünschtes Ziel ist. Weiterstillen parallel zur Einführung der Beikost ist empfehlenswert, so lange wie Mutter und Kind dies möchten.

Stillen hat viele gesundheitliche Vorteile für Mutter und Kind. Gestillte Kinder erkranken weniger häufig, dies führt zu weniger Abwesenheiten der Eltern am Arbeitsplatz. Es wurde klar gezeigt, dass:

- das Risiko für Infektionen der unteren Atemwege bei Kindern unter einem Jahr durch das Stillen um über 70% gesenkt wird,
- gestillte Kinder weniger häufig an Mittelohrentzündungen und Magen-Darm-Infektionen erkranken
- später mit hoher Wahrscheinlichkeit weniger Übergewicht und Diabetes Mellitus Typ 2 entwickeln,
- das Risiko für Mütter, an Brustkrebs zu erkranken, niedriger ist und sie schneller zu ihrem Normalgewicht zurückfinden.

In der Schweiz bestehen zum Stillen und zum Abpumpen von Muttermilch verschiedene arbeitsrechtliche Vorgaben:

- Im ersten Lebensjahr des Kindes gilt die Zeit zum Stillen oder Abpumpen im und ausserhalb des Betriebs als bezahlte Arbeitszeit (Art. 60 ArGV1):
 - bis zu einer Arbeitszeit von 4 Stunden mindestens 30 Minuten
 - ab einer Arbeitszeit von 4 Stunden mindestens 60 Minuten
 - ab einer Arbeitszeit von 7 Stunden mindestens 90 Minuten

Diese Zeiten können je nach den physiologischen Bedürfnissen des Kindes am Stück oder verteilt bezogen werden. Es handelt sich bei diesen Bestimmungen nur um Mindestzeiten, die an die bezahlte Arbeitszeit anzurechnen sind. Sollte das Kind aus physiologischen Gründen längere Stillzeiten benötigen, darf die stillende Mutter der Arbeit auch länger fernbleiben (*siehe auch Artikel 35a ArG*). Die benötigte Zeit, die über die festgelegten Minima hinausgeht, wird ohne anderslautende Abmachung zwischen dem Arbeitgebenden und der betroffenen Arbeitnehmerin nicht als bezahlte Arbeitszeit angerechnet. Eine solche Abmachung kann auch eine Reduktion der täglichen Arbeitszeit vorsehen. (*Auszug aus der SECO Wegleitung zur Verordnung 1*)

- Die benötigte Zeit darf weder vor- noch nachgeholt werden; sie darf auch nicht von anderen Ruhezeiten, wie zum Beispiel Ferientagen, abgezogen werden (Art. 35a, Abs. 2 ArG).
- Der Betrieb muss einen geeigneten Ruheraum mit bequemem Stuhl zur Verfügung stellen (Art. 34 ArGV3).

Dem Arbeitsgesetz nicht unterstellt sind die öffentlichen Verwaltungen - hier gelten eigene Gesetze, welche aber oft ähnliche Bestimmungen in Bezug auf das Stillen enthalten - sowie der Sektor der Landwirtschaft. Arbeitnehmerinnen in einer höheren leitenden Tätigkeit sind von den im Arbeitsgesetz festgehaltenen Regelungen ebenfalls ausgenommen (Art. 2 und 3 ArG).



Gefragt sind Arbeitgebende, die sich über die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin freuen und ihren Wunsch, das Kind zu stillen unterstützen, ein Kontakthalteprogramm (zum Beispiel Mamagenda - digitale Agenda für Schwangerschaft und Mutterschaft) für einen reibungslosen Wiedereinstieg anbieten und von sich aus Hilfe fürs erste Jahr organisieren. Dies ermutigt die Frau darin, sich den anspruchsvollen Fragen zu stellen, praktikable Lösungen zu entwickeln und den Arbeitgeber als vertrauensvollen Partner zu sehen, auch wenn später neue Fragen auftauchen.

Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, ist eine grosse Leistung.

Für Sie als Arbeitgebenden lohnen sich familienfreundliche Strukturen:

- Sie erhöhen Ihre Attraktivität als Arbeitgebender - ein wichtiger Erfolgsfaktor angesichts des zunehmenden Bedarfs an Fachleuten.
- Sie halten qualifiziertes, eingearbeitetes Fachpersonal leichter und länger. Langjährige Mitarbeiterinnen sind Trägerinnen des Know-hows und wertvolle Stützen für den Betrieb.
- Sie senken die Kosten der Personalrekrutierung. Unternehmen, die neue Mitarbeitende einarbeiten, müssen mit beträchtlichen Kosten rechnen, bis die Person ihre Leistungen voll einsetzen kann und das nötige Know-how für ihre spezifische Aufgabe erworben hat.
- Sie erleichtern den Müttern nach dem Mutterschaftsurlaub die Rückkehr an den Arbeitsplatz.
- Sie fördern die Loyalität der Mütter gegenüber dem Unternehmen.
- Sie verbessern das Betriebsklima und steigern die Motivation der Beschäftigten.
- Sie verringern Fehlzeiten und erhöhen die Produktivität.
- Ein entspanntes Familienleben ist für Mütter und Väter wichtig und beeinflusst die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Deshalb werden flexible Arbeitszeiten oder individuelle Teilzeitmodelle auch von Vätern geschätzt.

Das erste Lebensjahr des Kindes stellt für Eltern eine ganz spezielle Situation dar. In dieser Phase sind Mütter und Väter besonders gefordert. Damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich wird, ist gegenseitiges Verständnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gefragt. Das Stillen oder das Abpumpen von Muttermilch klappt umso besser, wenn am Arbeitsplatz eine hohe Akzeptanz und eine angepasste Infrastruktur vorhanden sind.

Bern, Februar 21/ © Stillförderung Schweiz



Stillförderung Schweiz
Promotion allaitement maternel Suisse
Promozione allattamento al seno Svizzera

Schweizerisches Rotes Kreuz
migesplus.ch 

www.stillfoerderung.ch
contact@stillfoerderung.ch
Tel. 031 381 49 66