

Stillen im Beruf



Informationen für Arbeitgebende

Ihre Mitarbeiterin möchte im Beruf weiterstillen?

Als Arbeitgebende oder Führungskraft haben Sie ein klares Interesse daran, gute Mitarbeiterinnen zu halten bzw. nicht lange auf sie verzichten zu müssen. Hier können Sie selbst aktiv werden: Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeiterinnen eine gut vorbereitete und zeitnahe Rückkehr in den Beruf. Unterstützen Sie aktiv das Stillen! Alle Beteiligten profitieren davon.

Mehrere Paragraphen im MuSchG beziehen sich auf das Stillen:

§ 4 verbietet Mehrarbeit, § 5 verbietet Nachtarbeit, § 6 verbietet, mit Ausnahmen, Sonn- und Feiertagsarbeit, § 8 beschränkt die Heimarbeit.

§ 7 benennt das Recht auf Freistellung zum Stillen während der ersten 12 Monate nach Geburt, § 23 legt fest, dass die Freistellung zum Stillen bezahlte Arbeitszeit ist.

§ 9 fordert, unverantwortbare Gefährdung für Mutter und gestilltes Kind am Arbeitsplatz auszuschließen. Entsprechend verlangt § 10 eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgebenden und angemessene Schutzmaßnahmen.

§ 12 benennt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen.

§ 13 legt die Rangfolge der Schutzmaßnahmen fest:

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
2. Arbeitsplatzwechsel
3. betriebliches Beschäftigungsverbot

§ 29 ermöglicht den Aufsichtsbehörden, gegebenenfalls ergänzende Kriterien zur Freistellung zum Stillen und zu den geeigneten Räumlichkeiten anzuordnen.



Betriebliche Voraussetzungen schaffen

Stillen ist Bestandteil des Mutterschutzgesetzes. Die Umsetzung all dieser mütterlichen Rechte sollte von Führungskräften verantwortet werden. Ein innerbetrieblicher Ablaufplan erleichtert die Umsetzung. Es ist sinnvoll, Mitarbeitende regelmäßig zum Thema Mutterschutz zu unterweisen und ihnen Informationsmaterial dazu anzubieten.

Ein Raum zum Stillen oder Muttermilchgewinnen ist bereitzustellen. Der Raum sollte abschließbar sein, sodass die Privatsphäre gesichert ist. Er sollte eine passende Sitzgelegenheit und eine Stellfläche haben. Ein Waschbecken und eine Kühlmöglichkeit sind aus hygienischen Gründen empfehlenswert.



Praktisches Vorgehen

Bei Meldung einer Schwangerschaft

- Wenn eine Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft meldet, wird sie über ihr Recht auf Stillzeiten und die betrieblichen Möglichkeiten der Stillunterstützung bei Rückkehr an den Arbeitsplatz schriftlich und mündlich informiert.
- Mit der schwangeren Mitarbeiterin wird ein Gespräch zur Arbeitsplatz- und Gefährdungsbeurteilung (GBU) in Schwangerschaft und Stillzeit geführt.



Bei Rückkehr aus Mutterschutz oder Elternzeit

Die stillende Mitarbeiterin meldet vor oder bei der Rückkehr aus Mutterschutz oder Elternzeit dem Arbeitgebenden, dass sie stillt. Nun erfolgen gemeinsame Absprachen zur Umsetzung, gegebenenfalls werden auch Teammitglieder informiert. Die Vereinbarungen können bei Bedarf natürlich auch angepasst werden.

Die Arbeitsplatzbedingungen werden bei der Rückkehr erneut überprüft und bei Bedarf entsprechende Schutzmaßnahmen veranlasst.

Im weiteren Verlauf der Stillzeit

Der Anspruch auf Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und auf angepasste Arbeitszeiten besteht für die gesamte Stillzeit – ohne zeitliche Begrenzung.

Mit dem ersten Geburtstag des Kindes endet nur das Recht auf bezahlte Freistellung.