



## **Empfehlungen zur Umsetzung der bezahlten Stillzeiten**

### **Ausgangslage**

Per 1. Juni 2014 trat die revidierte Regelung der Arbeits- und Stillzeiten in Kraft. Die vorliegenden Empfehlungen dienen der praktischen Umsetzung der bezahlten Stillzeiten im Schulbetrieb.

Bei der Gewährung von Stillzeiten besteht ein Interessenkonflikt zwischen dem Anspruch der Lehrerin auf bezahlte Stillzeit einerseits und der Verpflichtung zum Unterricht resp. zur Betreuung der Schulkinder andererseits. Beiden Ansprüchen ist entsprechend Rechnung zu tragen. Dabei sollten die Schulleitung und die Lehrerin gemeinsam nach praktikablen und beidseitig vertretbaren Lösungen suchen.

### **Umsetzung des gesetzlichen Anspruchs**

Einer stillenden Lehrerin ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben. Die Schule muss einen geeigneten Ort zur Verfügung stellen, wo sich die Mutter ungestört zum Stillen zurückziehen und ausruhen kann. Es kann beispielsweise auf Gruppenräume, Lehrerzimmer oder andere freie Räumlichkeiten zurückgegriffen werden.

Während des ersten Lebensjahres des Kindes gilt die benötigte Zeit zum Stillen als bezahlte Arbeitszeit. Die bezahlten Stillzeiten werden nur vor Ort in den Schulräumlichkeiten gewährt. Es ist nicht vorgesehen, dass die Lehrerin für das Stillen vorübergehend nach Hause geht. Wenn sie morgens wegen des Stillens später zur Schule kommt, kann ihr keine bezahlte Stillzeit gewährt werden.

Dem eigentlichen Stillen ist das Abpumpen der Muttermilch gleichgestellt. Das «Geben der Flasche» fällt hingegen nicht darunter. Der Anspruch besteht für vollbeschäftigte und teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen.

Entsprechend den gesetzlichen Mindestvorschriften ist einer stillenden Mutter je nach Lektionenzahl resp. Beschäftigungsgrad zwischen 30 und 90 Minuten pro Tag freizugeben. Welche Zeiten zum Stillen erforderlich sind, kann nur aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Dabei sind die persönlichen Verhältnisse der Mutter und des Kindes zu berücksichtigen. Stillzeiten dürfen aber nicht losgelöst vom tatsächlichen Vorgang des Stillens gewährt werden. Eine pauschale Stundenentlastung wäre daher unzulässig.

### **Auswirkungen auf die Stundenplanung**

Da die Stillzeiten als bezahlte Arbeitszeit gelten, darf die ausgefallene Arbeitszeit grundsätzlich nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Es ist deshalb unzulässig, den Stundenplan einer stillenden Lehrerin wegen des Stillens so zu ändern, dass Stillzeiten in Freistunden fallen.

### **Administratives**

Unterrichtet die Lehrerin im Rahmen der bezahlten Stillzeit nicht alle Lektionen ihres Pensums, so meldet die Schulleitung oder Schulverwaltung dem Volksschulamt die Abwesenheit mit dem Formular „Meldung der Absenz einer Lehrperson“.

### **Stellvertretung**

Für die Stellvertretung kann ein Vikariat eingerichtet werden. Nach Möglichkeit soll diese durch eine einzige, bereits angestellte Lehrperson übernommen werden. Aufgrund der Dauer der Absenz wird die Vikarin oder der Vikar durch das Volksschulamt abgeordnet.

### **Nachweis des Stillens**

Von der stillenden Lehrerin kann ein Nachweis über das Stillen (Zeugnis eines Arztes, der Hebamme oder der Mütterberatungsstelle) verlangt werden.

### **Fazit**

Den Ansprüchen der stillenden Mutter ist in jedem Fall Rechnung zu tragen. Allerdings bedingt der Schulbetrieb eine beidseitige Kompromissbereitschaft. Die Lösung sollte jeweils in Absprache zwischen der betroffenen Lehrerin und der Schulleitung erfolgen. Die Einhaltung des Stundenplans sowie die Betreuung der Kinder müssen dabei immer gewährleistet sein. Um Interessenkonflikte zum Voraus zu vermeiden ist es eine Überlegung wert, jungen Müttern nach dem Mutterschaftsurlaub zusätzlich unbezahlten Urlaub zu gewähren, wenn dies gewünscht wird und mit dem Schulbetrieb vereinbar ist.

### **Gesetzliche Grundlagen**

- Art. 35 und 35a des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG), SR 822.11
- Art. 60 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 1), SR 822.111
- Art. 34 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (ArGV 3), SR 822.113
- Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999 (LPG), LS 412.31
- Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LPVO), LS 412.311