



Stillen und Berufstätigkeit

Empfehlungen der Nationalen Stillkommission vom 26. März 2003

Muttermilch ist die beste Nahrung für den jungen Säugling. Gut gedeihende Kinder können sechs Monate ausschließlich gestillt werden. Auch nach Beginn der Beikostfütterung sollten sie weiterhin gestillt werden. Die physiologischen, psychologischen und sozialen Vorteile des Stillens sind von der 55. Weltgesundheitsversammlung im Mai 2002 erneut hervorgehoben worden (WHA 55.25). Sie sollten Anlass sein, die Förderung des Stillens als gesundheitspolitische und gesellschaftliche Aufgabe zu betrachten, die von allen mitgetragen wird. Stillen sollte für berufstätige Mütter kein Hindernis sein, ihrem Beruf nachzugehen. Das deutsche Mutterschutzgesetz gibt in hervorragender Weise den rechtlichen Rahmen für den Schutz der stillenden Mutter am Arbeitsplatz vor. Der Gesetzgeber erkennt damit die besondere Schutzbedürftigkeit der berufstätigen stillenden Mutter an, gleichzeitig auch die besondere Schutzwürdigkeit des Stillens.

Die praktische Umsetzung ist allerdings nicht immer leicht. Mit den folgenden Ausführungen möchte die Nationale Stillkommission einerseits über die gesetzlichen Bestimmungen informieren, die die stillende Mutter am Arbeitsplatz schützen und ihr das Stillen ermöglichen sollen, und andererseits praktische Hinweise dazu geben, wie Berufstätigkeit und Stillen miteinander zu vereinbaren sind. Es ist zu empfehlen, dass die stillende Mutter zusammen mit ihrer Umgebung (Partner, Familie, Arbeitskollegen, Arbeitgeber) nach der besten und für alle verträglichen Lösung sucht.

1. Mutterschutzgesetz

Das Mutterschutzgesetz (Fassung 16.Juni 2002) (Bundesgesetzblatt, 2002) ist in Deutschland die rechtliche Grundlage zum Schutz von schwangeren und stillenden Frauen vor gesundheitlichen Schäden und Nachteilen am Arbeitsplatz. Es gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, auch für Teilzeitbeschäftigte, Hausangestellte und Heimarbeiterinnen, und auch für alle Beschäftigungsverhältnisse, auch Ausbildungsverhältnisse, unabhängig von der Sozialversicherungspflicht, dem Realeinkommen, der Staatsangehörigkeit und dem Familienstand. Es gilt jedoch nicht für Hausfrauen, Selbständige, Organmitglieder und Geschäftsführerinnen juristischer Personen oder Gesellschaften und Adoptivmütter. .

1.1 Gestaltung des Arbeitsplatzes, Schutzfristen (§2, Abs.1, §3, Abs.2, §6, Abs.1), Kündigungsschutz (§9, Abs.1) und Elternzeit (vgl. Bundeserziehungsgeldgesetz)

§2, Abs.1 des Mutterschutzgesetzes enthält Verpflichtungen für den Arbeitgeber:

"Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden Mutter oder stillenden Mutter zu treffen."

Die Vorschriften über Schutzfristen, Kündigungsverbot und Elternzeit sind nicht davon abhängig, ob die Mutter stillt, sie werden nur der Vollständigkeit halber erwähnt.

Nach §3, Abs.2 und §6, Abs.1 sind folgende Schutzfristen einzuhalten:

"Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden... , es sei denn die Mutter wünscht bis auf Widerruf ihrerseits weiter zu arbeiten."

"Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten oder sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach §3, Abs.2, der nicht in Anspruch genommen werden konnte..."

Während der Schutzfrist nach der Entbindung dürfen Mütter nicht beschäftigt werden, selbst, wenn sie dazu bereit wären. Nur im Falle des Todes des Kindes kann eine Mutter nach Ablauf von zwei Wochen auf Wunsch wieder berufstätig sein.

§9, Abs.1 regelt den Kündigungsschutz:

"Die Kündigung einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird..."

Im Anschluss an die Mutterschutzfrist kann Erziehungsurlaub (Elternzeit) genommen werden. Dieser muss spätestens vier Wochen vor seinem Beginn angemeldet werden, wobei verbindlich zu erklären ist, für welchen Zeitraum Elternzeit genommen wird. Auch während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. Geregelt ist auch, wie viele Stunden in der Woche im Rahmen einer Nebentätigkeit erlaubt sind (s. Bundeserziehungsgeldgesetz).

1.2 Arbeit und Stillpausen

1.2.1 Arbeitsschutz für stillende Mütter (§6, Abs. 2 und 3)

In §6, Abs.3 werden die Tätigkeiten aufgeführt, die stillende Mütter nicht ausüben dürfen (mit Verweis auf §4, Abs.1 und 2 *Beschäftigungsverbote*). Generell untersagt ist zum Beispiel schwere körperliche Arbeit und Arbeit, bei der die Stillende schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt ist. Arbeiten, die ein regelmäßiges Heben schwerer Lasten, Verharren in hockender oder bückender Haltung, erhebliches Strecken und Beugen erfordern oder die mit einem Risiko für Berufskrankheiten oder einer erhöhten Unfallgefahr einhergehen, sowie Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten mit gesteigertem oder vorgeschriebenem Arbeitstempo dürfen von Stillenden nicht gefordert werden.

Nach §6, Abs.2 dürfen *"Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, was durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen ist, nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden."*

1.2.2 Stillzeiten (§7, Abs.1, 2, 3)

Nach §7, Abs. 1 hat die stillende Mutter Anspruch auf Stillpausen. *"Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens fünf- undvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens neunzig Minuten gewährt wird. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird."* Nach Auffassung der Stillkommission können diese Pausen auch dazu dienen, Milch abzupumpen, wenn das Kind nicht an der Arbeitsstätte gestillt werden kann.

Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausschlag nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in dem Arbeitszeitge-

setz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden" (§7, Abs.2). Auf Grund dieser Bestimmung sind Stillpausen als Arbeitszeit anzurechnen.

Die zuständige Aufsichtsbehörde kann Betrieben sogar Stillzeit und Stillräume vorschreiben (§7, Abs.3): *"Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben."*

1.2.3 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit (§8, Abs. 1)

Nach §8, Abs.1 gelten folgende allgemeine Beschäftigungsverbote:

"Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden."

Hierzu gibt es je nach Berufssparte (z.B. Krankenpflege, Verkehrswesen, Gaststättengewerbe, Kulturbereich usw.) festgeschriebene Ausnahmeregelungen. Die zuständige Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den Vorschriften zulassen. In einigen Bundesländern sind die Gewerbeaufsichtsämter, in anderen Ländern staatliche Arbeitsschutzämter zuständig. Bei den Landesministerien für Arbeit und Soziales kann die zuständige Behörde erfragt werden.

2. Praktische Umsetzung

2.1 Praktische Umsetzung durch die Mutter

Die praktische Vereinbarkeit des Stillens mit der Berufstätigkeit hängt vom Alter des Kindes, der Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnung bzw. von der Gestaltung des Arbeitsplatzes ab.

2.1.1 *Vorbereitung, wenn Mutter und Kind während der Arbeitszeit voneinander getrennt sind (Abpumpen der Milch)*

Wenn das Kind bis zum Beginn der Berufstätigkeit ausschließlich gestillt wird, ist es sinnvoll, schon ein bis zwei Wochen vor dem ersten Arbeitstag ein bis zweimal täglich Milch abzupumpen. So kann der Umgang mit der Pumpe geübt und ein erster Milchvorrat angelegt werden. Sollte die Muttermilch nicht ausreichen, akzeptieren Säuglinge in diesem Fall eine Zwiemilchernährung (Muttermilchersatznahrung und Stillen) u.U. besser, wenn die Flasche nicht durch die Mutter gegeben wird.

Muttermilch kann im Vier-Sterne Gefrierschrank bei einer Temperatur von mindestens -18 Grad Celsius sechs Monate aufbewahrt werden. Auf eine eingefrorene Milchportion kann frisch abgepumpte, abgekühlte Milch aufgeschüttet werden. Die Menge der frischen Milch sollte jedoch geringer sein, als die bereits gefrorene, um ein Auftauen zu vermeiden. Im Kühlschrank hält sich abgepumpte Muttermilch drei bis fünf Tage an der kältesten Stelle bei +4 Grad Celsius. Auch hier ist es möglich, auf eine schon gekühlte Portion frisch abgepumpte, abgekühlte Milch aufzuschütten.

Wenn das Kind am Arbeitsplatz nicht gestillt werden kann, sollten die zulässigen Stillpausen zum Abpumpen genutzt werden, um die Milchbildung aufrechtzuerhalten und den Bedarf für den nächsten Tag zu decken. Bei der Aufbewahrung am Arbeitsplatz und beim Transport der Muttermilch nach Hause ist auf die Einhaltung der Kühlkette zu achten.

Die Betreuungsperson zu Hause kann die Muttermilch dann dem Kind am darauffolgenden Tag verabreichen. Abgepumpte Muttermilch kann mit der Flasche oder besser mit dem Becher gegeben werden, wenn die Betreuungsperson die Technik beherrscht.

Das Kind sollte, bevor die Mutter zur Arbeit geht und wenn sie zurückkommt gestillt werden. Anfangs ist es möglich, dass das Kind aufgrund der veränderten Tagesabläufe wieder häufiger in den Abend- und Nachtstunden gestillt werden möchte. Das kann auch ein vermehrtes Bedürfnis nach Haut- und Körperkontakt bedeuten und ist völlig normal. Es kann hilfreich sein, das Kind zur Mutter ins Bett zu nehmen oder das Bett des Kindes direkt neben dem Elternbett aufzustellen.

2.1.2 Stillen am Arbeitsplatz

Besteht die Möglichkeit, das Kind in der betriebseigenen oder einer naheliegenden Tagesstätte unterzubringen oder das Kind mit an den Arbeitsplatz zu nehmen oder zum Stillen bringen zu lassen, können die gesetzlich geregelten Stillpausen genutzt werden, um das Kind zu stillen. In diesem Fall ist es nicht notwendig Muttermilch abzupumpen.

2.2 Praktische Umsetzung durch den Arbeitgeber und die Arbeitskollegen

2.2.1 Unterstützung durch Arbeitgeber und Arbeitskollegen

Die Unterstützung durch Arbeitgeber und Kollegen ist eine unabdingbare Voraussetzung dafür, dass eine arbeitende Mutter stillen kann. Selbstverständlich ist diese Unterstützung im Einzelfall aber nicht. Es ist deshalb zu empfehlen, rechtzeitig den Arbeitgeber und alle betroffenen Kollegen über die Stillabsicht zu informieren. In einem gemeinsamen Gespräch sollten Absprachen über notwendige Arbeitspausen und Arbeitseinschränkungen getroffen werden. Wenn es die Gegebenheiten zulassen, können auch weitere Arbeitsbedingungen individuell angepasst werden, z.B. durch Job-Sharing, flexible Arbeitszeiten und Ähnliches.

Der Arbeitgeber sollte von seiner Seite aus ein Informationsgespräch und gegebenenfalls eine Informationsbroschüre für Schwangere über das Mutterschutzgesetz anbieten und nicht nur der Pflicht entsprechen, das Mutterschutzgesetz vorrätig zu halten bzw. auszuhängen. Eine rechtzeitige gemeinsame Planung der Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach der Mutterschutzfrist und der Fortführung des Stillens nach Wiederaufnahme der Arbeit sollte zu Lösungen führen, die für alle Beteiligten befriedigend sind.

2.2.2 Voraussetzung für das Stillen und Abpumpen am Arbeitsplatz

Die gesetzlichen Stillpausen können fest in den Arbeitsplan eingebaut oder flexibel gehalten werden, so dass die Mutter entweder ihr Kind stillen oder Milch abpumpen kann.

Es sollten saubere Räumlichkeiten mit privater Atmosphäre zur Verfügung stehen, in denen die stillenden Mütter Milch abpumpen oder in denen sie ihre Babys stillen können. Für die zum Abpumpen erforderliche Ausrüstung sollte ein fester Aufbewahrungsort vorhanden sein, außerdem ein Kühlschrank und ein Waschbecken.

Größere Betriebe sollten Einrichtungen zur Unterbringung der Kinder, z.B. in einer betriebseigenen Kindertagesstätte vorsehen. Kleinere Betriebe könnten z.B. Abkommen mit firmennahen Kindergärten oder Tagesstätten vereinbaren. Wenn die Art der Arbeit und des Arbeitsplatzes hierzu geeignet ist (oder eingerichtet werden kann), sollte das Kind zur Arbeit mitgebracht werden können.

Literatur

Bundesgesetzblatt 2002 Teil I Nr. 43, Juli 2002, Bonn

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Erziehungsgeld Elternzeit, Stand 2000 – kostenlos zu beziehen unter Postfach 201551, 53145 Bonn

Georg Neubauer: Mutterschutzgesetz, 21. Auflage, Weka Fachverlage GmbH Kissing, 1999

Pietrzyk, R., Schulz, L., Sieben, S., Sprenger, A.: Mutterschutz und Elternzeit. Alle Neuregelungen zum Erziehungsurlaub mit Musterlösungen. Haufe Verlag, Freiburg, 2001

Mitglieder der Nationalen Stillkommission

M. Abou-Dakn, B. Benkert, K.E. Bergmann, R. Bergmann, B. Hahn, W. Hörz, R. Huch, M. Kersting, G. Meese, H. Przyrembel, M. Scheele, E. Sporleder, S. Springer, K. Vetter, H.-B. von Stockhausen, M. Uhlemann, A. Wehling

Email: stillkommission@bfr.bund.de