



Stillen am Arbeitsplatz - Facts für den Arbeitgeber

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

Schweizer Kinderärzte und die WHO empfehlen, während der ersten (vier bis) sechs Lebensmonate ausschliesslich zu stillen, danach mit der schrittweisen Einführung von Beikost weiter zu stillen bis zum Alter von zwei Jahren oder darüber hinaus.

Stillen hat mehrere 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 sowie 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.

Einige Mütter stillen ihr Kind ohne Umstände in Anwesenheit Dritter, andere ziehen sich zum Stillen gerne zurück, wieder andere pumpen während des ausserhäuslichen Arbeitstags lieber ihre Milch ab.

Unabhängig von der individuellen Wahl: Erwerbstätige Mütter sollten weiter stillen oder Muttermilch abpumpen können. Dazu bestehen in der Schweiz verschiedene arbeitsrechtliche Vorgaben:

- **Die Zeit zum Stillen oder Abpumpen im und ausserhalb des Betriebs gilt als bezahlte Arbeitszeit^{*)}**
 - 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
- **Der Betrieb muss einen geeigneten Ruheraum mit bequemem Stuhl zur Verfügung stellen^{**)}**
- **Die benötigte Zeit darf weder vor- noch nachgeholt werden; sie darf auch nicht von anderen Ruhezeiten, wie zum Beispiel Ferientagen, abgezogen werden.^{***)}**

(Dem Arbeitsgesetz nicht unterstellt sind die öffentlichen Verwaltungen - hier gelten eigene Gesetze, welche aber oft gleiche oder 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. 60, ArGV1

^{**)} Art. 34 ArGV3

^{***)} Art. 35a, Abs. 2 ArG

^{****)} Art. 2 und 3 ArG



Wünschbar wären Arbeitgeber, die sich über die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin freuen und ihren Wunsch, das Kind zu stillen, ohne Vorbehalte akzeptieren, 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.

Die typischen Fragen einer Mutter zu Beginn sind folgende:

- Wo kann ich im Betrieb in Ruhe stillen oder abpumpen?
- Wann kann ich mich vom Arbeitsplatz entfernen, wenn ich das Kind am Betreuungsplatz stillen möchte?
- Wo kann ich die abgepumpte Milch kühlen?

Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, ist eine grosse Leistung. Zu ihrer Bewältigung können alle Beteiligten im familiären und beruflichen Umfeld beitragen.

Für Sie als Arbeitgeber lohnen sich familienfreundliche Strukturen:

- Sie erhöhen Ihre Attraktivität als Arbeitgeber - 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 und reduzieren die mit langen familienbedingten Auszeiten verbundenen Kosten. Denn Mütter wissen, dass ein späterer Wiedereinstieg für sie schwieriger sein wird.
- 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.

Langjährige Mitarbeiterinnen durchlaufen verschiedene Lebensphasen, die einen Einfluss auf ihre Berufstätigkeit, ihre Verfügbarkeit und Motivation haben. Gerade bei Frauen gehört die Familiengründung dazu, die häufig und unnötigerweise Auslöser für das Ausscheiden aus dem Betrieb ist. Ausserbetriebliche Veränderungen dürfen dem Betrieb aber nicht gleichgültig sein, wenn er eingearbeitetes Fachpersonal halten möchte. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, ist ein Gebot der Stunde gerade vor dem Hintergrund der stetig steigenden Personalfuktuationen und des kleiner werdenden Fachkräftepools.

Eine ganz spezielle Situation stellt für die Eltern das erste Lebensjahr ihres Kindes dar. In dieser Phase sind Mütter (und Väter) besonders gefordert. Damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Stillzeit möglich wird, ist gegenseitiges Verständnis und Anpassungsfähigkeit von Arbeitgeber und Mitarbeiterin gefragt. Das Stillen oder Abpumpen von Muttermilch klappt umso besser, wenn am Arbeitsplatz eine hohe Akzeptanz und eine angepasste Infrastruktur vorhanden sind.

