

Stillen und Berufstätigkeit

Aktualisierte Elterninformation* 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 sollte weiter gestillt werden. Die physiologischen, psychologischen und sozialen Vorteile des Stillens sind von der 55. Weltgesundheitsversammlung im Mai 2002 erneut hervorgehoben worden (WHA 55.25). Die Förderung des Stillens ist danach eine gesundheitspolitische und gesellschaftliche Aufgabe, die von allen mitgetragen werden sollte.

Stillen sollte für berufstätige Mütter kein Hindernis sein, ihrem Beruf nachzugehen. Umgekehrt sollte die Rückkehr in den Beruf kein Grund zum Abstillen sein. Das deutsche Mutterschutzgesetz gibt den rechtlichen Rahmen für den Schutz der stillenden Mütter 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 stillende Mütter am Arbeitsplatz schützen und ihnen das Stillen ermöglichen sollen, und andererseits praktische Hinweise dazu geben, wie Berufstätigkeit und Stillen miteinander zu vereinbaren sind. Stillende Mütter sollten zusammen mit ihrer Umgebung (Partner, Familie, Arbeitskollegen, Arbeitgeber) nach der besten und für alle verträglichen Lösung suchen.

1. Mutterschutzgesetz

Das Mutterschutzgesetz (2002) ist in Deutschland die rechtliche Grundlage zum Schutz von schwangeren und stillenden Frauen vor gesundheitlichen Schäden und Nachteilen am Arbeitsplatz.

§1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt

- 1. für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.*
- 2. für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, soweit sie am Stück mitarbeiten.*

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. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 2006)

§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, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.“

„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 nach Satz 1 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 eigenen 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 Elternzeit genommen werden. Diese muss spätestens sieben Wochen vor ihrem 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 (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 2006).

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, er-

hebliches 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 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."

Im Gesetzestext ist ausdrücklich von Mindestzeiten für Stillpausen die Rede, das heißt, die genannten Zeiten können, falls erforderlich, auch überschritten werden. Auch Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf notwendige Stillpausen. Es sollte aber selbstverständlich sein, dass die Pausen mit einem möglichst geringen Arbeitszeitausfall einhergehen. Nach Auffassung der Stillkommission können Stillpausen auch dazu dienen, Milch abzupumpen, wenn das Kind nicht an der Arbeitsstätte gestillt werden kann.

Der Gesetzestext enthält keine Begrenzung oder Definition der Dauer der Stillperiode insgesamt. Aus Anfragen von stillenden Müttern und Arbeitgebern schließt die Stillkommission, dass die Empfehlung zum ausschließlichen Stillen – wenn möglich, sechs Monate – häufig als offiziell definierte Stillperiode missverstanden wird, für die Stillpausen beansprucht werden können. Diese Interpretation ist nicht richtig. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es große individuelle Unterschiede in der Dauer der Stillperiode insgesamt gibt, die im Einzelfall berücksichtigt werden müssen.

„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" (§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 festgeschriebene Ausnahmeregelungen.

§8, Abs. 3 Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden

- 1. in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,*
- 2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,*
- 3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr.*

Abs. 4 Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.

Abs 5 An in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, die werdende oder stillende Mütter sind, darf Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgegeben werden, dass sie von der werdenden Mutter voraussichtlich während einer 8-stündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7 1/4-stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann.

Die zuständige Aufsichtsbehörde kann in 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 und von der Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. der Art der Arbeit ab.

2.1.1 Stillen am Arbeitsplatz ist möglich

Besteht die Möglichkeit, das Kind in einer naheliegenden Tagesstätte unterzubringen, es mit an den Arbeitsplatz zu nehmen oder zum Stillen bringen zu lassen, können die gesetzlich geregelten Stillpausen genutzt werden.

2.1.2 Stillen am Arbeitsplatz ist nicht möglich

Die zulässigen Stillpausen können zum Abpumpen genutzt werden, um die Milchbildung aufrechtzuerhalten und den Bedarf für den nächsten Tag bereitzustellen. Wurde das Kind bis zur Wiederaufnahme der Berufstätigkeit ausschließlich gestillt, ist es sinnvoll, schon ein bis zwei Wochen vor dem ersten Arbeitstag ein bis zweimal täglich Milch abzupumpen, damit der Umgang mit der Pumpe geübt und ein erster Milchvorrat angelegt werden kann.

Die Betreuungsperson zu Hause kann die Muttermilch dem Kind am darauffolgenden Tag verabreichen. Abgepumpte Muttermilch kann mit der Flasche oder mit dem Becher gegeben werden, falls die Betreuungsperson diese Technik beherrscht. Säuglinge akzeptieren die Flasche u.U. besser, wenn sie nicht durch die Mutter gegeben wird. Sollte die Muttermilch nicht ausreichen, ist Zwiemilchernährung (Muttermilchersatznahrung und Stillen) eine sinnvolle Alternative.

Bei der Aufbewahrung am Arbeitsplatz und beim Transport der Muttermilch nach Hause ist auf die Einhaltung der Kühlkette zu achten. Im Kühlschrank hält sich abgepumpte Muttermilch drei bis fünf Tage an der kältesten Stelle bei +4 Grad Celsius. Es ist möglich, auf eine schon gekühlte Portion frisch abgepumpte, abgekühlte Milch hinzuzufügen. Muttermilch kann im Vier-Sterne Gefrierschrank bei einer Temperatur von mindestens -20 Grad Celsius sechs Monate aufbewahrt werden. Auf eine eingefrorene Milchportion kann frisch abgepumpte, abgekühlte Milch hinzugegossen werden. Die Menge der frischen Milch sollte jedoch geringer sein als die bereits gefrorene, um ein Antauen zu vermeiden (siehe Empfehlungen der Nationalen Stillkommission, 1998). Bevor die Mutter zur Arbeit geht und wenn sie zurückkommt, wird sie ihr Kind stillen wollen. Aufgrund des veränderten Tagesablaufs und des Bedürfnisses nach Haut- und Körperkontakt wird das Kind häufiger angelegt werden mögen. Dafür ist es hilfreich, wenn das Bett des Kindes nahe am Elternbett steht.

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 Voraussetzung, 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/Kolleginnen 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 Aufbewahrungsplatz vorhanden sein, außerdem ein Kühlschrank und ein Waschbecken.

Größere Betriebe sollten Einrichtungen zur Unterbringung der Kinder, z.B. in einer betriebs-eigenen Kindertagesstätte vorsehen. Kleinere Betriebe könnten z.B. Abkommen mit firmen-nahen Kindergärten oder Tagesstätten treffen. Wenn die Art der Arbeit und des Arbeitsplat-zes hierzu geeignet ist (oder eingerichtet werden kann), sollte das Kind zur Arbeit mitge-bracht werden können.

3 Referenzen

Bundesgesetzblatt 2002 Teil I Nr. 43, Juli 2002, Bonn Bundesministerium für Familie, Senio-ren, Frauen und Jugend: Mutterschutzgesetz. Leitfaden zum Mutterschutz, Stand 2007 – www.bmfsfj.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Elterngeld und Elternzeit, Stand 2007 – www.bmfsfj.de

Empfehlungen der Nationalen Stillkommission (1998). Sammlung, Aufbewahrung und Um-gang mit abgepumpter Muttermilch für das eigene Kind im Krankenhaus und zu Hause – http://www.bfr.bund.de/cm/207/sammlung_aufbewahrung_und_umgang_mit_abgepumpter_muttermilch_fuer_das_eigene_kind.pdf

Email: stillkommission@bfr.bund.de