



VSLÖ

Sommer 2023

Verband der Still- und Laktations-
beraterInnen Österreichs IBCLC

news

In der
Heftmitte:
Das Plakat zur
Weltstillwoche



© Adobe Stock

REAL

Eine Umfrage unter stillenden Müttern gibt einen Eindruck vom Ist-Zustand bzgl. Vereinbarkeit von Stillen und Berufstätigkeit in Österreich

WELTSTILLWOCHE

„Berufstätigkeit und Stillen –
machen wir es möglich!“
Weltstillwoche 2023
in Österreich
vom 2. – 8. Oktober

OPTIMAL

Den Arbeitsplatz baby- und mütterfreundlich gestalten. Warum und wie? Anregungen zum Weiterdenken und zur Umsetzung.

Liebe VSLÖ-Mitglieder und Leser:innen,



Elisa Steiner

herzlich willkommen zu unserer Sommerausgabe der VSLÖ-News!

Im Juni 2023 fand der EISL-Stillkongress in der Alten Kongresshalle München statt. Beschwingt mit neuem Input aus den Vorträgen und den direkten Gesprächen mit Kolleg:innen, möchte ich im Namen des VSLÖ dem gesamten EISL-Team, dem neuen Vorstand mit Obfrau Simone Lehwald und Senior-Direktorin Gabriele Nindl zum 30-jährigen Jubiläum herzlichst gratulieren!

Der abschließende Vortrag von Gabriele Nindl <Stillen – Frauen – Politik> trifft genau den Themenschwerpunkt unserer VSLÖ-Sommer-News.

Passend zum diesjährigen Motto der Weltstillwoche 2023 „**Berufstätigkeit und Stillen – machen wir es möglich!**“ erwarten Sie u.a. still-politische und (berufs-) rechtlich relevante Beiträge zu Themen wie „Ist-Zustand in Österreich“, „Wer profitiert vom längeren Stillen?“, „Das Mutterschutzgesetz“, „Wie schaut ein Baby/Mütterfreundlicher Arbeitsplatz aus?“, „Wie bereite ich mich auf den Wiedereinstieg vor?“.

Außerdem fand im Juni in Genf die **Globale Konferenz zum WHO-Kodex** statt. Auch Stillförderung ist politisch. Die gewinnorientierte (digitale) Vermarktung von kommerziellen (Baby-) Milchprodukten hat gravierenden Einfluss und Auswirkungen nicht nur auf die gesellschaftliche Gesundheit und Umwelt, sondern auch auf Stillen und (Kinder-) Menschenrechte. Stillen ist ein gesellschafts-politisch wichtiges Thema, es geht nicht nur um Prävention, oder Umweltfragen, sondern vor allem um die Gesundheit von Mutter und Kind. In diesem Sinne möchte ich auf folgende Quellen hinweisen:

WHO-Video #EndExploitativeMarketing

<https://www.youtube.com/watch?v=qkCxAM-oopI>



Lancet Breastfeeding Series 2023

<https://www.thelancet.com/series/Breastfeeding-2023>



Global Breastfeeding Collective Toolkit

<https://www.globalbreastfeedingcollective.org>



IBFAN

www.ibfan.org

Zu guter Letzt möchte ich an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an das ehrenamtliche VSLÖ-Redaktionsteam richten, das uns in dieser Ausgabe wertvolle Beiträge im Kontext zur Weltstillwoche zusammengetragen hat. Allen Mitgliedern des VSLÖ und Interessent:innen wünsche ich im Namen des VSLÖ einen schönen Sommer 2023!

Viel Freude beim Lesen und Weiterbilden!

Herzliche & sonnige Grüße,
Elisa Steiner, IBCLC
Präsidentin des VSLÖ



EISL Stillkongress München – Gratulation zum 30-jährigen Jubiläum!



Elisa Steiner beim WHO Global Congress on Implementation of the Code of Marketing of Breast-milk Substitutes



Weltstillwoche 23

Berufstätigkeit und Stillen – machen wir es möglich!

So lautet das Motto der diesjährigen Weltstillwoche, die in Österreich in der 40. Kalenderwoche von 2. bis 8. Oktober 2023 gefeiert wird. Die im Jahr 1992 gestartete und damit heuer zum 31. Mal stattfindende World Breastfeeding Week (WBW), stellt jedes Jahr ein anderes Thema in den Fokus der öffentlichen Debatte rund um das Thema „Stillen“. Obwohl es in Österreich durch das Mutterschutzgesetz eine solide gesetzliche Grundlage gibt, schaut die Umsetzung in der Realität oft ganz anders aus. Stillen oder Abpumpen am Arbeitsplatz ist noch lange keine Selbstverständlichkeit. Viele Mütter fühlen sich gezwungen, entweder das Stillen geheim zu halten oder gar abzustillen.

Die Rückkehr an den Arbeitsplatz ist für Frauen gleichermaßen mit Fragen und Herausforderungen behaftet. Dies bedeutet, dass Frauen die Unterstützung von Familie, Arbeitgeber:innen und auch der Gesellschaft benötigen, um ihr persönliches Stillziel zu erreichen.

Wir alle profitieren

Stillen nach der WHO-Empfehlung ist für alle Beteiligten ein Gewinn. Nicht nur die Kinder, sondern im besonderen Maße auch die Mütter leben gesünder und die Entstehung von Erkrankungen ist reduziert. So gibt es exzellente Studien in Form von systematischen Reviews sowie Meta-Analysen, die eindeutig zeigen, dass gestillte Säuglinge ein geringeres Risiko für respiratorische Infekte, gastrointestinale Erkrankungen, SIDS, NEC, Karies und Malokklusion haben. Ebenso ist die Entstehung von Asthma, Adipositas, Diabetes geringer – auch hier gibt es bereits viele gute Untersuchungen.

Für Mütter bedeutet eine längere Stillzeit vor allem Schutz vor Brust-, Ovarial- und Endometriumskarzinom.¹

Dies wird durch die aktuelle Studienlage eindeutig bestätigt. Laut Statistik Austria gibt es allein bei diesen drei Karzinomarten jährlich ca. 7.700 Neuerkrankungen pro Jahr.²

Dabei geht es tatsächlich um eine dosisabhängige Wirkung. So kam Frau Prof. Dr. Chang – Claude zu dem Schluss, dass eine Gesamtstillzeit von 7 bis 12 Monaten das Brustkrebs-Risiko bei den untersuchten Frauen um 14% verringerte. Bei einer Stillzeit von 13 bis 24 Monaten sank das Risiko sogar um 42%. Chang-Claude kam zu dem Ergebnis, dass der gesamte Zeitraum des Stillens von größerer Bedeutung ist als die Anzahl der gestillten Kinder.³

Könnte durch optimale Stillförderung auch nur 1 Neuerkrankung an Brustkrebs vermieden werden, würden sich Arbeitgeber:innen durchschnittlich 165 Krankenstandstage ersparen.

Laut dem deutschen Robert-Koch Institut erkrankt auf Basis der aktuellen Inzidenzraten etwa eine von acht Frauen im Laufe ihres Lebens an Brustkrebs. Fast drei von zehn betroffenen Frauen sind bei Diagnosestellung jünger als 55 Jahre alt.

Abgesehen davon, dass die Ausbildung und Neurekrutierung von Personal viel Zeit und Geld in Anspruch nehmen, zeigt sich, dass Mütter, deren Babys und Kleinkinder nicht mehr gestillt werden doppelt so häufig Pflegeurlaub beantragen, als Mütter deren Kinder noch gestillt werden.

Bezahlen müssen wir alle dafür, denn letzten Endes tragen das Gesundheitssystem, die Krankenkassen und damit die Allgemeinheit Kosten für diverse Erkrankungen.

In Zahlen gegossen

Geld ist die Sprache der Politik, deshalb hat Andrea Hemmelmayer,

IBCLC auf Basis einer englischen Studie⁴ versucht, zu errechnen, wie sich eine moderate Steigerung (10%) der Stillraten auf die Kosten im österreichischen Gesundheitssystem auswirken könnte.

Dazu sind nur jene Erkrankungen herangezogen worden, bei denen der kostensenkende Effekt mit Sicherheit nachgewiesen wurde. Bei anderen Erkrankungen ist dies ebenfalls sehr wahrscheinlich und würde die hier errechneten Kosten noch einmal deutlich ansteigen lassen.

Kindliche Erkrankungen: Gastroenteritis, Erkrankungen des Respirationstraktes, Otitis media, Nekrotisierende Enterocolitis) – € 2,7 Millionen/jährlich

Mütterliche Erkrankung: Brustkrebs, Behandlungskosten € 3,3 Millionen/jährlich Folgekosten € 1,6 Millionen/jährlich

Gesamt € 7,6 Millionen

Wir haben uns das diesjährige Motto der WBW zum Anlass genommen, um für Sie eine Ausgabe ganz im Sinne der Vereinbarkeit von Stillen und Berufstätigkeit zu gestalten.

Und natürlich gibt es auch wieder ein praktisches Infoblatt zum Thema! Kopieren und teilen ausdrücklich erwünscht!

Natalie Groiss, IBCLC

1. Spencer B., Hetzel Campbell S., Chamberlain K., Core Curriculum for Interdisciplinary Lactation Care, Second Ed., 2023: 4-13

2. Statistik Austria: Krebsinzidenz und Krebsmortalität nach ausgewählten Lokalisationen und Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2018 bis 2020, Absolutzahlen <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gesundheit/krebserkrankungen>, aufgerufen am 30.06.2023

3. Studie Chang von Andrea

4. Diese Rechnung wurde abgeleitet und auf österreichische Verhältnisse angepasst von: „2012: Preventing disease and saving resources: the potential contribution of increasing breastfeeding rates in the UK – Mary J. Renfrew, Subhash Pokhrel, Maria Quigley, Felicia McCormick, Julia Fox-Rushy, Rosemary Dodds, Steven Duffy, Paul Trueman, Anthony Williams“

Gesetzeslage in A

Das Mutterschutzgesetz in A unter die Lupe genommen

Die im folgenden angeführten Maßnahmen sind Schutzvorschriften aus dem Mutterschutzgesetz (MSchG), die dem Gesundheitsschutz werden/stillender Mütter am Arbeitsplatz dienen. Stillen sollte kein Hindernis sein, ins Berufsleben zurückzukehren und die Rückkehr ins Arbeitsleben kein Grund für vorzeitiges Abstillen.

Die Familie, die Gesellschaft und die ArbeitgeberInnen sollten die Mutter immer so gut wie möglich unterstützen. Es gilt schon lange als wissenschaftlich erwiesen, dass Mütter und Kinder von einer längeren Stilldauer profitieren. Gestillte Kinder sind seltener krank, dadurch kommt es zu weniger Ausfallzeiten der Eltern, was sich wiederum sehr positiv auf die ArbeitgeberInnen auswirkt.

Rahmenbedingungen aus dem MSchG für Dienstgeber

Laut Arbeitsinspektorat müssen alle Frauenarbeitsplätze überprüft werden, ob Gefahren für Schwangere oder stillende Mütter bestehen, wenn sie dort arbeiten. Diese **Mutterschutzevaluierung** können DienstgeberInnen bei vorhandener Fachkenntnis selbst vornehmen, sie können aber auch Sicherheitsfachkräfte oder ArbeitsmedizinerInnen beauftragen.

Art, Ausmaß und Dauer bestimmter Einwirkungen/Belastungen wie z.B. das Heben schwerer Lasten, extreme Hitze oder Kälte, Lärm, gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe usw. **müssen evaluiert werden.**

Daraus resultierend kann es zu Änderungen der Beschäftigung, zum Arbeitsplatzwechsel oder zur Freistellung kommen. Über die dokumentierten Ergebnisse müssen ArbeitnehmerInnen und ggf. der Betriebsrat informiert werden. Gibt es keinen geeigneten Arbeitsplatz, darf

die Dienstnehmerin nicht beschäftigt werden – die Entlohnung trägt weiterhin der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin. ArbeitgeberInnen steht es frei, eine ärztliche Bestätigung als Stillnachweis zu verlangen. Im Einzelfall kann die Einrichtung von Stillräumen von der Verwaltungsbehörde vorgeschrieben werden.

Rahmenbedingungen aus dem MSchG für Dienstnehmerin

DienstgeberIn informieren

Die Mutter ist verpflichtet, den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin beim Wiedereintritt darüber zu informieren, dass sie weiterhin stillen möchte – wenn diese Meldung nicht erfolgt, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, das MSchG zu berücksichtigen. Auch über das Ende der Stillzeit muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin informiert werden.

Beschäftigungsverbot

Arbeit mit gesundheitsschädlichen Stoffen, Strahlen oder Substanzen, schwere, unzumutbar belastende und gesundheitsgefährdende Arbeiten wie z.B.: das Heben von schweren Lasten oder Akkordarbeit ist unzulässig.

Im Zweifelsfall entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob eine Tätigkeit unzulässig ist.

Dienstzeiteneinschränkung

Für Schwangere und Stillende verboten ist:

- Nacharbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr (Ausnahmeregelung bis 22.00 z.B. im Verkehrswesen, bei Musik- bzw. Theateraufführungen oder bei Krankenpflegepersonal möglich).
- Sonn- und Feiertagsarbeit (Ausnahmeregelungen für Betriebe, in denen Sonn- und Feiertagsarbeit unerlässlich bzw. üblich ist).

- Leistung von Überstunden (Arbeitsdauer von täglich 9 Stunden bzw. 40 Stundenwoche darf nicht überschritten werden).

Pausenzeiten

Stillende Mütter haben ein Recht auf bezahlte Stillzeiten während der Arbeitszeit, der Zeitpunkt sollte immer in Absprache mit dem Dienstgeber/der Dienstgeberin erfolgen – ArbeitgeberInnen können Stillzeiten jedoch nicht einseitig bestimmen. Die Mutter hat das Recht, das Kind an der Arbeitsstätte zu stillen, zum Stillen nach Hause zu fahren oder Milch abzapfen. Stillzeiten können auch an den Anfang oder an das Ende der Arbeitszeit gelegt werden, sodass die Mutter später beginnen oder früher nach Hause gehen kann.

Rechtlich vorgesehene Mindeststillzeiten sind:

- bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 Stunden/Tag – 45 Minuten,
- bei 8 Stunden Arbeitszeit/Tag oder mehr – 2x 45 Minuten oder 1x90 Minuten. Durch Stillzeiten darf es zu keinem Verdienstausschlag kommen. Solange eine Mutter stillt, so lange kann sie diese Stillzeiten auch in Anspruch nehmen – anders als in Deutschland sieht das österreichische MSchG keine altersmäßige Begrenzung vor.

Es gibt Berufsgruppen, auf die sich manche Verbote nachteilig auf eine flexible Arbeitszeitgestaltung auswirken können. Für stillende Mütter kann der Zeitraum lang sein, in dem Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit untersagt sind ...

Rahmenbedingungen für schwangere oder stillende Studentinnen

Universitäten sollten lt. MSchG die vorgesehene **Mutterschutzevaluierung** durchführen und Pflichtlehrveranstaltungen bzw. Praktika im Hinblick auf die Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit von werdenden bzw. stillenden Müttern evaluieren. Wenn lt. Mutterschutzevaluierung keine Gefährdung besteht, kann die Studentin uneingeschränkt an den Lehrveranstaltungen teilnehmen.

als Mutterschaftsleistung **Betriebshilfe** vorgesehen, d.h. für den Betrieb wird eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung gestellt bzw. besteht ein Anspruch auf **Wochengeld**. Die Leistungen stützen sich auf das Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG) bzw. das Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), wenn die Mutter in der gewerblichen oder bäuerlichen Krankenversicherung pflichtversichert ist.

Das MSchG gilt nicht für Unternehmerinnen, Neue Selbstständige und Bäuerinnen

Für selbstständig erwerbstätige Frauen (Gewerbetreibende, Neue Selbstständige und Bäuerinnen) ist

Informationen für Gewerbetreibende und Neue Selbstständige zur Betriebshilfe bietet die Wirtschaftskammer – Betriebshilfe (WKO).

Informationen für Gewerbetreibende und Neue Selbstständige zur Betriebshilfe bietet die Wirtschaftskammer – Betriebshilfe (WKO).

Für Bäuerinnen erfolgt die Mutterschaftsbetriebshilfe über die Maschinenringe.

Wird Mutterschaftsbetriebshilfe in Anspruch genommen, ist die Zahlung von Wochengeld für diesen Zeitraum ausgeschlossen.

Gudrun Schober, IBCLC

Literaturnachweis

+ Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend –
Sektion IV Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat

+ Unternehmensserviceportal (usp.gv.at)
der Republik Österreich

+ Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (bmaw.gv.at)

+ Arbeiterkammer Infoservice

+ Europäisches Institut für Stillen und Laktation
(stillen-institut.com)

Muttermilch ...

... gewinnen, aufbewahren, transportieren

Wenn eine stillende Frau wieder ins Berufsleben einsteigt, macht sie sich früher oder später darüber Gedanken, ob es nötig ist, Muttermilch für das Kind während ihrer Abwesenheit zur Verfügung zu stellen und wenn ja, wie sie das macht. Das Bereitstellen von Muttermilch ist natürlich in erster Linie vom Alter des Kindes bzw. wie oft es noch in der Abwesenheit der Mutter stillen würde und von der Notwendigkeit der Entleerung seitens der Mutter abhängig.

Bei älteren Stillkindern, die ohnehin nur noch abends oder nachts gestillt werden und die Brust diese seltenere Entleerung gewohnt ist, wird ein Gewinnen von Muttermilch keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen, z. B. im Fall einer doch spürbaren, unangenehmen Verhärtung der Brust.

Ein hygienisches Vorgehen zum Gewinnen von Muttermilch ist unerlässlich, um für das Kind eine einwandfreie Ernährung zu gewährleisten.

Vor dem Gewinnen von Muttermilch sollen die Hände mit Seife gewaschen werden. Anschließend erfolgt eine kurze Brustmassage, um die Brust vorzubereiten und das Fließen der Milch zu erleichtern. Zum eigentlichen Gewinnen von Muttermilch gibt es zwei Möglichkeiten:

1. Abpumpen

Hier kann zwischen einer elektrischen Milchpumpe oder einer Handpumpe gewählt werden. Erstere ist sinnvoll bei regelmäßigem Pumpen, zweitens wenn nur hin und wieder abgepumpt werden soll und per Handpumpe effizient Milch entleert werden kann.

Die Pumpsets sollen nach jedem Gebrauch vollständig zerlegt, mit Spülmittel und heißem Wasser oder im Geschirrspüler gereinigt und an der Luft oder mit einem sauberen Papierhandtuch getrocknet werden. Für gesunde Kinder ist ein Sterilisieren des Pumpzubehörs nicht nötig.

2. Handgewinnung

Muttermilch kann ebenso per Hand gewonnen werden. Der Vorteil ist, keinen Strom und Equipment dazu zu benötigen. Trotzdem ist es wichtig, dass sich die Mutter im Vorfeld mit der Technik der Handgewinnung vertraut macht und diese beherrscht, um sie dann im Berufsalltag effizient durchführen zu können. Meist werden Frauen diese Methode wählen, wenn sie sie zuhause auch bereits öfters praktiziert haben.
<https://globalhealthmedia.org/videos/how-to-express-breastmilk/?portfolioID=5623>

Aufbewahren und Transportieren von Muttermilch

Wird während der Arbeitszeit Muttermilch gewonnen, so benötigt die Arbeitnehmerin eine Kühlmöglichkeit sowie eine geeignete Kühltasche inkl. Kühlakkus, um die Muttermilch unter Einhaltung der Kühlkette nach Hause transportieren zu können.

Muttermilch soll in einem sauberen und dicht verschließbaren Behältnis, entweder aus Glas, Bisphenol-A-freiem Hartplastik oder speziellen Muttermilchbeutel aufbewahrt werden. Bei letzterem ist zu bedenken, dass der Beutel durch die Bewegung in der Kühltasche undicht werden könnte.

Die Behälter mit Muttermilch sollten mit Datum beschriftet und im unteren und hinteren Teil des Kühlschranks (über dem Gemüsefach) gelagert werden.

Bei Muttermilch, die eingefroren wird, sollte am oberen Flaschenrand noch 2-3 cm Platz gelassen werden, da sie sich beim Einfrieren ausdehnt.

Füttern von Muttermilch per Becher oder Flasche

Wie die Muttermilch während der Abwesenheit der Mutter gefüttert wird, hängt hauptsächlich einerseits vom Alter des Kindes sowie der Bereitschaft der Betreuungsperson die Milch stillfreundlich zu füttern, ab. Kleinere Mengen oder einzelne Mahlzeiten können v.a. beim Kind im Beikostalter, das ohnehin auch Wasser aus einem offenen Gefäß erhält, gut mit einem Becher gegeben werden.

Handelt es sich bei der Arbeitnehmerin um die Mutter eines ansonsten vollgestillten Kindes und geht es um längere tägliche Abwesenheit, so wird sich die Familie vermutlich für die Flasche entscheiden. Wichtig für die Eltern ist zu wissen, welche Möglichkeiten es gäbe, damit sich die Familie dann für die individuelle, an ihre Situation angepasste Variante entscheiden kann.

Muttermilch soll entweder über Nacht im Kühlschrank aufgetaut werden oder bei 37-40 Grad im Was-

Aufbewahrungszeiten		
Frisch und hygienisch gepumpte und sauber aufbewahrte Muttermilch ist haltbar:	optimal	akzeptabel
bei Zimmertemperatur (16-29 Grad)	bis 4 Stunden	6-8 Stunden
isolierte Kühltasche mit Kühlelementen (bis max. 15 Grad)	8 Stunden	
Kühlschrank (ca. 4 Grad)	3 Tage	5-8 Tage
im separaten Tiefkühlfach in einem Kühlschrank	1-2 Wochen	
Tiefkühlgerät unter -17 Grad	6 Monate	12 Monate
bereits angetrunkene Flasche mit Muttermilch	1-2 Stunden	
zuvor tiefgefrorene und aufgetaute Muttermilch	max. 24 Stunden	

serbad. Beim Erwärmen der Milch in der Mikrowelle erhitzt sich diese ungleichmäßig und punktuell zu stark. Dies könnte zu Verbrennungen beim Kind und zum Verlust wertvoller Bestandteile führen, daher ist diese Art des Aufwärmens keinesfalls anzuwenden!!!

Bei der Trinktemperatur kann auf die Vorlieben des Kindes vertraut werden, manche Kinder bevorzugen körperwarmer Milch, andere trinken sie in Zimmertemperatur gern.

Manchmal wird bemerkt, dass aufgetaute Muttermilch seltsam riecht und seifig schmeckt. Der Grund liegt in der Aktivität des Enzyms Lipase. Die Qualität der Muttermilch wird dadurch keineswegs vermindert und die meisten Kinder stören sich auch nicht am veränderten Geschmack.

Muttermilch in der Betreuungseinrichtung? Ein Tabuthema?

Ein großes Tabuthema scheint das Füttern von abgepumpter Muttermilch in Kinderbetreuungseinrichtungen zu sein. Oft wird das Wort Hygiene ins Spiel gebracht. Ob die Betreuer:innen aber Sorge hinsichtlich Hygiene für das Kind haben, oder ihnen der Umgang mit Muttermilch als Körperflüssigkeit einer fremden

Frau unangenehm ist, sei dahingestellt. Sehr oft stellt sich die Frage aber gar nicht, weil immer noch viele Mütter denken, sie müssten abstillen, wenn sie wieder zu arbeiten beginnen und das Kind fremdbetreut wird.

Das Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR) in Deutschland hat im Jahr 2017 ein Merkblatt zum Umgang mit Muttermilch sowohl für Eltern, die planen Muttermilch für das Kind mitzugeben, sowie für das Personal in Betreuungseinrichtungen, erstellt.

Diese Information kann 1:1 auf österreichische Einrichtungen umgemünzt werden. Sie enthält alle wichtigen Informationen, die dem betreuenden Personal die Sicherheit im Verfüttern von Muttermilch gibt. Es darf nicht außer Acht gelassen werden, dass Muttermilch sowohl für das Kind als auch die Mutter die wichtigste, einfachste und kostengünstigste Gesundheitsprävention ist.

Susanne Lachmayr, IBCLC

Quellen:
<https://www.stillen.at/download/2020/07/VSL%C3%96-Info-Aufbewahrung-von-Muttermilch.pdf>
<https://www.stillen.at/download/2020/04/VSL%C3%96-Info-Stillen-oder-pumpen-am-Arbeitsplatz.pdf>
<https://www.bfmed.org/assets/DOCUMENTS/PROTOCOLS/8-human-milk-storage-protocol-german.pdf>
<https://www.bfr.bund.de/cm/350/hinweise-zum-umgang-mit-muttermilch.pdf>

„Stillen oder Pumpen am Arbeitsplatz“ →
Zum Thema passend finden Sie auf www.stillen.at das VSLÖ Infoblatt „Stillen oder Pumpen am Arbeitsplatz“



**BERUFSTÄTIGKEIT
UND STILLEN**

machen wir es möglich!

WABA | WORLD BREASTFEEDING WEEK 2023

BERUFSTÄTIGKEIT UND STILLEN

BERUFSTÄTIGKEIT UND STILLEN **Machen wir es möglich!**

Berufstätigkeit und Stillen sind keine Gegensätze. Stillen stellt bei der Rückkehr in den Beruf vielleicht eine Herausforderung, aber sicher kein Hindernis dar. Im Mutterschutzgesetz sind u.a. die Stillzeiten gesetzlich geregelt.

Auch Arbeitgeber:innen profitieren vom Stillen, da sich eine längere Stilldauer auf die Gesundheit von Mutter und Kind positiv auswirkt und sich dadurch Arbeitsausfälle und Fehlzeiten verringern.

Eine vorausschauende Planung erleichtert Eltern und Kindern den Wiedereinstieg in den Berufsalltag.

Nach Abklärung der Rahmenbedingungen (persönliche Stillsituation, Ausmaß der Arbeitszeit, Situation am Arbeitsplatz und Betreuungssituation des Kindes) hilft die Stillberater:in IBCLC gerne bei der Erarbeitung einer individuellen Lösung. Mit Fachwissen, Kreativität und Empathie machen wir es möglich.



IBCLC Suche

www.stillen.at  

Verband der Still- & LaktationsberaterInnen Österreichs IBCLC



Berufstätigkeit

Gut vorbereitet für den Wiedereinstieg

Der Termin für den Arbeitsbeginn ist fixiert, der Tag X rückt näher, wie kann ich mich auf den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben vorbereiten?

So individuell die einzelnen Arbeitssituationen sind, so individuell sind auch die Lösungen Stillen & Berufstätigkeit zu vereinbaren. Was gilt es zu bedenken, welche Möglichkeiten gibt es? Eine ungefähre Vorstellung im Kopf, wie der Wiedereinstieg ins Berufsleben mit einem gestillten Kind gelingen kann, ist wichtig, auch wenn später bei der Umsetzung den Faktoren Flexibilität und Kreativität ein hoher Stellenwert zukommen wird. Als erster Schritt müssen die persönlichen Rahmenbedingungen und Ressourcen ermittelt werden. Folgende Faktoren sind hierbei von Bedeutung: die Stillsituation, die Arbeitssituation, die Arbeitszeit und die Betreuungssituation.

Die Stillsituation

Wie oft wird mein Kind gestillt? Wird es voll oder teilweise gestillt? Wieviel Beikost bekommt es schon? Nur wenig Beikost oder fast ausschließlich Beikost?

Die Arbeitssituation

Art der beruflichen Tätigkeit? Gibt es die Möglichkeit zum Homeoffice? Gibt es am Arbeitsplatz einen Raum zum Stillen oder Abpumpen? Gibt es Möglichkeiten zur Aufbewahrung von abgepumpter Muttermilch an meinem Arbeitsplatz?

Die Arbeitszeit

Wie viele Stunden beträgt die tägliche/wöchentliche Arbeitszeit? Kann ich die Arbeitszeit flexibel gestalten? Wie lange ist die Wegzeit zur Arbeit bzw. nach Hause? Wie viele Stunden bin ich von meinem Kind getrennt?

Die Betreuungssituation

Wer ist beim Kind, während ich arbeite? Wechseln sich verschiedene

Personen in der Betreuung ab? Wird das Kind von Einzelpersonen (Vater, Großeltern, ...) betreut oder ist es im Kindergarten? Wie sind die Rahmenbedingungen im Kindergarten?

Möglichkeiten

Das Kind kann zum Stillen zur Mutter gebracht werden. Hierfür muss geklärt werden, wer das Baby wann zum Stillen vorbeibringt und wann der beste Zeitpunkt zum Stillen ist (mit Blick auf den Arbeitsaufwand, aber auch mit Blick auf die laktierende Brust, um Milchstaus zu vermeiden). Am Arbeitsplatz muss ein Raum zum Stillen vorhanden sein. Dieser sollte absperrbar und sauber sein; eine Waschmöglichkeit, ein Tisch und ein bequemer Sessel sollten ebenso vorhanden sein.

Die Mutter pumpt während der Arbeitszeit, kühlt die Muttermilch und nimmt sie mit nach Hause, am nächsten Tag wird diese Muttermilch von der Betreuungsperson gefüttert. Auch hierzu muss am Arbeitsplatz ein geeigneter Raum vorhanden sein. Zusätzlich zu den oben schon genannten Dingen sollte er über eine Steckdose zum Anschließen einer elektrischen Milchpumpe und über eine Lagermöglichkeit (Kühlschrank oder Kühlbox) für die abgepumpte Muttermilch verfügen. Die Betreuungsperson muss die Verabreichung der Muttermilch mittels Flasche oder alternativer Methoden einüben.

Muttermilch kann im Voraus auf Vorrat abgepumpt werden. Bereits einige Wochen vor Arbeitsantritt kann gepumpt und die Muttermilch eingefroren werden. Die Lagerung und Gabe der abgepumpten Muttermilch muss vorab mit der Betreuungsperson bzw. der Betreuungseinrichtung besprochen werden.

Das Kind wird gestillt und bekommt Beikost. Morgens, abends und nachts wird gestillt, tagsüber wird Beikost von der Betreuungsperson gegeben. Das gewohnte Stillen kann Mutter und Kind helfen die noch ungewohnten Tren-

nungsphasen zu bewältigen und nach der Trennung leichter in die Entspannung zu finden.

Verpflichtend ist ...

... die Information des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin darüber, dass weiter gestillt wird, um die gesetzlichen Regelungen in Anspruch nehmen zu können.

Hilfreich ist ...

- ... Beratung und Unterstützung durch eine Stillberaterin IBCLC.
- ... Austausch mit anderen stillenden und berufstätigen Müttern.
- ... die Information des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin darüber, dass weiter gestillt wird, um die gesetzlichen Regelungen in Anspruch nehmen zu können.
- ... Still-/Pumppausen am Arbeitsplatz besprechen bzw. realistisch einplanen.
- ... vor dem Arbeitsantritt die örtlichen Gegebenheiten zum Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz besichtigen und wenn möglich adaptieren.
- ... ein Gespräch mit der Betreuungseinrichtung bzw. mit der Betreuungsperson bzgl. Gabe von abgepumpter Muttermilch.
- ... einige Zeit vor dem Wiedereinstieg mit dem Abpumpen auf Vorrat zu beginnen, um die nötige Routine zu erlangen.
- ... Möglichkeiten der Aufbewahrung abgepumpter Muttermilch und den gekühlten Transport der Muttermilch überlegen.
- ... still-/und pumpfreundliche Arbeitskleidung besorgen.

Fazit

Mit einer guten und vorausschauenden Planung kann allen beteiligten Personen der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden und die positiven Effekte des Stillens bzw. der Muttermilchgabe können weiterhin genutzt werden.

Eva Maximiuk, IBCLC

Gutes Arbeitsklima

Der baby- und mütterfreundliche Arbeitsplatz



Der Begriff BFHI – Baby friendly hospital Initiative ist mittlerweile allgemein bekannt und steht dafür, dass Entbindungsstationen, die diese Auszeichnung tragen, den von ihnen betreuten Mutter-Kind Paaren den bestmöglichen Start in ihre Stillbeziehung ermöglichen sollen und damit einen wichtigen Beitrag zur Gesundheit von Mutter und Kind leisten.

Damit endet der Begriff „Baby-friendly“ aber noch lange nicht. Denn auch nach der unmittelbaren postpartalen Periode bis in die Kleinkindphase brauchen Familien weiter Unterstützung, um ihre Stillziele zu erreichen.

Die weltweiten Ernährungsempfehlungen für Säuglinge und Kleinkinder, die den optimalen gesundheitlichen

Outcome für Mutter und Kind versprechen, lauten: „6 Monate ausschließliches Stillen und danach mit geeigneter Beikost weiter zu Stillen bis ins 2. Lebensjahr und darüber hinaus, solange dies Mutter und Kind wünschen.“ (Globale Strategie für Säuglings- und Kleinkindernährung – 2001 WHO)

Diese Empfehlung gilt ausdrücklich auch für Länder mit hohem Lebensstandard. (Effective Regulatory Frameworks for Ending Inappropriate Marketing of Breastmilk Substitutes and Foods for infants and young children in the WHO European Region 2022).

Jede Mutter darf und soll ihr Stillziel individuell setzen. Diese Entscheidung sollte aber möglichst nicht von Sachzwängen, wie einem frühen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit, begrenzt werden. Mütter brauchen,

ganz gleich wie kurz oder lang diese Ziele gesteckt werden oder ob sie überhaupt stillen möchten, die Unterstützung der Gesellschaft und vor allem auch von Arbeitgeber:innen.

Gerade in Berufen mit einem hohen Frauenanteil wie zum Beispiel in der Pflege und im Gesundheitswesen, in der Erziehung und Bildung oder Sozialarbeit und Gastronomie zeigt sich in den letzten Jahren ein eklatanter Arbeitskräftemangel. Baby- und mütterfreundliche Arbeitsplätze könnten einen Beitrag dazu leisten, dass Mütter früher in den Arbeitsprozess zurückkehren und dabei ihre beruflichen Ziele verfolgen. Dennoch können die Mütter zeitgleich ihre Stillziele erreichen und eine gesunde Eltern-Kind-Bindung wird gefördert. So bleiben Arbeitgeber:innen auch in Zukunft für die Arbeitnehmerin interessant.

Dazu ist es wichtig, dass sich Arbeitgeber:innen, egal wie groß oder klein, bewusst sind, dass einer stillenden Mutter aus dem Mutterschutzgesetz Rechte und Pflichten entstehen, die nicht optional, sondern verpflichtend sind. Siehe dazu auch den Artikel „Das Mutterschutzgesetz unter die Lupe genommen“.

Zusätzlich könnten Arbeitgeber:innen, soweit dies möglich ist, flexible Arbeitszeitmodelle einführen wie Teilzeitarbeit, Gleitzeit, Homeoffice und /oder flexible Urlaubsregelungen, sodass es den Müttern möglich wird, ihre Arbeitszeit an die Bedürfnisse ihres Babys anzupassen.

Die Brust einer stillenden Mutter produziert auch während sie ihrer Erwerbstätigkeit nachgeht, weiter Milch. Wird diese nicht entleert, ist ein unangenehmer Milchstau, eine Brustentzündung, vielleicht sogar mit grippeähnlichen Symptomen und Fieber, oder auch der ungewollte Rückgang der Milchproduktion zu erwarten. Ist das Baby in der Nähe könnte das Kind idealerweise direkt gestillt werden.

Für viele Mütter ist es aber auch eine gute Lösung, die Milch abzupumpen oder ihre Milch per Hand zu gewinnen. Dazu braucht es einen sauberen, abschließbaren Raum, möglichst mit bequemem Sitz und Waschgelegenheit. Wenn eine elektrische Pumpe verwendet wird, ist eine Stromanschluss nötig. Eine gekühlte Lagermöglichkeit (Kühlschrank oder Kühlbox) für die gewonnene Milch ermöglicht es, dass dieser Vorrat in den nächsten Tagen an das Baby verfüttert werden kann. Große Arbeitgeber könnten vielleicht darüber nachdenken einen betriebsinterne „Krabbelstube“ einzurichten.

Unterstützung

Maßnahmen und Strategien sollen Frauen einen guten Wiedereinstieg ermöglichen und dennoch die von der Mutter gesetzten Stillziele unterstützen. Baby- und mütterfreundliches Agieren wertschätzt die mütterliche Entscheidung und ist sich des gesundheitlichen Mehrwertes des Stil-



Säulen des baby- und mütterfreundlichen Arbeitsplatzes

lens für Mutter und Kind sowie der Wichtigkeit einer guten Eltern-Kind-Bindung bewusst. Sie fördert auch die positive Haltung von Kolleg:innen und Vorgesetzten gegenüber den Bedürfnissen der Mutter und ihres Kindes.

Information

Frühzeitige Information über die gesetzlichen Regelungen und die praktische Umsetzung im Betrieb bereits in der Schwangerschaft sind für Frauen eine wichtige Entscheidungshilfe, die gut aufzeigen kann, dass Stillen und Erwerbstätigkeit vereinbar sind.

Broschüren, Zugang zu Stillvorbereitungskursen, und Beratungsangeboten sind wertvolle Ressourcen, welche Arbeitgeber:innen den Müttern vor und nach der Geburt zur Verfügung stellen kann.

Raum

Damit Frauen während der Trennung von ihrem Kind die Milchproduktion aufrechterhalten und dem Kind zu Hause wertvolle Muttermilch zur Verfügung stellen können, benötigen sie einen intimen Bereich zum ungestörten Abpumpen von Muttermilch. Der Raum benötigt: Tisch, Stuhl, Stro-

manschluss, möglichst Waschbecken und in erreichbarer Nähe einen Kühlschrank – oder eine Kühlbox.

Zeit

Vom Gesetz sind Stillzeiten vorgesehen, die weder zum Verdienstverlust noch zum Nacharbeiten dieser Zeiten führen dürfen.

Je nach Alter des Kindes benötigt die Mutter eventuell mehrere Still- bzw. Pumpphasen von etwa 15 – 20 Minuten. Oft sind Pumpphasen im Vorhinein gut planbar. Flexibilität bei den Arbeitszeiten z.B. Gleitzeit und Arbeitsmodellen z.B. Homeoffice ermöglichen der Mutter ein besseres Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse ihres Kindes.

Baby- und mütterfreundliche Arbeitsplätze sind ein Gewinn – nicht nur für das Stillpaar, sondern auch für den Dienstgeber selbst. Als familienfreundlicher Betrieb werden die Arbeitnehmer:innen treu bleiben und das Betriebsklima wird positiv davon profitieren. Weniger Personalfuktuation, weniger Krankenstände, weniger Pflegeurlaub- all das spart Geld.

Andrea Hemmelmayr, IBCLC

Nachgefragt

Erfahrung stillender Mütter im Berufsleben

In einer großen Facebook Gruppe haben wir Mütter, die bereits wieder in den Arbeitsprozess eingestiegen sind, um ihre Erfahrungen gebeten. Unter anderem hatten wir die Hoffnung auch einige „Best practice“ Beispiele zu finden. Letztlich sehen wir aber sowohl bei Arbeitgeber:innen als auch bei Arbeitnehmer:innen große Wissenslücken zum Thema Stillen und Arbeit.

Gemeldet haben sich 24 Mütter – 19 aus Deutschland, 3 aus Österreich, 1 Mutter aus der Schweiz und 1 aus Südtirol. Alle diese Länder haben unterschiedliche Mutterschutzgesetze. Da manche Mütter Erfahrungen mit mehreren Kindern beisteuern konnten, wurden die Erfahrungen mit 32 Kindern beschrieben. Das jüngste Kind war beim Wiedereinstieg 4 Wochen alt (Familienbetrieb), das älteste Kind 18 Monate, eine Mutter befindet sich mit ihrem 30 Monate alten Kind im Berufsverbot. Der Altersdurchschnitt lag damit beim Wiedereinstieg bei 8,5 Monaten.

Wie geht die Arbeitgeber:in damit um, dass die Mutter noch stillt, ist ihr das Mutterschutz Gesetz bekannt?

Die Anzahl jener Arbeitgeber:innen, welche die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes auch für stillende Mütter kennen und jenen, denen sie gar nicht bekannt sind, halten sich in etwa die Waage. Da insbesondere in Deutschland das Recht auf „bezahlte Stillpausen“ nur in den ersten 12 Lebensmonaten besteht, wurde bei vielen Müttern und ihren Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen das Thema gar nicht besprochen. Es ist aus der Umfrage herauszulesen, dass auch einige Mütter nicht wissen, dass alle anderen Bestimmungen des deutschen Mutterschutzgesetzes auch nach dem 12. Lebensmonat aufrecht bleiben, solange die Mutter stillt.

So berichtet eine Mutter (D), die als DGKP auf der Intensivstation arbeitet: „Keiner im Krankenhaus kannte sich aus, weder die Stations- oder Bereichsleitung noch die Pflegedienstleitung noch der Betriebsrat.“ Bei selbstständiger Nachfrage beim Regierungspräsidium (ähnlich unseren Bezirkshauptmannschaften) machte sich zunächst auch dort Unsicherheit breit, der Mutter wurde zuerst zu einem Still- Beschäftigungsverbot geraten, später wurden der Mutter aber die entsprechenden Rechte, Pflichten und Vorgaben zugeschiedt. Die Regierungspräsidien sind in Deutschland die Überwachungsinstanz für das Einhalten des Mutterschutzgesetzes und konnten dennoch nicht alle Fragen zum Thema mit völliger Sicherheit beantworten. Die Pflegedienstleitung war über so viel Eigeninitiative der Mutter erbost, man fand aber letztlich eine Einigung, wohl auch deshalb, weil die Mutter nicht alle ihre Rechte tatsächlich eingefordert hat. Dennoch möchte diese Mutter keine Nachtdienste machen. Dazu meinte die Stationsleitung: „Das wird so lange funktionieren bis sich die/der Erste beschwert.“ – Nein, in diesem Fall ist das Gesetz auf Seiten der Mutter!

Eine andere Mutter aus Deutschland meinte, dass nie eine offizielle Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde. Arbeitgeber:innen müssen aber für jeden Arbeitsplatz an dem eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt wird, solch eine Gefährdungsbeurteilung (in Österreich Mutterschutzevaluierung) durchführen. Gibt es keine solche Gefährdungsbeurteilung käme dies sowohl bei der schwangeren als auch bei der stillenden Mutter einem Beschäftigungsverbot gleich. Obwohl es vielleicht in manchen Bereichen sinnvoll wäre, macht das Gesetz keinen Unterschied bei der Gefährdungsbeurteilung von schwangeren und stillenden Müttern.

Eine österreichische Mutter ebenso DGKP schreibt: „Personalbüro und Pflegedienstleitung waren überfordert und kannten sich überhaupt nicht aus, da sie diesen Fall noch nie hatten. Daher wurde das Mutterschutzgesetz auch nicht angewendet.“

Es wird auch davon berichtet, dass manche Arbeitgeber:innen zwar die Regelungen des Mutterschutzgesetzes unbekannt seien, sie aber dennoch auf die Bedürfnisse des Stillpaares wunderbar eingehen.

Ebenso berichteten einige Frauen, dass es in den jeweiligen Betrieben durchaus andere Mütter mit älteren Stillkindern gäbe, diese aber dem Dienstgeber nicht gemeldet hätten, dass sie noch stillen, entweder aus Unwissenheit über die Regelungen im Mutterschutzgesetz oder auch aus Angst vor möglichen Nachteilen und Unannehmlichkeiten.

Wurde ein geeigneter Raum zum Stillen oder Pumpen bereitgestellt (absperrbar, Sitzgelegenheit)? Wurden Stillpausen in Anspruch genommen?

Hier sorgt das deutsche Mutterschutzgesetz nicht nur in Deutschland für einige Verwirrung. In der Gesetzesfassung von 1.1. 2018 des deutschen Mutterschutzgesetzes heißt es, dass für eine stillende Mutter, 12 oder mehr Monaten nach der Geburt, kein Anspruch auf bezahlte Stillpausen mehr bestehe. Viele Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen gehen davon aus, dass damit der Mutterschutz insgesamt erlöschen würde. Diese Begrenzung betrifft aber NUR die bezahlte Freistellung für die Stillpausen. Stillt eine Arbeitnehmerin länger als 12 Monate muss der Arbeitgeber auch in Deutschland selbstverständlich entsprechende Schutzmaßnahmen für Mutter und Kind treffen.

Die Mutter muss, wenn das Kind älter als ein Jahr ist das Stillen oder Pumpen außerhalb ihrer bezahlten Arbeitszeit organisieren. Zum Pumpen oder Stillen einen geeigneten Raum zur Verfügung zu haben entspricht jedoch dem Schutz von Mutter und Kind. Es kann nicht im Interesse eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin sein, wenn die Mutter aus Mangel an Zeit und Möglichkeit durch einen Milchstau und eine Brustentzündung in Krankenstand gehen muss. Hygienisches Pumpen und Aufbewahren der Muttermilch schützt das Kind vor Erkrankungen und verringert damit einen möglichen Ausfall der Arbeitnehmerin durch Pflegurlaub.

WICHTIG in Österreich gibt es KEINE Altersgrenze für bezahlte Stillpausen. Das österreichische Gesetz folgt damit den Empfehlungen von WHO und den Stillverbänden!

Häufig fehlen geeignete Räume völlig, selten sind Räume zum Abpumpen absperrbar, einige Räume hatten Mehrfachnutzungen, sodass die Pumpzeiten „angemeldet“ werden mussten. Immer noch werden Mütter (von 3 Müttern berichtet) auf Toiletten verwiesen, wenn sie für ihr Kind Milch abpumpen möchten. Eine Krankenschwester auf der Intensivstation hat in ihren regulären Pausen einfach neben den Kollegen und Kolleginnen gepumpt und bei einem Notfall das gesamte Pumpequipment, aufgebaut wie es war, schnell in den Kühlschrank gestellt. Eine besondere Herausforderung scheint die Gewinnung der Muttermilch für Mütter im Außendienst oder auf Dienstreisen zu sein, hier wird oft das Auto zum Pumpen genutzt.

Stillpausen werden bei jüngeren Kindern häufiger genutzt, aber auch Mütter mit Kindern über 12 Monaten klagten über Spannungsgefühl in der Brust oder sie haben das Problem in ihrer Freizeit Milch zusätzlich abpumpen zu müssen, damit ihr Kind, während der Fremdbetreuung gut versorgt bleibt.

Eine österreichische Mutter berichtet, dass ihr Dienstgeber ihr keine Still-/Pumppausen zugestehe (gesetzeswidrig), sie sich aber besonders in den ersten Arbeitstagen für das Abpumpen oder Ausstreichen zurückge-

zogen habe, um den Druck in der Brust zu lindern, immerhin gingen auch andere Kollegen und Kolleginnen außerhalb der offiziellen Pause auf Rauchpause.

Wie war die Akzeptanz unter den Kollegen und Kolleginnen?

Hier sind Mütter mit völlig unterschiedlichen Reaktionen konfrontiert. Von echtem Interesse und Unterstützung bis zu absolutem Unverständnis, wobei scheinbar auch mit zunehmendem Alter des Stillkinds die Akzeptanz deutlich sinkt. Eine Mutter, die in einem histologischen Labor arbeitet, berichtet: „Von den Kollegen und Kolleginnen ist die Akzeptanz gleich null. Da ich im Labor nicht alle Dinge machen darf sind die Kollegen genervt, es wird gelästert und diskriminiert“ Andere Kollegen und Kolleginnen kritisieren persönliche Entscheidungen der jungen Mutter: „Eine Mutter gehört zu ihrem Kind!“ oder stellen Vergleiche an: „Wie verweicht die heutigen Mütter doch seien, früher wäre man doch auch hochschwanger und stillend arbeiten gegangen und hätte sich nicht so angestellt.“

Was waren die Herausforderungen in Bezug auf Stillen und Berufstätigkeit?

Über Schlafmangel, ständige körperliche Nähe werden wohl alle arbeitenden Mütter mit Babys klagen. Für pumpstillende Mütter kann es herausfordernd sein für die Zeit der Fremdbetreuung ausreichend Muttermilch zur Verfügung zu stellen. Je nach Situation veränderten die Kinder auch ihr Trinkverhalten, entweder sie suchten, während die Mutter zu Hause war um so mehr die Brust und verweigerten die Flasche oder sie begannen die Brust abzulehnen.

Dienstreisen oder unangekündigte Überstunden oder Schichtdienst führen nicht selten zu unangenehmen Milchstaus.

Für einige Mütter war es sehr schwierig Informationen über ihre Rechte und Pflichten zu finden und jene Frauen, die mit problematischen

Stoffen oder Erkrankungen arbeiten (Labor oder Intensivstation) sind zum Teil sehr verunsichert, ob sie im Kontakt mit diesen Substanzen oder Erkrankungen auch ihr Kind über die Muttermilch schädigen könnten. Zudem erleben besonders diese Frauen Druck von Arbeitskolleg:innen und Dienstgeber:innen. In einigen Fällen ging es soweit, dass Fristen gesetzt und mit Kündigung gedroht wurde.

So ist es verständlich, dass sich diese Mütter eine unabhängige und anonyme Beratung wünschen, mit der sie ihre Situation besprechen können und gemeinsam gegebenenfalls eine Gefährdungsbeurteilung zu prüfen.

Eine besondere Situation erlebte eine deutsche Flugbegleiterin mit ihrem 2,5 Jahre alten Kind. Als Stillende ist man in diesem Beruf im Beschäftigungsverbot. Im ersten Lebensjahr musste alle 2 Monate ein Attest eingereicht werden, nach Vollendung des ersten Lebensjahres musste das Attest jeden Monat ausgestellt werden. Laut Arbeitgeber muss das Attest nach dem 1. Lebensjahr von einem Arzt ausgestellt werden (Diese Vorgehensweise ist so zwar nicht im Mutterschutzgesetz direkt vorgesehen, wird aber Arbeitgeber:innen nach einem entsprechenden Gerichtsurteil empfohlen).

Das Thema stillende Mutter in den Arbeitsprozess entsprechend gesetzeskonform einzugliedern, scheint in den deutschsprachigen Ländern noch nicht alle Dienstgeber:innen erreicht zu haben. Offensichtlich haben nicht nur kleine, sondern auch große öffentliche Betriebe mit Personalabteilung und Betriebsrat, Probleme mit der Umsetzung. Stillende Mütter erleben, wenn sie ihre Rechte einfordern, noch häufig Unverständnis oder müssen unangenehme Diskussionen führen. Je älter die Kinder sind, desto schlimmer wird die Situation, sodass sich stillende Mütter, um den innerbetrieblichen Frieden zu wahren, oft vor die Entscheidung gestellt sehen, entweder abzustillen oder dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und den Kolleg:innen verschweigen, dass noch gestillt wird.

*Andrea Hemmelmayer, IBCLC
und Susanne Lachmayr, IBCLC*



Regionaltreffen

Kärnten: 13.09.2023 + 11.10.2023
Kontakt: Lea Bilic
info@bebs.at

Wien: 13.09.2023 + 14.11.2023
Kontakt: Corina Zaloha
kontakt@neugeboren.at

NÖ Süd: 13.09.2023 + 16.11.2023
Kontakt: Brigitta Weidlich
brigitta.weidlich@yahoo.de

Burgenland: 12.10.2023
Kontakt: Dominique Fischer,
dominiquehaider@hotmail.com

Salzburg: 04.10.2023 + 30.11.2023
Kontakt: Teresa Garzuly-Rieser
t.garzuly@salk.at

Tirol: 25.09.2023 + 21.11.2023
Kontakt: Isabelle Dietrich
isabelle.dietrich@azw.ac.at

„Wiener Still-Melange“

VSLÖ-Stillkongress, 20. – 21. Oktober 2023



Quellenangaben zu den abgedruckten Artikeln sind auf Anfrage unter redaktion@stillen.at erhältlich.



Angebote des Europäischen Institutes für Stillen und Laktation:

BASISSEMINARE ÖSTERREICH

Basisseminar Innsbruck:

Teil 1: 12. – 13.03.2024, Teil 2: 10. – 11.05.2024, Teil 3: 15. – 16.05.2023

Stillzeit Steiermark: Teil 1: 20.03.–22.03.2024, Teil 2: 16. – 18.04.2024

Stillbeginn Wien: 24. – 27.06.2024

Stillzeit Wien: Teil 1: 09. – 11.10.2024, Teil 2: 13. – 15.11.2024

STILLWISSEN ONLINE FÜR ÄRZT:INNEN (1TÄGIG)

09.09.2023, 16.12.2023, 06.04.2024

SEMINARREIHE INTENSIV – QUALIFIKATION FÜR IBCLC ÖSTERREICH

Wien-Gröbming – Beginn September 2023 – Ausgebucht/Warteliste

Innsbruck – Beginn November 2023 – Ausgebucht/Warteliste

Termine für 2024/2025 ab Herbst 2023 buchbar.

PRAXISTAG

Hamburg (D): 29.09.2023: Der Stillbeginn auf der Wochenstation – Hürden und Schwierigkeiten überwinden

Linz (Ö) 10.11.2023: Aufbau, Organisation und Leitung von Stillgruppen

München (D) 24.11.2023: Begleitung von Frauen mit postpartalen Stimmungskrisen und Hilfe zur Unterstützung der Bindungs- und Stillfähigkeit

ONLINEFACHTAG

29.11.2023

WEBSEMINARE

12.10.2023: Das Mastitis-Spektrum – ein Thema in der Stillberatung

13.10.2023: Sternenkinder

07.11.2023: Wenn Beratungen schwierig werden

BRUSH-UP KURS

Gröbming (Ö): 07. – 08.05.2024

Teamschulungen für Kliniken

Aktuell, evidenzbasiert, praxisorientiert, motivierend, mit nachhaltigem Lernerfolg

Nach Bedarf: Ein-/Mehrtagig, BFHI-Schulung, Ärzteschulung ...

Anmeldung und Information: Anne-Marie Kern

Tel. +43(0)2236 723 36, annemarie.kern@stillen-institut.com

Wir freuen uns über Artikel, Themenvorschläge und Termininfos aus allen Bundesländern:

Mail an: redaktion@stillen.at

Nächster Redaktionsschluss:

25.09.2023

Impressum

M, H, V: VSLÖ – Verband der Still- und LaktationsberaterInnen Österreichs IBCLC,
Ortsstraße 144/8/2, 2331 Vösendorf
E-Mail: president@stillen.at

ZVR-Zahl: 962644841

Für den Inhalt verantwortlich:

Eva Maximiuk

Redaktion: Andrea Hemmelmayer,
Natalie Groiss, Susanne Lachmayr,
Eva Maximiuk, Gudrun Schober,

Anzeigen: Eva Maximiuk

CVD: Eva Maximiuk

Layout: www.h13.at

Druck: www.eindruck.at

Das Kopieren und Weitergeben der VSLÖnews ist erwünscht!

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe oder Artikel externer AutorInnen zu redigieren und zu kürzen. Namentlich gekennzeichnete Artikel spiegeln nicht zwingend die Meinung der Redaktion wider. Satz- und Druckfehler vorbehalten!