



Bern, März 2014

---

# **Bericht über die Ergebnisse des Anhörungsverfahrens**

betreffend die

## **Änderung von Artikel 60 Absatz 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)**

(Entlöhnung der Stillpausen)

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Ausgangslage .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Anhörungsteilnehmende.....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Allgemeine Beurteilung .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Stellungnahmen.....</b>	<b>5</b>
4.1	Kantone und interkantonale Verbände .....	5
4.1.1	Allgemeine Bemerkungen .....	5
4.1.2	Spezifische Bemerkungen.....	5
4.1.3	Stillzeiten.....	6
4.2	Gesundheit und Arbeitshygiene .....	6
4.2.1	Allgemeine Bemerkungen .....	6
4.2.2	Stillzeiten.....	7
4.2.3	Räumlichkeiten zum Stillen oder Abpumpen von Muttermilch.....	7
4.3	Arbeitnehmerorganisationen.....	7
4.3.1	Allgemeine Bemerkungen .....	7
4.3.2	Stillzeiten.....	8
4.4	Andere Verbände und Organisationen.....	8
4.4.1	Allgemeine Bemerkungen .....	8
4.4.2	Stillzeiten.....	9
4.5	Arbeitgeberorganisationen.....	9
4.5.1	Allgemeine Bemerkungen .....	9
4.5.2	Stillzeiten.....	10
4.5.3	Aufhebung der Unterscheidung zwischen Stillen im Betrieb und ausserhalb des Betriebs.....	10
4.6	Weitere Stellungnahmen.....	11
<b>5</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>12</b>
5.1	Liste der Anhörungsteilnehmenden.....	12

## 1 Ausgangslage

Mit Bundesbeschluss vom 14. Dezember 2012 hat die Bundesversammlung die parlamentarische Initiative 07.455 Maury Pasquier<sup>1</sup> angenommen und den Bundesrat ermächtigt, das IAO-Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz<sup>2</sup> (nachfolgend Ü 183) zu ratifizieren. Der Bundesrat kann das Ü 183 jedoch erst ratifizieren, wenn das Schweizer Recht in Einklang ist mit dessen Bestimmungen. Dazu braucht es indes eine Anpassung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, denn Artikel 10 des Ü 183 schreibt die Gewährung von bezahlten Stillpausen vor.

Der gegenwärtig geltende Artikel 60 Absatz 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) regelt die Anrechnung der Stillzeit an die Arbeitszeit für stillende Arbeitnehmerinnen bis zum Ende des ersten Lebensjahres ihres Kindes. Die Stillzeit im Betrieb ist als Arbeitszeit anzurechnen. Verlässt die Arbeitnehmerin zum Stillen den Arbeitsort, ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anzuerkennen. Die Frage nach der Entlohnung der Stillpausen ist weder in dieser Verordnung noch im Arbeitsgesetz oder im Obligationenrecht explizit geregelt.

Das SECO hat den Auftrag erhalten, die Anpassung der Verordnung vorzunehmen. Es hat die Revisionsarbeiten zu Artikel 60 Absatz 2 ArGV 1 in Angriff genommen und nach Konsultation der Sozialpartner den vorliegenden Vorschlag erarbeitet.

Dieser leitet in zwei Punkten einen Systemwechsel ein: Erstens wird die Unterscheidung zwischen der anrechenbaren Stillzeit als Arbeitszeit, je nachdem ob das Stillen im Betrieb oder ausserhalb davon stattfindet, aufgehoben. Zweitens wird der Arbeitgeber neu verpflichtet, die Arbeitnehmerin in einem definierten Umfang für die für das Stillen aufgewendete Zeit zu entlohnen. Diese Lösung stützt sich auf die in unseren Nachbarländern geltenden Regelungen. Sie ist konform mit Artikel 10 des Ü 183.

Am 5. November 2013 hat das SECO das Anhörungsverfahren über die Änderung der ArGV 1 eröffnet, das bis am 17. Januar 2014 dauerte.

## 2 Anhörungsteilnehmende

Insgesamt haben 65 Akteure aus verschiedenen Bereichen zur Revisionsvorlage Stellung genommen. Sie sind im Anhang mit den entsprechenden und hier verwendeten Abkürzungen aufgelistet.

---

<sup>1</sup> 07.455 Ratifikation des IAO-Übereinkommens Nr. 183 über den Mutterschutz  
[http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch\\_id=20070455](http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20070455)

<sup>2</sup> <http://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2012/1815.pdf>

### 3 Allgemeine Beurteilung

**Die grosse Mehrheit der Anhörungsteilnehmenden befürwortet die Änderungsvorlage oder zumindest die allgemeine Stossrichtung der Revision.**

Die grosse Mehrheit der Kantone, alliance F, SVF-ADF, SKG, SVAMV, EFS, Post Beijing und Pro Familia Schweiz befürworten die Revisionsvorlage. Die Akteure aus dem Gesundheits- sowie dem Gewerkschaftsbereich unterstützen die allgemeine Stossrichtung der Änderungsvorlage.

Bezüglich der **Stillzeiten** halten die Mehrheit der Akteure aus dem Gesundheitsbereich, CSS Versicherung, Travail.Suisse und Syna die in der Revisionsvorlage vorgeschlagene Dauer der Stillzeiten für ungenügend. Für gewisse Anhörungsteilnehmende aus dem Gesundheits- und dem Gewerkschaftsbereich ist wichtig zu betonen, dass es sich dabei nur um die Mindestdauer handelt und dass längere bezahlte Stillpausen vorgesehen werden können. Für Hausärzte Schweiz sowie SGP stellen die vorgeschlagenen Stillpausen einen annehmbaren Kompromiss dar; alliance F, EFS und Post Beijing halten sie für angemessen.

Bezüglich der **Räumlichkeiten zum Stillen** sind SVDE, BSS, SVM, SHV, SSFS, NGO-Allianz, Public Health Schweiz, CSS Versicherung, FMH und Gesundheitsförderung Schweiz der Ansicht, dass die Infrastruktur und die Räumlichkeiten, die der Arbeitnehmerin zum Stillen zur Verfügung zu stellen sind, gewisse Mindestanforderungen erfüllen müssen. Entsprechend bringen die meisten dieser Organisationen diesbezüglich einen Änderungsvorschlag ein.

BS, VS und Angestellte Schweiz wollen zumindest in der Wegleitung genauer geklärt haben, welche Regelung bei **Mehrlingsgeburten** gilt. Für TI und GR müssen die **finanziellen Auswirkungen** für die Betriebe noch genauer untersucht werden oder hätten bereits untersucht werden müssen.

Travail.Suisse und Syna verlangen auch im neuen Wortlaut wie bisher die Präzisierung, dass die Stillzeit **weder nachgeholt noch an andere Ruhezeiten angerechnet** werden darf.

**Die Arbeitgeberorganisationen lehnen die Revisionsvorlage in ihrer aktuellen Form ab oder sind der Ansicht, dass sie restriktiver sein sollte.** Bezüglich der vorgeschlagenen **Stillzeiten** sind sie der Meinung, dass die Vorlage deutlich zu weit geht und dass nicht von Mindestzeiten gesprochen werden sollte. SAV, FER, SGV, VELEDES, hotelleriesuisse, CP und GastroSuisse machen entsprechende Änderungsvorschläge. Drei Kantone (GR, GL und SH) sind ebenfalls der Ansicht, dass die Dauer der vorgeschlagenen Stillzeiten zu lang ist.

Gemäss SAV, FER, SGV, CP und hotelleriesuisse sollte nur die Stillzeit **im Betrieb** (oder gemäss SAV, FER und SGV auch in einem Raum in der Nähe des Betriebs) als bezahlte Stillzeit angerechnet werden. Gemäss GastroSuisse sollte präzisiert werden, dass die bezahlte Stillzeit nur in Ausnahmefällen ausserhalb des Betriebs absolviert werden darf.

Die SVP und die Migros **lehnen** die Revisionsvorlage kategorisch **ab**.

**In formaler Hinsicht** melden zwei Kantone (VD, LU) sowie drei Arbeitgeberorganisationen (hotelleriesuisse, CP und senesuisse) Zweifel an oder äussern sich ablehnend dazu, dass die Entlöhnung der Stillzeit in Artikel 60 Absatz 2 ArGV 1 geregelt werden sollte bzw. wird.

## 4 Stellungnahmen

### 4.1 Kantone und interkantonale Verbände

#### 4.1.1 Allgemeine Bemerkungen

Alle Kantone haben an der Anhörung teilgenommen und die grosse Mehrheit befürwortet die Revision. Als Gründe dafür nennen sie den Gesundheitsschutz, die Klarheit und Verhältnismässigkeit der neuen Bestimmung, die bessere Anwendbarkeit in der Praxis und die Tatsache, dass die neue Regelung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beiträgt. Zudem begrüssen die Kantone, dass nicht mehr zwischen Stillen im Betrieb und Stillen ausserhalb des Betriebs unterschieden wird und dass Stillen und Abpumpen neu als gleichwertig betrachtet wird. IVA und VSAA befürworten die Revision, da sie eine klare Regelung schaffe. Insbesondere Sorge das vorgeschlagene Modell bezüglich des Anspruchs auf Stillzeiten dafür, dass teilzeitarbeitende Mütter gegenüber vollzeitarbeitenden Müttern nicht benachteiligt werden.

GR hält die neue Bestimmung für nicht restlos befriedigend, ist aber der Meinung, dass über den Umstand, dass in der Schweiz gewisse Stillpausen von Arbeitnehmerinnen durch die Arbeitgeber zu bezahlen sind, nicht mehr zu debattieren sei, da Einigkeit über die Ratifikation des internationalen Übereinkommens herrsche. Dennoch sieht der Kanton GR nicht vollends ein, weshalb die Arbeitgeber diese sozial- und gesundheitspolitische Massnahme finanzieren müssen. GL befürwortet zwar die Ratifikation des internationalen Übereinkommens, gibt aber zu bedenken, dass ein einheitlicher und korrekter Vollzug nur erreicht werden könne, wenn Gesetzes- oder Verordnungstexte eine klare Abgrenzung ermöglichen. Dies sei bei der Revisionsvorlage nicht gewährleistet, da nur Mindestzeiten definiert werden.

In formaler Hinsicht zeigt sich die VD erstaunt darüber, dass eine Änderung von dieser Tragweite nur zu einer neuen Bestimmung auf Verordnungsebene führt und nicht ins ArG aufgenommen wird. LU macht präjudizielle Bedenken bezüglich der expliziten Nennung des Entlöhnungsanspruchs geltend, denn von bezahlter Arbeitszeit zu sprechen sei für das ArG systemfremd.

#### 4.1.2 Spezifische Bemerkungen

Obwohl der Kanton VD die Revisionsvorlage insgesamt unterstützt, bedauert er insbesondere, dass die Frage der Anrechenbarkeit der für den Weg zwischen dem Arbeits- und dem Stillort benötigten Zeit nicht geregelt ist, was bei der Umsetzung zu ernsthaften Schwierigkeiten führen könnte.

Das TI befürwortet die Revisionsvorlage, schlägt jedoch vor, die Frage der wirtschaftlichen Folgen für die Unternehmen und die Wirtschaft im Allgemeinen noch vor dem Inkrafttreten der neuen Bestimmung genauer zu prüfen. Dies sei besonders für die Kantone, die wie das TI viele weibliche Angestellte beschäftigen, ein zentraler Punkt. Nach Ansicht des Kantons GR hätten die finanziellen Folgen bereits im erläuternden Bericht aufgezeigt werden müssen.

BS und VS sind der Meinung, dass entweder direkt in Artikel 60 Absatz 2 ArGV 1 (VS) oder zumindest in der Wegleitung (BS) präzisiert werden muss, wieviel Zeit bei Mehrlingsgeburten gewährt werden muss. Gemäss dem Kanton VS sollte zudem geklärt werden, wie vorzugehen ist, wenn eine Mutter zum Stillen mehr Zeit als die vorgesehene Minimaldauer braucht.

ZG verlangt eine Ergänzung der neuen Bestimmung, wonach stillenden Müttern während der regulären Arbeitszeit die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben sind. Gemäss dem Kanton ZG sollte das Stillen oder Abpumpen von Muttermilch zu Hause vor Arbeitsantritt oder nach Arbeitsende nicht als bezahlte Arbeitszeit angerechnet werden können. Zudem gibt er zu bedenken, dass es zu erheblichen Kosten

führen würde, wenn eine Frau bei über 7 Stunden Arbeitszeit einen Anspruch von minimal 90 Minuten bezahlter Stillzeit geltend machen kann.

### 4.1.3 Stillzeiten

Für GR muss die Revision verhältnismässig sein. Der Kanton GR erachtet eine bezahlte Stillzeit von 60 Minuten für einen vollen Arbeitstag als ausreichend und fordert, dass in der neuen Bestimmung nur das Stillen im Betrieb als Arbeitszeit angerechnet wird. Entsprechend soll der Buchstabe c im neuen Wortlaut gestrichen werden und die Stillzeit soll bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 5 Stunden neu 30 Minuten, bei einer täglichen Arbeitszeit von über 5 Stunden neu 60 Minuten betragen. Zudem verlangt GR eine Präzisierung, wonach nur die effektive Stillzeit als bezahlte Arbeitszeit angerechnet wird, wenn weniger Zeit zum Stillen erforderlich ist.

SH fragt sich, weshalb bezüglich der Dauer der Stillpausen eine derart komplexe und weitgehende Lösung gewählt wurde. Der Einfachheit halber und um mehr Akzeptanz für bezahlte Stillzeiten auf Seiten der Arbeitgeber zu gewinnen, schlägt SH vor, bei halbtägiger Beschäftigung (bis zu 5 Stunden) eine minimale Stillzeit von 30 Minuten und bei ganztägiger Beschäftigung (über 5 Stunden) eine minimale Stillzeit von 60 Minuten festzulegen.

Um einen korrekten und einheitlichen Vollzug zu gewährleisten, verlangt GL, dass in der Revisionsvorlage das Wort «mindestens» durch «maximal» ersetzt wird. Als Alternative könnte auch eine absolute Dauer von 30, 60 bzw. 90 Minuten festgesetzt werden.

## 4.2 Gesundheit und Arbeitshygiene

### 4.2.1 Allgemeine Bemerkungen

Alle Anhörungsteilnehmenden aus der Gesundheitsbereich befürworten die allgemeine Stossrichtung der Revision. Generell wird sie als notwendige Ergänzung zur bestehenden Regelung betrachtet. In ihren Stellungnahmen bringen die Akteure aus dem Gesundheitsbereich zum Ausdruck, dass das Stillen für sie Teil der öffentlichen Gesundheitsförderung sei, da es nachweislich viele gesundheitliche Vorteile für Mutter und Kind mit sich bringe. Zudem habe das Stillen positive Auswirkungen auf die Entwicklung der Gesundheitskosten, da gestillte Kinder unter einem Jahr weniger häufig erkranken als nicht gestillte Kinder. Dies führe zu weniger Absenzen der Eltern am Arbeitsplatz und bringe auch dem Arbeitgeber einen Nutzen. Stillen sei zudem eine Frage der Chancengleichheit, denn durch das Stillen werde auch sozial schwächeren Kindern ein guter Start ins Leben ermöglicht. Einige Anhörungsteilnehmende machen geltend, dass die klare Regelung der Entlohnung der Stillzeit dazu beitragen könne, dass länger gestillt wird, was für die Gesundheit von Mutter und Kind positiv sei. Begrüsst werden des Weiteren vor allem die Aufhebung der Unterscheidung zwischen Stillen im Betrieb und ausserhalb des Betriebs sowie die Festlegung der Stilldauer im Verhältnis zur täglichen Arbeitszeit.

Sieben Organisationen, die sich für die Förderung des Stillens einsetzen (SVDE, BSS, SVM, SHV, SSFS, NGO-Allianz und Public Health Schweiz), sowie die CSS Versicherung sind der Ansicht, dass die Revision zu wenig weit geht und unterbreiten einen gemeinsamen Änderungsvorschlag (siehe Ziffer 2.2 und 2.3).

Eine Anhörungsteilnehmerin unterstützt die Revisionsvorlage in der vorgeschlagenen Version (suissepro). Die SUVA als Durchführungsorgan des UVG und nicht Aufsichtsbehörde des ArG fühlt sich von der vorliegenden Revision nicht direkt betroffen, weist jedoch darauf hin, dass sie als Arbeitgeberin grossen Wert auf den Mutterschutz lege und dass die vorgeschlagene Revision die Grundsätze für Gewährung und Entschädigung der Stillpausen in einer Weise festhalte, wie sie bei der SUVA bereits gehandhabt würden.

## 4.2.2 Stillzeiten

SVDE, BSS, SVM, SHV, SSFS, NGO-Allianz und Public Health Schweiz betonen, dass bei der Errechnung der Stilledauer berücksichtigt werden müsse, dass einerseits die Distanz zwischen dem Arbeitsplatz und den für das Stillen zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten je nach Branche und Betrieb sehr unterschiedlich sein könne und dass es andererseits Arbeitsplätze gebe, bei denen man sich vor dem Stillen umziehen muss. Um diesen Aspekten Rechnung zu tragen, verlangen die genannten Organisationen eine Verlängerung der Stillzeiten und schlagen folgende Regelung vor: Mindestens 40 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden, zweimal mindestens 40 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden und dreimal mindestens 40 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden. CSS Versicherung fordert die gleichen Stillzeiten.

Gemäss Gesundheitsförderung Schweiz sollte in der neuen Regelung darauf hingewiesen werden, dass sie als Minimumstandard zu verstehen ist und von privaten sowie öffentlichen Betrieben mit freiwilligen Massnahmen ergänzt werden sollte.

Hausärzte Schweiz und die SGP sind der Ansicht, dass die vorgesehene Regelung die Bedürfnisse der Mehrheit der betroffenen Kinder und Mütter abdeckt und somit einen akzeptablen Kompromiss darstellt. Für alle anderen Fälle zählen diese Organisationen auf das Verständnis der Arbeitgeber und auf ihre Bereitschaft, falls nötig längere Stillzeiten zu gewähren.

## 4.2.3 Räumlichkeiten zum Stillen oder Abpumpen von Muttermilch

Für SVDE, BSS, SVM, SHV, SSFS, NGO-Allianz, Public Health Schweiz sowie CSS Versicherung ist es äusserst wichtig, dass bezüglich der zum Stillen zur Verfügung zu stellenden Infrastruktur und Räumlichkeiten gewisse Mindeststandards vorgegeben werden. Entsprechend erwarten diese Organisationen folgende Ergänzung von Artikel 60 Absatz 2 ArGV 1: «Der Arbeitgeber stellt Räumlichkeiten mit folgenden Minimalanforderungen zur Verfügung: Ruhiges, sauberes Zimmer mit Privatsphäre, abschliessbar, mit Sichtschutz, Lavabo, bequeme Sitzgelegenheit, Zugang zu einem Kühlschrank und Wickelgelegenheit.» Zwei weitere Anhörungsteilnehmende (FMH, Gesundheitsförderung Schweiz) schliessen sich dieser Haltung an, ohne jedoch einen konkreten Vorschlag zu formulieren.

Die Stellungnahme der FMH stützt sich auch auf die Rückmeldungen des VSAO, der Hausärzte Schweiz, der SGGG und der kantonalen Ärztegesellschaften der Kantone SO, VS und NW/OW.

## 4.3 Arbeitnehmerorganisationen

### 4.3.1 Allgemeine Bemerkungen

Die sechs Anhörungsteilnehmenden dieser Gruppe befürworten die Änderungsvorlage. KV Schweiz begrüsst sowohl die Klärung als auch die Verbesserung der bisherigen Rechtslage und erachtet die vorgeschlagene Änderung als akzeptabel, auch wenn es im Vergleich mit den umliegenden Ländern noch bessere Lösungen gegeben hätte. Wie auch SGB ist KV Schweiz der Ansicht, dass die neue Bestimmung die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert und somit auch gesamtgesellschaftlich positive Auswirkungen haben wird. SGB begrüsst ausdrücklich, dass auch Frauen im Teilzeitarbeitsverhältnis von bezahlten Stillpausen profitieren können. SBLV stimmt der Revisionsvorlage vollumfänglich zu. Syna begrüsst, dass die neue Bestimmung auch die Zeit für das Abpumpen von Muttermilch miteinschliesst, und sieht die Gewährung von bezahlten Stillpausen als einen wichtigen Schritt für den Gesundheitsschutz stillender Mütter und ihrer Kinder.

Für Angestellte Schweiz, Syna und Travail.Suisse ist insbesondere die Aufhebung der Unterscheidung zwischen Stillen im Betrieb und ausserhalb des Betriebs positiv zu werten.

SGB hält die Änderungsvorlage für sehr moderat, da sie nur das erste Lebensjahr des Kindes betrifft. Deshalb erwartet der SGB in der Wegleitung zu der neuen Bestimmung einen Hinweis, wonach in Einzel- oder Kollektivarbeitsverträgen bzw. in Reglementen längere Perioden abgemacht werden können.

#### **4.3.2 Stillzeiten**

Angestellte Schweiz befürwortet die vorgeschlagene Lösung, fordert jedoch in Bezug auf die Stillzeiten auch die Festlegung eines Maximums, um Probleme bei der praktischen Umsetzung zu vermeiden. Als Maximum könnte ein Viertel der Arbeitszeit festgesetzt werden, wie dies im holländischen System der Fall ist. Zudem erwartet Angestellte Schweiz, dass direkt im Verordnungstext geklärt wird, ob die Stillzeit jeweils pro Kind zu verstehen ist.

SGB und Syna verlangen zumindest in der Wegleitung zu der neuen Bestimmung einen Hinweis darauf, dass der Arbeitgeber auch längere bezahlte Stillpausen gewähren kann als in der Änderungsvorlage vorgesehen. Gemäss Travail.Suisse sollte in der Verordnung präzisiert werden, dass der Arbeitgeber während der Arbeitszeit die gesamte zum Stillen benötigte Zeit gewähren muss; auf diese Weise soll vermieden werden, dass die Dauer der bezahlten Stillzeit als die maximal zulässige Zeit zum Stillen ausgelegt wird.

Sowohl für Travail.Suisse als auch für Syna muss der Zeitpunkt des Stillens durch die Mutter frei nach den Bedürfnissen des Kindes gewählt werden können. Bezahlte Stillzeiten sollen auch zu Beginn oder am Ende der Arbeitseinsätze erfolgen können. Diese Möglichkeit sollte direkt in der neuen Bestimmung erwähnt werden oder zumindest in der entsprechenden Wegleitung. Zudem sollte die neue Bestimmung den aktuell geltenden Wortlaut übernehmen, wonach die Stillzeit weder vor- noch nachgeholt und auch nicht anderen gesetzlichen Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten angerechnet werden darf. Schliesslich halten beide Organisationen die bezahlten Stillzeiten für ungenügend und schlagen abhängig von der täglichen Arbeitszeit (bis zu 4 Stunden, über 4 Stunden bzw. über 7 Stunden) 60, 90 bzw. 120 Minuten vor.

## **4.4 Andere Verbände und Organisationen**

### **4.4.1 Allgemeine Bemerkungen**

Alliance F, SVF-ADF, SKG, SVAMV, EFS, Post Beijing und Pro Familia Schweiz befürworten die Revisionsvorlage.

SVF-ADF unterstützt die Änderungsvorlage vollumfänglich und spricht von einer empfehlenswerten Neuregelung zum Wohle von Mutter und Kind.

SKG stellt sich klar hinter die Änderungsvorlage, da diese für Rechtssicherheit Sorge, berufstätige Mütter konkret unterstütze und durch die Beseitigung einer Form der Lohndiskriminierung zur Gleichstellung von Mann und Frau beitrage. Das nach Arbeitszeiten abgestufte vorgesehene Modell biete den Vorteil, dass teilzeitbeschäftigte Mütter gegenüber vollzeitbeschäftigten Müttern nicht benachteiligt werden. Zudem werde die Berechnungsmethode vereinheitlicht und vereinfacht und das Modell entspreche der Praxis in den anderen europäischen Ländern, die das Übereinkommen unterzeichnet haben. Die SKG weist allerdings darauf hin, dass diese neue Bestimmung nicht für alle Mütter gelten werde (siehe Geltungsbereich des ArG), und befürchtet, dass Mütter, die von diesem Recht Gebrauch machen, sich exponieren könnten. Die SKG bedauert, dass der Kündigungsschutz für diese Mütter unzureichend ist.

Für alliance F, EFS, Post Beijing, Pro Familia Schweiz und SVAMV sind die gesundheitlichen Aspekte des Stillens für Mutter und Kind enorm wichtig. Diese

Organisationen begrüssen ausdrücklich, dass auch teilzeitbeschäftigte Mütter Anrecht auf bezahlte Stillpausen haben, und sehen in der Aufhebung der Unterscheidung zwischen Stillen im Betrieb und ausserhalb des Betriebs eine bedeutende Verbesserung. Abgesehen von Pro Familia Schweiz betonen die oben genannten Organisationen, dass mit den bezahlten Stillpausen ein wichtiger Schritt in Richtung bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan wird, was sowohl der Qualität des Familienlebens als auch der Wirtschaft in Form einer gesteigerten Erwerbsquote zugute kommen werde. Für SVAMV ist die Entlohnung der Stillpausen ein weiterer Schritt hin zur Schaffung einer zeitgemässen, zukunftsfähigen Arbeitswelt, welche die Betreuungspflichten und Pflegeaufgaben der Erwerbstätigen mitberücksichtigt.

#### **4.4.2 Stillzeiten**

Alliance F, EFS und Post Beijing fordern in der Wegleitung weiterhin den Hinweis, dass die Gewährung der Stillzeit obligatorisch ist und stillenden Müttern in jedem Fall die erforderlichen Zeiten freizugeben sind. Diese Organisationen gehen davon aus, dass die vorgesehenen 30 Minuten (siehe Buchstabe a) für eine tägliche Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden erfahrungsgemäss der Dauer entsprechen, die für eine zweckmässige und würdige Stillung von Babys notwendig ist. Generell halten sie die in der Revisionsvorlage vorgesehenen Stillzeiten für angemessen und sind überzeugt, dass damit eine pragmatische Lösung mit vertretbaren Kosten für die Arbeitgeber gefunden wurde.

Gemäss SVAMV und Pro Familia Schweiz sollte in der Verordnung präzisiert werden, dass die für die Stillpausen gewährte Zeit nicht nachgeholt werden muss. Sie weisen ausserdem darauf hin, dass es sich bei der neuen Bestimmung lediglich um eine minimale Regelung handelt und sie deshalb erwarten, dass die SECO-Wegleitung zusätzlich einerseits auf die Bedeutung des Stillens für die Gesundheit der Kinder und andererseits auf den Umstand hinweist, dass in Einzel- und Kollektivarbeitsverträgen oder Reglementen weitergehende Regelungen vereinbart werden können.

### **4.5 Arbeitgeberorganisationen**

#### **4.5.1 Allgemeine Bemerkungen**

In formaler Hinsicht sind hotelleriesuisse und CP erstaunt darüber und senesuisse findet es sogar besonders stossend, dass die Frage der Entlohnung auf Verordnungsstufe geregelt werden kann. Gemäss CP müsste dieser Punkt in einer eigenen Bestimmung des ArG geregelt werden und laut hotelleriesuisse sollte diese Frage wie bis anhin klar privatrechtlich oder allenfalls durch die Sozialpartner geregelt werden. Senesuisse lehnt die Revisionsvorlage kategorisch ab, unter Betonung, dass die Regelung wenn überhaupt in Artikel 324a OR erfolgen müsste.

SAV, FER und GastroSuisse anerkennen die Notwendigkeit einer Revision von Artikel 60 ArGV 1, sind aber wie alle anderen Arbeitgebervertreter der Ansicht, dass die vorgeschlagenen Bestimmungen zu weit gehen und man nicht von Mindestzeiten sprechen sollte. Hotelleriesuisse lehnt die Revisionsvorlage in ihrer vorgeschlagenen Form zwar ab, begrüsst aber, dass eine klare Regelung für die Stillpausen gesucht wird, da die bisherigen Bestimmungen zu zahlreichen Diskussionen geführt hätten und nicht praxistauglich seien. SGV lehnt die vorgeschlagene Lösung ab, da er sie als insgesamt nicht befriedigend beurteilt. Er fordert, dass auf eine Änderung von Artikel 60 Absatz 2 ArGV 1 verzichtet wird. Gemäss FER und SGV würde die vorgeschlagene Bestimmung für die Betriebe zu markant mehr Kosten führen.

H+ weist darauf hin, dass Stillpausen heute in den Spitälern, Kliniken und Pflegeinstitutionen als ein untergeordnetes Problem betrachtet werden, und geht davon aus, dass minimale, bezahlte Stillpausen Begehrlichkeiten wecken und schliesslich kontraproduktiv sein könnten. Gemäss H+ müsste auch geklärt werden, wie bewiesen werden kann, dass gestillt wird, und

wie lange die Stillzeit in Anspruch genommen werden kann. Für H+ und senesuisse hätte die vorgeschlagene Regelung bedeutende Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation. Gemäss senesuisse öffnen die vorgesehenen bezahlten Mindestzeiten Tür und Tor für zusätzliche Absenzen sowie Unklarheiten. Einerseits würden sich die heute benötigten Absenzen für das Stillen sicher deutlich verlängern, andererseits würden auch nicht-stillende Mütter diese bezahlte Abwesenheit geltend machen, ohne dass ihnen der Missbrauch nachweisbar ist. Senesuisse beantragt daher einen Verzicht auf die vorgeschlagene Neuregelung oder zumindest die Streichung der unklaren «mindestens»-Regelung.

#### **4.5.2 Stillzeiten**

Besonders für SAV und FER geht der Wortlaut der Vorlage weiter als die Empfehlung der Internationalen Arbeitsorganisation und die Bestimmungen in den anderen Ländern Europas. Bei einer Arbeitszeit von weniger als 4 Stunden eine halbe Stunde Stillpause vorzusehen sei unverhältnismässig und entspreche nicht einem physiologischen Bedürfnis des Kindes. Die Einführung einer solchen Pause von 30 Minuten werde dazu führen, dass keine Mütter mehr für die beliebten kurzzeitigen täglichen Einsätze eingestellt werden, solange sie noch stillen. Zudem sei nicht nachvollziehbar, weshalb bei 7 Stunden eine Grenze gesetzt werden soll (Buchstabe c), wo diese Grenze in den anderen Ländern Europas doch bei 8 Stunden liegt. Die massgebende tägliche Arbeitszeit sei auf 8 Stunden hinaufzusetzen. Dieser Forderung schliesst sich auch hotelleriesuisse an. SAV fragt sich sogar, ob der Buchstabe c nicht der Einfachheit halber gestrichen werden sollte, da Artikel 60 Absatz 1 ArGV 1 für schwangere Frauen und stillende Mütter bereits eine Beschränkung der täglichen Arbeitszeit auf 9 Stunden vorsieht.

SAV, FER und SGV verlangen eine Anpassung der Revisionsvorlage, sodass bei einer täglichen Arbeitszeit von über 4 Stunden ein Anspruch auf eine Pause von 30 Minuten und bei einer täglichen Arbeitszeit von über 8 Stunden ein Anspruch auf zwei Pausen von 30 Minuten bestünde. VELEDES lehnt die Revisionsvorlage zwar grundsätzlich ab, sieht aber in diesen Begrenzungen eine angemessene Lösung. CP, hotelleriesuisse und SGV verlangen, dass der Buchstabe a der Revisionsvorlage gestrichen wird. CP schlägt vor, die bezahlte Stillzeit bei einer täglichen Arbeitszeit zwischen 4 und 7 Stunden auf höchstens 30 Minuten und bei einer täglichen Arbeitszeit von über 7 Stunden auf höchstens 60 Minuten (oder zweimal 30 Minuten) zu beschränken. Hotelleriesuisse fordert eine bezahlte Stillzeit von mindestens 60 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von über 4 Stunden und von mindestens 90 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von über 8 Stunden.

Sollten die vom SAV vorgeschlagenen Begrenzungen nicht angenommen werden, schlägt der Verband als Kompromiss bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden eine Pause von 30 Minuten, bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden zweimal 30 Minuten und bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden zweimal 45 Minuten vor.

GastroSuisse fordert die Streichung von Buchstabe c der Revisionsvorlage oder als Eventualantrag, dass die mindestens 90-minütige bezahlte Stillpause nur bei einem Vollzeitpensum zum Tragen komme.

#### **4.5.3 Aufhebung der Unterscheidung zwischen Stillen im Betrieb und ausserhalb des Betriebs**

Gemäss SAV, FER und SGV sollte die neue Bestimmung ausdrücklich festhalten, dass Stillpausen nur dann bezahlt werden, wenn die Arbeitnehmerin im Betrieb oder in der Nähe des Betriebs stillt oder Muttermilch abpumpt. Auch CP und hotelleriesuisse verlangen einen expliziten Hinweis, dass nur die zum Stillen oder Muttermilch Abpumpen am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellte Zeit bezahlt wird. Gemäss CP müssten die Stillpausen in der Mitte der Arbeitszeit stattfinden, wie dies auch bei den anderen im Arbeitsgesetz vorgesehenen Pausen der Fall ist. Laut GastroSuisse ist im Wortlaut der Verordnung zu präzisieren, dass das Stillen ausserhalb des Betriebs nur in Ausnahmefällen als bezahlte Stillzeit angerechnet

werden darf. Gemäss VELEDES und SGV muss die neue Regelung zudem festhalten, dass dem Arbeitgeber für das Stillen im Betrieb keine infrastrukturellen Zusatzaufwendungen entstehen dürfen.

#### **4.6 Weitere Stellungnahmen**

Migros ist der Ansicht, dass die Revisionsvorlage zu weit geht, und lehnt sie deshalb kategorisch ab. Die Praxis habe gezeigt, dass 60 Minuten Stillzeit pro Tag ausreichen. Mit der vorgeschlagenen Regelung seien kontraproduktive Folgen für Frauen im gebärfähigen Alter zu befürchten, da diese für den Arbeitsmarkt weniger attraktiv werden könnten.

Die SVP lehnt die Revision mit der Begründung ab, sie stehe diametral im Widerspruch zu einer freiheitlichen, liberalen und durchaus bewährten sozialpartnerschaftlichen Wirtschaftspolitik. Solche Gesetze könnten sich sogar kontraproduktiv auswirken, da den Unternehmen staatliche Anreize auferlegt würden, keine Frauen im gebärfähigen Alter mehr einzustellen. Vor allem für kleine und mittlere Unternehmen sei eine solche Last nicht tragbar.

## 5 Anhang

### 5.1 Liste der Anhörungsteilnehmenden

<b>Kantonale Behörden</b>	
Regierungsrat des Kantons Aargau	AG
Landammann und Standeskommission des Kantons Appenzell Innerrhoden	AI
Departement Volks- und Landwirtschaft des Kantons Appenzell Ausserrhoden	AR
Regierungsrat des Kantons Bern	BE
Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft	BL
Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt	BS
Conseil d'Etat du Canton de Fribourg	FR
Conseil d'Etat du Canton de Genève	GE
Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus	GL
Regierung des Kantons Graubünden	GR
Gouvernement du Canton du Jura	JU
Gesundheits- und Sozialdepartement des Kantons Luzern	LU
Conseil d'Etat du Canton de Neuchâtel	NE
Landammann und Regierungsrat des Kantons Nidwalden	NW
Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Obwalden	OW
Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Schaffhausen	SH
Volkswirtschaftsdepartement des Kantons St. Gallen	SG
Regierungsrat des Kantons Solothurn	SO
Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Schwyz	SZ
Departement für Inneres und Volkswirtschaft des Kantons Thurgau	TG
Consiglio di Stato del Cantone Ticino	TI
Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Uri	UR
Département de l'économie et du sport du Canton de Vaud	VD
Département de la santé, des affaires sociales et de la culture du Canton du Valais	VS
Regierungsrat des Kantons Zug	ZG
Regierungsrat des Kantons Zürich	ZH

<b>Interkantonale Verbände</b>	
Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden und Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz	VSAA und IVA
<b>Parteien</b>	
Schweizerische Volkspartei	SVP
<b>Gesundheit und Arbeitshygiene</b>	
Schweizerischer Verband diplomierter Ernährungsberater/innen HF/FH	SVDE
Berufsverband der Haus- und Kinderärztinnen Schweiz	Hausärzte Schweiz
Berufsverband Schweizerischer Stillberaterinnen	BSS
Schweizerischer Verband der Mütterberaterinnen	SVM
Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte	FMH
Schweizerischer Hebammenverband	SHV
Schweizerische Stiftung zur Förderung des Stillens	SSFS
Gesundheitsförderung Schweiz	Gesundheitsförderung Schweiz
NGO-Allianz Ernährung, Bewegung und Körpergewicht	NGO-Allianz
Public Health Schweiz	Public Health Schweiz
Schweizerische Gesellschaft für Pädiatrie	SGP
suissepro	suissepro
SUVA	SUVA
<b>Arbeitnehmerorganisationen</b>	
Angestellte Schweiz	Angestellte Schweiz
Kaufmännischer Verband Schweiz	KV Schweiz
Syna	Syna
Travail.Suisse	Travail.Suisse
Schweizerischer Gewerkschaftsbund	SGB
Schweizerischer Bäuerinnen- und Landfrauenverband	SBLV
<b>Arbeitgeberorganisationen</b>	
Verband der Lebensmittel-Detaillisten	VELEDES
Verband wirtschaftlich unabhängiger Alters- und Pflegeeinrichtungen Schweiz	senesuisse
Centre Patronal	CP
Fédération des Entreprises Romandes	FER

GastroSuisse	GastroSuisse
hotelleriesuisse	hotelleriesuisse
Die Spitäler der Schweiz	H+
Schweizerischer Arbeitgeberverband	SAV
Schweizerischer Gewerbeverband	SGV
<b>Unternehmen</b>	
CSS Versicherung	CSS Versicherung
Migros	Migros
<b>Andere Verbände und Organisationen</b>	
Bund Schweizerischer Frauenorganisationen	alliance F
Schweizerischer Verband für Frauenrechte	SVF-ADF
Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten	SKG
Schweizerischer Verband alleinerziehender Mütter und Väter	SVAMV
Evangelische Frauen Schweiz	EFS
Koordination post Beijing Schweiz	Post Beijing
Dachverband der Familienorganisationen der Schweiz	Pro Familia Schweiz