



Stillen und Beruf

Ein Ratgeber für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber



Deutscher **Hebammen**Verband e.V.

Stillen ist gut für Babys und Business

Es lohnt sich, Frauen, die nach der Geburt ihres Kindes an den Arbeitsplatz zurückkehren, das Stillen zu ermöglichen. Stillförderung macht sich für Firmen und Arbeitgeber bezahlt, denn Stillen schützt Mütter und Kinder vor Erkrankungen. Frauen, die ihr Kind stillen, müssen seltener zu Hause bleiben, weil ihr Kind seltener krank ist. Das bedeutet weniger Fehltage, weniger Arztbesuche, weniger Krankenhausaufenthalte.

Studien belegen:

Angestellte, die nicht stillen, haben doppelt so viele Fehltage. (Cohen 95)

Männliche Angestellte fehlen häufiger, wenn ihre Partnerin nicht stillt.

(Galtry 97)

Wenn du schnell gehen willst, dann geh' allein,
wenn du weit gehen willst, dann geh' mit anderen.

Spruchwort aus Kenia



Stillen ist die normale Ernährung für Babys

Stillen ist die normale Ernährung für Babys. Muttermilch ist für jedes Baby individuell und perfekt zusammengesetzt, sorgt für eine gesunde Entwicklung und schützt Babys vor Infektionen. Auch Mütter profitieren gesundheitlich vom Stillen, denn das Risiko an Brustkrebs, Eierstockkrebs, Depressionen, Herz-Kreislaufkrankungen und Osteoporose zu erkranken, sinkt mit der Stilldauer.

Die Weltgesundheitsorganisation empfiehlt, weltweit alle Kinder sechs Monate ausschließlich zu stillen und dann, während der Einführung fester Nahrung weiter zu stillen, bis zum Alter von zwei Jahren, bzw. so lange, wie Mutter und Kind dies wünschen.

Jedes Unternehmen gewinnt mit einem Stillförderungsprogramm

Jedes Unternehmen, ob klein oder groß, gewinnt mit einem Stillförderungsprogramm für seine Mitarbeiterinnen. Jede Mutter, der von ihrem Arbeitgeber die Möglichkeit geboten wird, ihre Stillziele zu verwirklichen, wird ihre Berufstätigkeit mit Motivation und Engagement erfüllen. Eine frühe Rückkehr an den Arbeitsplatz erspart Ihnen als Arbeitgeber die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und erhält Ihrer Firma Wissen, Erfahrung und Kompetenz.

Studien zeigen:

In Firmen, die Stillen aktiv fördern, kehren 83–94 % der weiblichen Angestellten früh an den Arbeitsplatz zurück. (Ortiz 2006; Mutual of Omaha 2001)

Die Arbeitszufriedenheit und die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber ist größer, wenn Stillen am Arbeitsplatz unterstützt wird. (Galtry 97; Frank 98)

Wenn Sie Ihren Mitarbeiterinnen die fünf hier aufgeführten einfachen und kostengünstigen Möglichkeiten anbieten, spart Ihre Firma bares Geld, erhöht die Leistungsfähigkeit und Motivation Ihrer Mitarbeiterinnen, trägt zur Kostensenkung im Gesundheitswesen bei und ermöglicht Müttern und Kindern eine unbeschwerte Zeit.

1. Eine elektrische Milchpumpe

Stillende Mütter müssen, wenn sie von ihrem Baby getrennt sind, alle 3 bis 4 Stunden pumpen

Stillende Mütter müssen, wenn sie von ihrem Baby getrennt sind, alle 3 bis 4 Stunden pumpen, um die Milchproduktion aufrecht zu erhalten und um Spannungsgefühle in den Brüsten zu vermeiden. Die Investition in eine gute elektrische Milchpumpe lohnt sich. Mit einer Pumpe, wie sie in Kliniken eingesetzt wird, funktioniert das Abpumpen von Muttermilch effizienter und schneller.

Die Milch kann im Kühlschrank aufgehoben und in einer Kühltasche transportiert werden.

2. Ein abgeschlossener Raum

Wenn Frauen nicht in einem eigenen Büro arbeiten, genügt ein kleiner abgeschlossener Raum von ca. 4 m² Größe, den man als Abpumpzimmer nutzen kann. Ein kleiner Tisch, ein bequemer Stuhl oder Sessel, eine Milchpumpe und ein Kühlschrank oder eine Kühltasche gehören zur Einrichtung. Ein Waschbecken ist praktisch, es ist aber auch möglich, die Pumputensilien in der Teeküche zu spülen oder in der Spülmaschine bei 60 °C zu reinigen. Toiletten sind kein geeigneter Platz zum Abpumpen von Muttermilch, denn Muttermilch ist ein Lebensmittel und muss so hygienisch wie jedes andere Lebensmittel behandelt werden.

*Zum
Abpumpen
genügt ein
kleiner
abgeschlossener
Raum*

3. Flexible Pausen

Jedes Abpumpen dauert ungefähr 20 Minuten plus der Zeit, die Ihre Mitarbeiterin für den Weg vom Arbeitsplatz zu dem Raum braucht, in dem sie ungestört abpumpen kann. Flexible Pausengestaltung ermöglicht es stillenden Frauen dann abzupumpen, wenn es notwendig ist und gut in den Arbeitsablauf passt.

*Jedes
Abpumpen
dauert
ungefähr 20
Minuten*

4. Information

Ihre Mitarbeiterinnen wissen es zu schätzen, wenn sie sich schon in der Schwangerschaft über die Möglichkeit, Stillen und Berufstätigkeit zu vereinbaren, informieren können. Innerbetriebliche Informationsquellen zum Thema Stillen und Kontakt zu einer Hebamme oder Stillberaterin in Ihrem Betrieb können Ihren Angestellten helfen, sich schon in der Schwangerschaft auf die zügige Rückkehr an den Arbeitsplatz, während der Stillzeit, vorzubereiten. Die Zusammenarbeit mit einer Hebamme oder Stillberaterin unterstützt Sie als Arbeitgeber darin stillfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die DHV Broschüre „Stillen und Beruf – Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen“, gibt Ihren Mitarbeiterinnen wichtige Tipps zu diesem Thema.

*Bieten Sie Ihren
Angestellten
die Möglichkeit
einer inner-
betrieblichen
Stillberatung*

5. Eine stillfreundliche Atmosphäre

Stillunterstützung am Arbeitsplatz ist für jede berufstätige stillende Frau ausschlaggebend für den Stillerfolg. Regelungen, die das Stillen fördern und unterstützen, ermöglichen es Frauen erfolgreich zu arbeiten und gleichzeitig erfolgreich zu stillen. Die positive Botschaft, die Sie damit allen Ihren Mitarbeitern vermitteln, ist, dass Sie in Ihrem Betrieb Stillen und Muttermilchernährung wertschätzen und unterstützen. Das Management kann dafür sorgen, dass Abteilungsleiter und Personalführung stillende Frauen unterstützen in ihrem Bestreben so lange zu stillen, wie sie es wünschen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen sollten darü-

*Mit Stillförde-
rung wird Ihr
Betrieb
familien-
freundlich*

ber informiert sein, dass Sie ein stillfreundliches Unternehmen sind, denn die positive Einstellung aller Mitarbeiter zum Stillen ist mit entscheidend dafür, dass stillende Frauen sich wohlfühlen.

Die Notwendigkeit abzupumpen nimmt in dem Maße ab, in dem Kinder am Familienessen teilnehmen

Wenn das Baby im zweiten Lebenshalbjahr allmählich andere Nahrung isst, sinkt der Bedarf an Muttermilch. Wenn Frauen ihre Kinder, wie von der WHO empfohlen, bis zum zweiten Geburtstag oder länger stillen, leisten sie damit einen wertvollen Beitrag zum Immunschutz ihrer Kinder. Die Notwendigkeit abzupumpen nimmt jedoch in dem Maße ab, in dem Kinder am Familienessen teilnehmen.



6. Der Internationale Kodex zur Vermarktung von Muttermilchersatzprodukten

Der internationale Kodex zur Vermarktung von Muttermilchersatzprodukten wurde 1981 von der Weltgesundheitsorganisation verabschiedet. Er besagt

unter anderem, dass stillenden Müttern keine Proben künstlicher Säuglingsnahrung oder Werbung dafür angeboten werden soll. Die Einhaltung dieser einfachen Regel gehört mit zu einem babyfreundlichen Arbeitsplatz.

Das sagen Mütter zu babyfreundlichen Unternehmen:

„Wenn Arbeitgeber wüssten, wie wichtig eine stillfreundliche Umgebung ist. Eine stillende Mutter braucht nicht viel... ein privates Plätzchen, Zeit zu Pumpen und jemand, der Fragen beantworten kann. Das sind kleine Forderungen, aber sie sind so wichtig! Ich kann mir nicht vorstellen, wie ich weiter stillen könnte ohne die positive Einstellung meiner Kollegen. Ich glaube, mein Chef profitiert auch, weil ich weniger Fehltage habe. Ich habe mein Baby ein Jahr gestillt und in dieser Zeit keinen einzigen Tag gefehlt.“

Gina Wilczewski, Manager, Media Relations Boston Medical Center

Auszug aus dem Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

Vom 17. Januar 1997 (BGBl. I S. 22) zuletzt geändert am 5.12.2006, BGBl. I S. 2748

§7 Stillzeit

(1) 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 fünfundvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens neunzig Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

(2) 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 Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

§ 1 MuSchArbV

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber muss rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser Verordnung gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

§ 3 MuSchArbV

Weitere Folgerungen aus der Beurteilung

(1) Ergibt die Beurteilung nach § 1, dass die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen gefährdet ist und dass Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen, damit durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten für werdende oder stillende Mütter ausgeschlossen wird, dass sie dieser Gefährdung ausgesetzt sind.

(2) Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder gegebenenfalls der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betroffenen Arbeitnehmerinnen.

(3) Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist (Freistellung, Beschäftigungsverbot).

Zum Weiterlesen:

- Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)
<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/muschg/gesamt.pdf>
- Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiv)
www.umwelt-online.de/recht/arbeits/arbsch/muv_ges.html
- Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)
<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/muscharbv/gesamt.pdf>
- Stillen und Berufstätigkeit. Aktualisierte Elterninformation der Nationalen Stillkommission vom 26. März 2003
Erhältlich unter: http://www.bfr.bund.de/cm/207/stillen_und_berufstaetigkeit.pdf
- AFS, Arbeitsgemeinschaft Freier Stillgruppen, Bundesverband e.V. (Hrsg): AFS Stillzeit Nr. 1/2007: Stillen und Beruf; Geschäftsstelle: Bornheimer Str. 100, 53119 Bonn
<http://afs-stillen.de>, shop@afs-stillen.de
- Gale Pryor, Kathleen Huggins: Stillen, Job und Family, La Leche League Schweiz, 2008
- Ein freudiges Ereignis?! Arbeitsschutz in Schwangerschaft und Stillzeit
Hrsg: Arbeitnehmerkammer Bremen und Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
http://www.frauen.bremen.de/sixcms/media.php/13/freudiges_ereignis-2010_web.4178.pdf
- Den WHO-Kodex und die Folgeresolutionen der WHA finden Sie auf:
www.reich-schottky.de/kodex.

Herausgeber

Deutscher Hebammenverband e.V.
Gartenstr. 26
76133 Karlsruhe
Tel. 0721-981 89-0
www.hebammenverband.de
info@hebammenverband.de

© Deutscher Hebammenverband e.V.

Fotos

Horst A. Friedrichs (S.1)
Reinhard Görner (S.4)

Gestaltung / Typografie

Lena Engel

1. Auflage 2012

Hinweis: Alle Angaben in dieser Broschüre wurden von den Autorinnen nach bestem Wissen erstellt und mit größtmöglicher Sorgfalt geprüft. Handeln Sie stets sorgfältig und verantwortungsbewusst. Weder die Autorinnen noch der Herausgeber können für eventuelle Nachteile oder Schäden, die aus den in dieser Broschüre gegebenen Hinweisen resultieren, Haftung übernehmen.

