

Stillen – was steht mir als Lehrerin und Mutter zu?

Beratungsteam von Bildung Bern

Stillen – ja oder nein? Eine Frage, die jede Mutter für sich selbst beantworten muss und darf. Das gilt selbstverständlich auch für erwerbstätige Mütter. Deshalb müssen alle notwendigen Massnahmen getroffen werden, um ihnen das Stillen auch nach dem Mutterschaftsurlaub zu ermöglichen.

Die Arbeitszeit der Lehrperson setzt sich zusammen aus der Unterrichtszeit und aus der für die übrigen Bereiche des Berufsauftrages aufzuwendenden Arbeitszeit.

Fällt das Stillen oder Abpumpen in die Unterrichtszeit, haben Lehrerinnen grundsätzlich das Recht auf bezahlten Kurzurlaub resp. können grundsätzlich eine Stellvertretung beanspruchen.

Ausserhalb der eigentlichen Unterrichtszeit besteht dagegen kein Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die unterrichtsfreie Zeit kann autonom und nach den eigenen Bedürfnissen der Lehrperson eingeteilt und unterbrochen werden. So kann eine Lehrerin während der unterrichtsfreien Zeit stillen oder abpumpen, wann und wie oft es ihr beliebt.

Der Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub für das Stillen oder Abpumpen von Milch stützt sich ausschliesslich und abschliessend auf Art. 49 LAV. So haben Mütter während des ersten Lebensjahres ihres Kindes Anspruch auf bezahlten Urlaub für das Stillen oder Abpumpen von Milch bis zu drei Arbeitstagen pro Monat nach Massgabe ihres individuellen Beschäftigungsgrades.

Rechnungsbeispiel

Annahme: Ein 100%-Pensum entspricht 28 Lektionen pro Woche, die Lehrerin hat einen Beschäftigungsgrad von 60%.

Berechnung:

- 28 Lektionen pro Woche → 5,6 Lektionen pro Tag
- 5,6 Lektionen mal 3 Tage = 16,8 Lektionen pro Monat als Maximalanspruch bei einem Beschäftigungsgrad von 100%

Bei einem Beschäftigungsgrad von 60% wären es demnach maximal 10,08 Lektionen im Monat

Stellvertretung

In aller Regel übernimmt die Stellvertretung während der Zeit des Stillens oder Abpumpens jemand aus dem Kollegium, da es sich nur um einen sehr kurzen Einsatz handelt. Wird die Vertretung während der unterrichtsfreien Zeit geleistet, so besteht für die Stellvertretung ein Entschädigungsanspruch (Plus-Buchung in die IPB). Wird dagegen die Klasse einer stillenden Lehrerin von jemandem aus dem Kollegium betreut, der gleichzeitig Unterricht an einer anderen Klasse hat, löst dieser Mehraufwand keinen zusätzlichen Entschädigungsanspruch aus.

Spezialfall Schulleitung

Seit der Revision der Direktionsverordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LADV) per 1.8.2020 kann die Anstellungsbehörde für Schulleiterinnen, welche abwesend sind, weil sie stillen oder Milch abpumpen, unabhängig von der Abwesenheitsdauer eine Stellvertretung anstellen (vgl.

Art. 8 Abs. 1 LADV). Ob dieser grundsätzliche Anspruch in der Praxis tatsächlich umsetzbar ist und zu einer Entlastung führt, ist eine andere Frage.

Keine finanzielle Entschädigung

Es geht ausschliesslich darum, dass einer erwerbstätigen Mutter der sehr persönliche Anspruch nicht verwehrt werden darf, ihr Kind zu stillen resp. Muttermilch abzupumpen. Damit ist klar, dass hieraus nie ein Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung entstehen kann.

Aktualisiert im August 2025

Rechtliche Grundlagen:

Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV):

[BSG 430.251.0 - Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte - Kanton Bern - Erlass-Sammlung](#)

Direktionsverordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LADV):

[BSG 430.251.1 - Direktionsverordnung über die Anstellung der Lehrkräfte - Kanton Bern - Erlass-Sammlung](#)

beratung@bildungbern.ch

<https://www.bildungbern.ch/engagement/beratung>