

Stillen am Arbeitsplatz

Ein Raum, Zeit und Ruhe

Als Grund für frühzeitiges Abstillen nennen Mütter nach Stillschwierigkeiten häufig eine Unvereinbarkeit des Stillens mit der Erwerbstätigkeit. Viele stillende Frauen und ihre Arbeitgeber wissen einfach nicht, welche Regelungen sie gemäß Mutterschutzgesetz einhalten müssen. Dabei können sie Arbeit und Stillpausen meist so gestalten, dass beide Seiten davon profitieren. > Regine Gresens

Stillen hat zahlreiche positive Auswirkungen auf die Gesundheit und Entwicklung des Kindes, sowie auf die Gesundheit der Mutter. Es fördert darüber hinaus die Mutter-Kind-Bindung und erspart den Familien eine Menge Zeit und Geld. So kostet die Ernährung eines Kindes mit künstlicher Säuglingsnahrung im ersten Jahr etwa 1.000 Euro. Dies alles ist hierzulande wohl bekannt und motiviert etwa 90 Prozent der Mütter, das Stillen nach der Geburt zu beginnen. Allerdings verringert sich die Zahl der gestillten Kinder in den ersten Monaten recht schnell, so dass nur etwa 50 Prozent aller Babys mit sechs Monaten überhaupt noch gestillt werden (Weissenborn et al. 2015).

Das frühzeitige Abstillen ist sehr bedauerlich, zeigen doch immer mehr Studien, dass die positiven Auswirkungen des Stillens dosisabhängig sind. Je länger die Stillzeit, desto größer sind die Vorteile für Kind, Mutter und die ganze Familie, aber auch für den Arbeitgeber und die

gesamte Gesellschaft. Vorteile des Stillens für Arbeitgeber sind:

- weniger Fehlzeiten der berufstätigen Mutter oder des Vaters durch Erkrankungen des Kindes
- hohe Motivation und Loyalität der Mitarbeiterin
- kürzere Ausstiegszeit der Arbeitnehmerin, Know-how geht nicht verloren, weniger Kosten für Nachschulungen
- geringere Kosten für Ersatzkräfte
- höhere Attraktivität als familienfreundlicher Arbeitgeber.

Mütter, die wieder arbeiten und trotzdem weiterstillen möchten, sollten diese Vorteile kennen. Das Wissen gibt ihnen mehr Sicherheit, um im anstehenden Gespräch mit dem Arbeitgeber ihre Interessen vorzutragen. Darüber hinaus benötigen sie, neben Tipps für die praktische Umsetzung, auch Informationen über ihre Rechte und die Pflichten des Arbeitgebers.

Die gesetzlichen Vorgaben

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) schützt Schwangere und stillende Mütter vor Gefährdung, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz. Es gilt für alle Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und deren Arbeitsplatz sich in

der Bundesrepublik Deutschland befindet. Dies betrifft auch Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst sowie Heimarbeiterinnen, Hausangestellte, sozialversicherungsfreie (geringfügig) Beschäftigte und Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis auf einem Arbeitsvertrag beruht. Der Mutterschutz für Beamtinnen und Soldatinnen wird eng am MuSchG angelehnt im Beamtenrecht und in der Mutterschutzverordnung für Soldatinnen geregelt.

Studierende, Hausfrauen, Selbstständige, Vorstandsmitglieder und Geschäftsführerinnen juristischer Körperschaften wie Vereine oder Gesellschaften (soweit sie nicht überwiegend auch als Arbeitnehmerinnen tätig sind) sowie Adoptivmütter fallen bislang nicht unter das MuSchG, das noch aus dem Jahr 1952 stammt. Im Zuge einer Neuregelung soll das MuSchG ab 2017 auch für Schülerinnen, Studierende, Praktikantinnen, Arbeitnehmerinnen in Behindertenwerkstätten, Entwicklungshelferinnen und Angehörige von Freiwilligendiensten gelten.

Weitere Regelungen zum gesundheitlichen Schutz werdender und stillender Mütter finden sich in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV).

1. Beschäftigungsverbote (§ 6): Eine Stillende darf generell keine Akkord-, Fließband-, Mehr-, Sonntags- oder Nachtarbeit verrichten. Ausnahmen für das Nachtarbeitsverbot (§ 8) gelten für Hotel- und Gastwirtschaften bis 22 Uhr, in der Milchviehwirtschaft ab 5 Uhr und für Künstlerinnen bei Aufführungen bis 23 Uhr. Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

Die Autorin

Regine Gresens ist seit 1987 Hebamme. Seit 1996 berät sie in eigener Praxis Mütter als Still- und Laktationsberaterin IBCLC. Sie war von 2012 bis 2014 Beauftragte für Stillen & Ernährung des Deutschen Hebammenverbandes (DHV) und war von 2012 bis 2015 Mitglied der Nationalen Stillkommission am Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR). In Kürze erscheint ihr Buch „Intuitives Stillen“ im Kösel Verlag (siehe Seite 109).

Kontakt: r.gresens@stillkinder.de
www.stillkinder.de

gibt es Ausnahmen im Verkehrswesen, in der Hotel- und Gastwirtschaft, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten sowie bei künstlerischen Aufführungen, wenn der Stillenden in jeder Woche eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird. Der Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte ist vom Arbeitgeber so einzurichten, dass die Stillende vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt ist. Basierend auf einem ärztlichen Attest kann zudem ein individuelles Beschäftigungsverbot erteilt werden.

2. **Stillzeiten (§ 7):** Auf ihr Verlangen ist der Mutter die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden, das heißt ohne Unterbrechung durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden, soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten gewährt werden. Wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, soll einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden.
3. **Stillraum (§ 7):** Art und Ausstattung eines Stillraumes ist im MuSchG nicht geregelt.
4. **Kündigungsschutz (§ 9):** Vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung darf das Unternehmen das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Kündigungen sind nur in Ausnahmefällen mit Genehmigung der Arbeitsschutzbehörde möglich. Dabei muss ein besonders schwerwiegender Grund vorliegen, der nicht mit der Schwangerschaft oder der Mutterschaft im Zusammenhang stehen darf, sondern eine Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber unzumutbar macht, wie etwa eine bevorstehende Betriebsaufgabe oder schweres Fehlverhalten der Arbeitnehmerin (zum Beispiel Diebstahl). Die Größe des Betriebs oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist für den Sonderkündigungsschutz unerheblich.
5. **Mutterschaftslohn (§ 11):** Liegt ein Beschäftigungsverbot vor, muss der Mitarbeiterin ein sogenannter Mutterschutzlohn gezahlt werden, der sich aus dem Durchschnittsverdienst der

Selbst für voll berufstätige Mütter ist es mit dem geltenden Mutterschutzgesetz möglich, das Stillen mit dem Arbeiten zu vereinen.

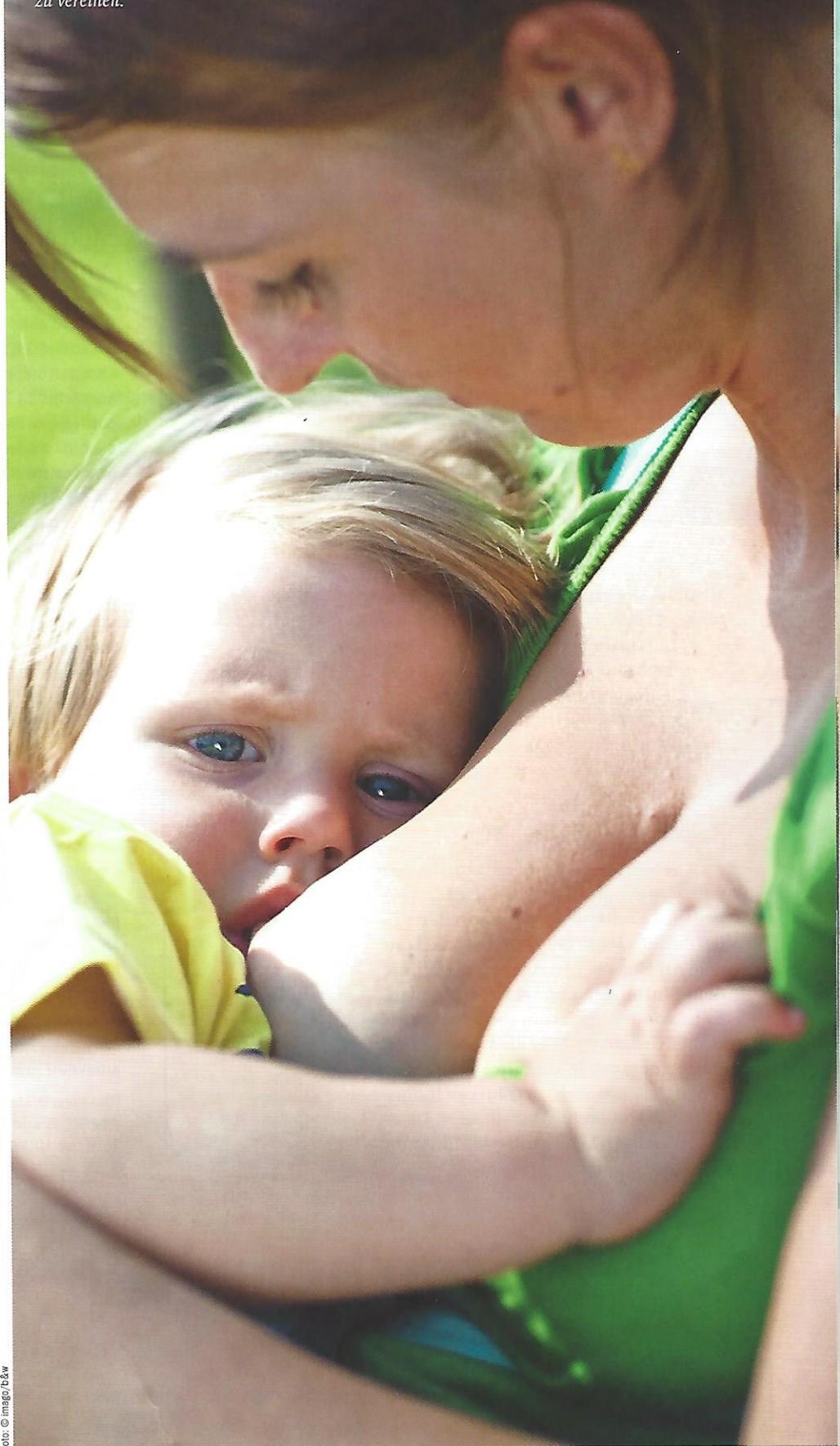


Foto: © imago/b&w

letzten 13 Wochen oder der letzten drei abgerechneten Monate vor dem Monat des Schwangerschaftsbeginns errechnet. Er beinhaltet die Grundvergütung, sämtliche Zulagen, wie zum Beispiel Leistungs-, Sozial- oder Erschwerniszulagen, die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Provisionen, Urlaubsentgelt und sonstige Vergütungen, nicht jedoch echten Aufwendersatz, wie beispielsweise Fahrgeld.



Foto: © Karen Behmsen

Abgepumpte Muttermilch einer Hebamme im Personalkühlschrank des Kreißsaals an ihrem ersten Arbeitstag nach der Geburt.

6. **Urlaubsanspruch (§ 17):** Auch während der Ausfallzeiten wegen Beschäftigungsverboten entstehen Urlaubsansprüche. Den Erholungsurlaub zu kürzen, ist nicht zulässig. Nicht erhaltene Urlaubstage kann die Mutter nach Ablauf der Fristen oder im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Mögliche Schwierigkeiten

Die Mutter sollte dem Arbeitgeber frühzeitig vor ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz mitteilen, dass sie weiter stillen möchte. Dann gilt es im Gespräch mit dem Arbeitgeber Lösungen zu finden, die dem Mutterschutzgesetz entsprechen. Es ist von Vorteil, wenn die Mutter sich vorher Gedanken über eine praktikable Umsetzung macht und ihre Vorschläge möglichst konkret vorträgt, sich aber dennoch kompromissbereit zeigt. Da es eventuell noch keine stillende Mutter im

Betrieb gab, sollte sie besser davon ausgehen, dass der Arbeitgeber nicht umfassend informiert ist über die Vorteile des (langen) Stillens für Mutter und Kind, aber auch für den Betrieb sowie über die gesetzliche Vorschriften. In einer nicht-repräsentativen Umfrage bei 89 ArbeitgeberInnen in Bayern, sahen 86 Prozent der Firmen und 75 Prozent der Behörden keinen Bedarf für Stillförderung am Arbeitsplatz. 78 Prozent der Firmen glaubten nicht, dass die Möglichkeit, am Arbeitsplatz zu stillen, bei der Entscheidung zur Rückkehr an den Arbeitsplatz eine Rolle

Studie: Hürden für stillende und arbeitende Mütter in Irland

Die WHO empfiehlt Müttern, die ersten sechs Lebensmonate ausschließlich zu stillen. In Irland betragen Mutterschutz und Elternzeit insgesamt 26 Wochen und die Schwangere arbeitet regulär bis 14 Tage vor dem errechneten Geburtstermin. Das heißt post partum sind nur noch 24 Wochen Mutterschutz übrig. Frauen, die gern mindestens sechs Monate voll stillen möchten, beginnen dennoch wieder zu arbeiten oder nehmen (unbezahlten) Urlaub, um die Zeit zu verlängern.

In einer qualitativen Studie in Irland wurden 25 Frauen kontaktiert, die voll stillend wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten, 16 von ihnen stimmten einem Interview zu. Die Frauen beschrieben, dass die gesellschaftlichen Erwartungen der Rückkehr zum Arbeitsplatz sich nicht mit den Empfehlungen der GesundheitsexpertInnen deckten, sechs Monate voll zu stillen. Das führte zu einem Konflikt beim Wiedereinstieg in den Beruf. Viele Frauen informierten ihre ArbeitgeberInnen nicht darüber, dass sie noch stillten. Sie forderten auch keine Stillzeiten und fragten auch nicht nach der Möglichkeit weiter zu stillen, wenn sie zur Arbeit zurückkehrten. Die prinzipiell fehlende Unterstützung von ArbeitgeberInnen und die Ablehnung dem gegenüber, dass Frauen noch stillten, wenn sie wieder arbeiten, führte bei den befragten Frauen, dazu, dass sie es einfach verschwiegen.

Während die WHO-Leitlinien ein halbes Jahr exklusives Stillen empfehlen, fühlen sich die Frauen nicht als Stillende am Arbeitsplatz willkommen. Es ist schwer für sie, diesen gesellschaftlichen Ansprüchen zu widersprechen. Sie fühlen sich durch die Gesundheitsfachleute nicht ausreichend in ihrem Bemühen unterstützt. Ermütigungen und Erleichterungen für stillende Frauen, die wieder beginnen zu arbeiten, würden dazu beitragen, das Stillen in der irischen Gesellschaft salonfähiger und das Weiterstillen für Frauen attraktiver zu machen.

(Desmond D, Meaney S: A qualitative study investigating the barriers to returning to work for breastfeeding mothers in Ireland. Int Breastfeed J 2016. Jun 10;1 1:16./Peggy Seehafer)



Storchenwiege®

hergestellt
in der Region

• Babytragetuch • RingSling • BabyCarrier

Fordern Sie unsere attraktiven Konditionen für Hebammen an!

Birkenstr. 31b, D-01328 Dresden, Tel. 03 51/2 63 30 51, Fax 2 63 30 53, info@storchenwiege.de



www.storchenwiege.de

spielt (Kohlhuber et al. 2007). Die Mutter sollte daher selbst gut informiert sein, damit sie den Arbeitgeber auf die gesetzlichen Vorgaben hinweisen kann, falls erforderlich. Der Arbeitgeber muss für jede Tätigkeit, bei der eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin gefährdet werden kann durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe oder physikalische Schadfaktoren rechtzeitig Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. Über die Ergebnisse der Beurteilung sind die betroffene Arbeitnehmerin sowie alle übrigen ArbeitnehmerInnen und der Betriebs- oder Personalrat zu informieren. Bei einer festgestellten Gefährdung ist diese Tätigkeit verboten. Der Arbeitgeber hat dann die Möglichkeit, den Arbeitsplatz der stillenden Mutter so umzugestalten, dass die Arbeitsbedingungen und -zeiten sie gesundheitlich nicht gefährden. Ist dies nicht möglich oder zu aufwändig, kann er ihr einen anderen geeigneten Arbeitsplatz bereitstellen. Ist auch dies nicht möglich, muss er sie unter Fortzahlung des Mutterschutzlohns von der Arbeit freistellen (MuSchArbV).

Bei Fragen und Unklarheiten können sich Frauen und Arbeitgeber an die zuständigen Aufsichtsbehörden wenden. Die Aufsichtsbehörde klärt im Zweifelsfall, ob der konkrete Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung der stillenden Mutter führen können. Bei den jeweiligen Landesministerien für Arbeit und Soziales ist zu erfahren, ob dort die Gewerbeaufsichts- oder die Arbeitsschutzämter für die Aufsicht zuständig sind.

Der Arbeitgeber muss der Mutter auf ihr Verlangen die zum Stillen oder Pumpen erforderlichen zusätzlichen Stillzeiten gewähren. Die Mutter muss ihm also von sich aus mitteilen, dass sie Stillzeiten in Anspruch nehmen möchte. Ein schriftli-

cher Antrag ist dazu nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann aber als Nachweis ein Attest einer Hebamme oder eines Arztes verlangen. Die Kosten für dieses Attest hat er zu tragen. Wie viel Stillzeiten die Mutter tatsächlich benötigt und wann sie diese nimmt, ob flexibel oder zu festen Zeiten, muss sie mit dem Arbeitgeber klären. Sie kann auch die Arbeit entsprechend später beginnen, früher beenden oder die Mittagspause verlängern, um zum Stillen zum Kind zu fahren. Die Stillzeiten dürfen jedoch nicht vor- oder nachgearbeitet oder auf die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen angerechnet werden oder zu einem Verdienstausschluss führen.

Weigert sich der Arbeitgeber, die erforderlichen Stillzeiten zu gewähren, kann die Mutter die betrieblichen Interessensvertretungen, wie Personal- oder Betriebsrat, Frauenbeauftragte, oder auch die Gewerkschaft um Vermittlung bitten sowie sich an die zuständige Aufsichtsbehörde wenden. Die zuständige Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen.

Das MuSchG sieht bisher keine Altersgrenzen des Kindes für die Gewährung von Stillzeiten vor. Verschiedene Gerichte haben jedoch den Anspruch auf Stillzeiten auf das erste Lebensjahr beschränkt. Diese Altersbeschränkung soll auch im neu geregelten MuSchG ab 1. Januar 2017 stehen. Bei einem älteren Kind, das seltener gestillt wird, kann die Mutter daher auch freiwillig auf die Stillzeiten verzichten, wenn es für sie akzeptabel ist.

Hat eine Mutter dem Arbeitgeber mitgeteilt, dass sie noch stillt, muss er die gesetzlichen Beschäftigungsverbote einhalten. Verstößt der Arbeitgeber gegen das Beschäftigungsverbot, kann er mit einer Geldbuße bis zu 15.000 Euro belegt werden. Gefährdet er fahrlässig oder vorsätzlich die Arbeitskraft oder

Retterspitz – natürliche Produkte für Mutter und Kind

Schwangerschaft, Geburt und Stillen – ein ganz besonderer Abschnitt im Leben einer Frau. Jede Frau stellt dann auch eine Vielzahl von Veränderungen an ihrem Körper fest.

Während Schwangerschaft und Geburt hat der Körper einige Belastungsproben zu bestehen. Gute Ernährung und ausreichende Flüssigkeitszufuhr sind wichtig, aber auch den Körper natürlich zu pflegen, um sich in seiner Haut gesund und wohl zu fühlen. Neben der kompetenten und verantwortungsvollen Betreuung einer Hebamme, unterstützen Sie hier bewährte und verlässliche Produkte wie *Retterspitz Hautöl*, *Retterspitz Sensitives Duschgel*, *Retterspitz Äußerlich*, *Retterspitz Wund- und Heilsalbe* und *Retterspitz Innerlich*. Ganz natürlich und mit einfacher Anwendung.

Nur das Beste für die Haut

Sorgen Sie gut für Ihre Haut, damit sie elastisch bleibt und somit feinen bindegeweblichen Rissen möglichst vorgebeugt wird. So stecken in *Retterspitz Hautöl* nur die besten Inhaltsstoffe. Natürliche Öle wie z. B. aus Schwarzkümmel, Calendula, Jojoba, Olive, Mandel sowie Avocado. Sie schützen und pflegen unsere schönste

Hülle. Hochdosiertes Vitamin E schützt vor Umwelteinflüssen. Auch perfekt für Ihr Baby: sanfte Massagen sind eine Wohltat für das Neugeborene. *Retterspitz Hautöl* ist dermatologisch getestet sowie frei von Paraffinen, Konservierungs- und Farbstoffen.

Einfach schön duschen

Retterspitz Sensitives Duschgel macht Ihre Haut zart wie eine Blüte. Wertvolles Mandelöl liefert reichhaltige Pflege, sanft pflegender Schaum verwöhnt, während Reisprotein Feuchtigkeit und ein geschmeidiges Hautgefühl spendet. Für alle Hauttypen geeignet.

Gut zu Fuß

„Schwere Beine“? Physikalische Therapien – wie mit *Retterspitz Äußerlich* getränkte Wickel, Auflagen oder Nasse Strümpfe – beschleunigen den Zellstoffwechsel, wirken abschwellend und lindern Schmerzen.



Natürlich für den Magen

Oft kommt es zu Symptomen wie Sodbrennen, Völlegefühl oder Blähungen. *Retterspitz Innerlich*, das seit über 80 Jahren bewährte physiologische Magenmittel, leistet schnelle Hilfe ohne schädliche Nebenwirkungen und kann nicht über die Muttermilch auf das Baby übergehen. Die schwach alkoholische Lösung (2 Vol.-%) zum Einnehmen schmeckt aromatisch-herb und ist besonders verträglich, da sie keinen Zucker, kein Gluten und keine Laktose enthält.

Brustentzündung (Mastitis)

Bei Milchstau kann sich im weiteren Verlauf eine Brustentzündung (Mastitis) entwickeln. In solchen Fällen schnellstmöglich Kontakt mit der Hebamme oder dem Gynäkologen aufnehmen. Umschläge bzw. Auflagen mit *Retterspitz Äußerlich* wirken hier schmerzlindernd und beschleunigen den Heilungsprozess. Abstillen ist nicht notwendig, da *Retterspitz Äußerlich* und

seine Bestandteile nicht in die Muttermilch übergehen. Dies wurde in einem Test nachgewiesen.

Dammschnitt und Hämorrhoiden

Unmittelbar nach der Geburt kann es zur Entstehung von Hämorrhoiden kommen. Hilfreich sind dann ballaststoffreiche Ernährung, Beckenbodentraining und die Anwendung von schmerzlindernden Salben wie *Retterspitz Wund- und Heilsalbe*. Die Rezeptur mit Thymol, Chlorophyll und Allantoin hat sich bewährt bei kleineren Wunden, Hämorrhoiden, Analbeschwerden und Analfissuren. Auch bestens geeignet bei Wundheilungsstörungen nach einem Dammchnitt.



Anzeige

www.retterspitz.de

die Gesundheit der stillenden Mutter, drohen ihm Geld- oder Freiheitsstrafen von bis zu sechs Monaten beziehungsweise bis zu einem Jahr. Eine Mutter, die zum Beispiel gerne Nachtdienst machen möchte, weil sie nachts nicht mehr stillt, darf daher ihrem Arbeitgeber aus rechtlicher Sicht nicht mitteilen, dass sie noch stillt, weil dieser sich sonst durch ihren nächtlichen Einsatz strafbar machen würde.

Der Stillraum

Der Stillraum sollte ruhig, sauber und störungsfrei sein. Auch hier ist es oft besser, dem Arbeitgeber konkret vorzuschlagen, welcher Raum geeignet wäre, etwa ein unbenutztes Büro, eine Teeküche, ein selten genutzter Ruhe-, Erste-Hilfe- oder Besprechungsraum. Um ihre Privatsphäre beim Pumpen oder Stillen zu schützen, sollte die Mutter den Raum abschließen oder ein „Bitte nicht stören“-Schild an die Tür hängen können. Eine Toilette ist aus hygienischen Gründen nicht geeignet und überdies unwürdig! Der Raum sollte möglichst mit einem Sessel oder einer Liegemöglichkeit zum bequemen Stillen ausgestattet sein. Zum Pumpen werden ein Stuhl, ein Tisch, eine Steckdose und ein Waschbecken sowie, wenn vorhanden, Platz im Kühlschrank benötigt. Außerdem sollte es einen festen Platz zum Aufbewahren der Pumpe und weiterer Utensilien geben. Gibt es mehrere Stillende im Betrieb und können sie den Stillraum nicht gleichzeitig nutzen, sollte ein Raumnutzungsplan erstellt und ausgehängt werden. Die zuständige Aufsichtsbehörde kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben. Selbst für voll berufstätige Mütter ist es mit dem

geltenden MuSchG heute möglich, das Stillen mit dem Arbeiten zu vereinbaren, wenn die Mutter dazu motiviert ist und von ihrem Umfeld gut unterstützt wird. Aber auch ein Teilstillen, ohne zusätzliches Abpumpen während der Arbeit, kann für manche Mütter und ihre Kinder eine gute Alternative zum vorzeitigen Abstillen sein. Es kann ihnen helfen, die zusätzlichen Belastungen und Trennungen besser zu verarbeiten und von den Auswirkungen einer langen Stillzeit zu profitieren.

Weitere Informationen und ausführliche Tipps für Mütter zur praktischen Umsetzung des Stillens am Arbeitsplatz und zum Umgang mit Muttermilch in der Kita oder Tagespflege finden sich in den Broschüren des Deutschen Hebammenverbands und in den Merkblättern der Nationalen Stillkommission (siehe Literaturhinweise). ○

Literatur

- Deutscher Hebammenverband: Stillen und Beruf – Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen.* 2012. <http://bit.ly/2am5Bh4> (letzter Zugriff: 31.8.2016)
- Deutscher Hebammenverband: Stillen und Beruf – Ein Ratgeber für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.* 2012. <http://bit.ly/2aiFMux> (letzter Zugriff: 31.8.2016)
- Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG):* www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/muschg/gesamt.pdf (letzter Zugriff: 31.8.2016)
- Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Mutterschutzgesetz: Fassung 2016.* <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/gesetzentwurf-muschg.pdf> (letzter Zugriff: 31.8.2016)
- Leitfaden zum Mutterschutz:* www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Mutterschutzgesetz.pdf

Kohlhuber M, Rebhan B, Schwegler U, Fromme H: Stillen und Berufstätigkeit Ergebnisse der Studie „Stillverhalten in Bayern“. 2007. www.lgl.bayern.de/gesundheitspraevention/kindergesundheit/stillen/doc/stillen_berufstaetigkeit.pdf (letzter Zugriff: 31.8.2016)

Mutterschutz und Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes: www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2010/mutterschutz_elternzeit.pdf (letzter Zugriff: 31.8.2016)

Nationale Stillkommission: Hinweise zum Umgang mit Muttermilch in der Kita oder Tagespflege Merkblatt für die Kita und Tagespflege: <http://www.bfr.bund.de/cm/350/hinweise-zum-umgang-mit-muttermilch.pdf>. 2014 (letzter Zugriff: 31.8.2016)

Nationale Stillkommission: Meine Muttermilch für mein Kind in der Kita oder Tagespflege Merkblatt für Eltern. <http://www.bfr.bund.de/cm/350/meine-muttermilch-fuer-mein-kind.pdf>. 2014 (letzter Zugriff: 31.8.2016)

Nationale Stillkommission: Stillen und Berufstätigkeit. 2003. http://www.bfr.bund.de/cm/343/stillen_und_berufstaetigkeit.pdf (letzter Zugriff: 31.8.2016)

Verordnung über den Mutterschutz für Soldatinnen (Mutterschutzverordnung für Soldatinnen - MuSchSoldV): www.gesetze-im-internet.de/muschsoldv/BjNR030150990.html (letzter Zugriff: 31.8.2016)

Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV): www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/muscharbv/gesamt.pdf (letzter Zugriff: 31.8.2016)

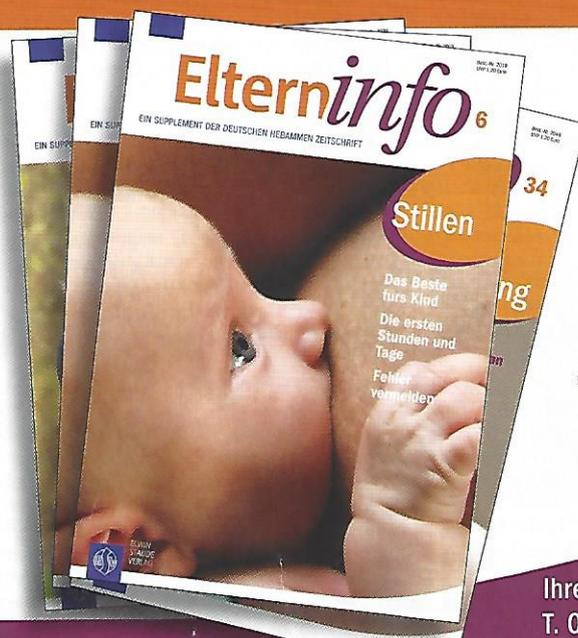
Weissenborn A, Abou-Dakn M, Bergmann R, Both D, Gresens R, Hahn B, Hecker A, Koletzko B, Krawinkel M, Kroll D: Stillhäufigkeit und Stilldauer in Deutschland – eine systematische Übersicht. Georg Thieme Verlag, Stuttgart 2015

Hebammenwissen für Eltern

informativ, kompakt, praktisch

Preise für DHZ-Abonnentinnen
1 St. 0,96 Euro
25 St. 8,00 Euro
50 St. 12,00 Euro
100 St. 20,00 Euro

ELWIN
STAUDE
VERLAG



Elterninfo „Stillen“
24 Seiten,
9. Auflage 2015
Best.-Nr. 2019

Ihre Bestellhotline:
T. 05 11.65 10 03
www.elterninfo-online.de