BDL
Berufsverband Deutscher Laktationsberaterinnen IBCLC e.V.

Stillen und Erwerbstätigkeit:

Einige Frauen überlegen schon in der Schwangerschaft, wann sie nach der Geburt ihres Kindes wieder arbeiten können, manche denken nach der Geburt des Kindes darüber nach, und wieder andere möchten länger zu Hause bleiben. Diese Entscheidung ist individuell. Die Mutterschutzfrist nach der Entbindung beträgt acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Mutterschutzfrist auf 12 Wochen. Während dieser Zeit besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld sowie ein besonderer Kündigungsschutz von vier Monaten nach der Entbindung.

Anschließend können sich die Familien in den ersten drei Jahren überlegen, ob die Mutter oder der Vater das „Elternfrei" oder Elterngeld in Anspruch nehmen möchte. Auch ein Wechsel zwischen beiden ist möglich. Diese gesetzlichen Vorgaben sollen Mutter und Kind nach der Geburt schützen. Einerseits, damit die Frauen sich im Wochenbett erholen können, und andererseits, um die Grundlagen für eine gute Mutter-Kind-Beziehung zu legen. Sie können unter **www.bmfsfj.de** oder **www.familien-wegweiser.de** die aktuell geltenden gesetzlichen Bestimmungen nachlesen und sich Informationsmaterial dazu bestellen.

Egal wie sich die Familien entscheiden, ein Abstillen des Kindes ist nicht erforderlich. Im Gegenteil, es gibt eine ganze Reihe von Gründen, die das Weiterstillen trotz Berufstätigkeit als sinnvoll erscheinen lassen.

Vorteile für Mutter und Kind:

Ein Vorteil für Mutter und Kind ist, dass Sie trotz berufsbedingter Trennung eine besondere Nähe zueinander behalten, denn gerade das Stillen fördert die Bindung zwischen beiden, wenn die Stillmahlzeiten nachgeholt werden. Hat sich das Stillen eingespielt, ist Stillen als Nachtmahlzeit außerdem einfacher als Flaschenfütterung. Gestillte Kinder sind nachweislich seltener krank als nichtgestillte.

Stillende Mütter werden durch die Muttermilchernährung ihres Kindes weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten haben. Unterstützen die Arbeitgeber die Frauen in ihrem Stillwunsch, kann es zu größerer Berufszufriedenheit und Identifikation mit dem Betrieb weit über die Stillzeit hinaus kommen. Diesen Fakten können sich auch Arbeitgeber nicht verschließen.

Das Anrecht auf Stillzeiten ist im Paragraph 7 des Mutterschutzgesetzes verankert, das Sie im Textkasten nachlesen können. Mütter sollten ihre Arbeitgeber rechtzeitig vor Arbeitsantritt in Kenntnis setzen, dass sie Stillzeiten in Anspruch nehmen wollen. Falls Sie vorhaben, in den Stillzeiten abzupumpen, sollten Sie nach geeigneten Räumen Ausschau halten, in die Sie sich zurückziehen und einen Platz einrichten lassen, an dem Sie Ihre Milch lagern und die Pumpe säubern können.

Wie aber lässt sich Stillen und Berufstätigkeit im Alltag organisieren?

Eine Möglichkeit ist es, das Kind unmittelbar vor dem Abschied und nach dem Nachhausekommen zu stillen. Dann muss nur die Zwischenzeit überbrückt werden. Stillzeiten können an den Anfang oder das Ende der Arbeitszeit gelegt werden. In den Stillpausen kann das Kind von der Betreuungsperson zum Arbeitsplatz gebracht werden oder die Mutter fährt nach Hause. Sie kann die Stillzeiten auch nutzen, um in einem geeigneten Raum mit Hilfe einer (elektrischen) Milchpumpe abzupumpen oder die Muttermilch mit der Hand zu gewinnen. Weitere Hinweise dazu können im Informationsflyer „Brustmassagen & Entleeren der Brust von Hand" des BDL nachgelesen werden.

www.bdl-stillen.de

Sobald die Mutter zu Hause ist, sollte sie ihrem Baby die Brust geben. Der Körperkontakt zu diesem Zeitpunkt tut beiden gut. Manche Babys verlangen – verursacht durch die stundenweise Trennung – jetzt nachts besonders die körperliche Nähe der Mutter. Wenn das Kind im Liegen im Bett der Mutter gestillt wird, kann sie nach dem Stillen meist schnell weiterschlafen und wacht ausgeruhter auf.

Es ist sinnvoll, ca. eine Woche bis zehn Tage vor Arbeitsantritt das Entleeren der Brust einzuüben. Die Muttermilch lässt sich durch Massieren und Gewinnen von Hand, durch eine Handpumpe oder mittels elektrischer Milchpumpe – am besten mit Doppelpumpset (Zeitersparnis) – gewinnen. Es kann hilfreich sein, sich einen kleinen Vorrat an abgepumpter Muttermilch anzulegen. Muttermilch ist 72 Stunden im Kühlschrank haltbar (bei + 4 °C hinten im Kühlschrank, nicht in der Kühlschranktür) und 6 Monate in der separaten Tiefkühltruhe bei konstant –18 °C.

Wenn die Mutter während der Arbeitszeit Milch abpumpt, muss die Kühlkette bis zum Verfüttern der Milch eingehalten werden. Die Milch sollte in einem Kühlschrank stehen und während des Transports zwischen Kühlakkus gelagert werden. Genaueres kann im Informationsblatt „Aufbewahren von Muttermilch“ des BDL nachgelesen werden.

Vor Beginn der Berufstätigkeit sollte geklärt werden, wie die Betreuungsperson die Muttermilch anbietet. Wenn sich das Stillen nach ca. 6 Wochen gut eingespielt hat und das Baby korrekt an der Brust trinkt, gibt es meist keine Probleme, wenn mit der Flasche gefüttert wird. Besser sind dabei Sauger mit kleinem Loch, mit breiter Lippenauflage und weicher Konsistenz. Das Baby sollte in engem Körperkontakt und aufrecht gehalten werden. Die Milch kann auch mit einem Löffel oder Becher angeboten werden.

Ist das Kind bereits älter als ein halbes Jahr, wenn die Mutter wieder zu arbeiten beginnt, kann das Kind in ihrer Abwesenheit eine Beikostmahlzeit erhalten. Ungesüßten Tee oder stilles Wasser kann das Kind dann aus einem normalen Becher bzw. einer Tasse oder ggf. aus einer Trinklerntasse trinken. Sollte eine Muttermilchersatznahrung erforderlich werden, dann ist im gesamten 1. Lebensjahr eine Säuglingsanfangsnahrung mit der Vorsilbe „Pré“ zu bevorzugen.

! Es ist empfehlenswert, sich vor dem Beginn der Berufstätigkeit in einem Gespräch individuell zur eigenen Situation beraten zu lassen. Gern stehen Still- und Laktationsberaterinnen IBCLC für eine Beratung zu diesem Thema zur Verfügung. Auf der Website des BDL können Sie sich unter www.bdl-stillen.de eine Beraterin in Ihrer Nähe suchen.

Paragraph 7 des Mutterschutzgesetzes:

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 45 Minuten oder – wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist – einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall 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.

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

Außerdem sind stillende Mütter von gesundheitsgefährdender und von Schwerarbeit (§ 6 MSchG) sowie von Nachtarbeit (§ 8 MSchG) befreit.

Quellen:

ABM Klinisches Protokoll Nr. 8: Aufbewahrung von Muttermilch – Informationen für den häuslichen Gebrauch bei termingeborenen, gesunden Säuglingen, http://www.bfmed.org/Resources/Protocols.aspx

Amtsblatt der Europäischen Union. Richtlinien 2011/8/Eu der Kommission vom 28. Januar 2011. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:026:0011:0014:DE:PDF

Arnold, L.D.W.: Human Milk in the NICU. Policy into Practice. Jones and Bartlett: Sudbury, Toronto, London, 2010: 178; 318.

Europäisches Institut für Stillen und Laktation: Skriptum Aufbewahrung und Verarbeitung der Mutter- und Spendermilch, 2013

Lawrence, R.A / Lawrence, R.M.: Breastfeeding. A Guide for the Medical Profession. 7. Aufl. Elsevier, Mosby, Inc.: Maryland Heights, Missouri, 2011: 689-717; 927-930; 1012-1014.

Impressum:

© BDL, 2014 | BDL www.bdl-stillen.de | Claudia Seidel, Kinderkrankenschwester und IBCLC sowie Gudrun von der Ohe, Ärztin und IBCLC in Zusammenarbeit mit dem BDL-Vorstand
Fotos: Barbara Kämmerer, IBCLC und © jovanmandic - Fotolia.com | Kreativer Partner des BDL: ZETTLDESIGN – Marketing & Management – www.zettldesign.de | Erstelldatum Juli 2014

www.bdl-stillen.de