


Erwerbstätigkeit und Stillen im St. Joseph-Stift erstellt von: Claudia Seidel, IBCLC, Antje Eekhoff	 Krankenhaus St. Joseph-Stift Bremen
---	--

Nr.	Kontakt	Arbeitsschritte in chronologischer Reihenfolge	mitgeltende Unterlagen
-----	---------	--	------------------------

Im Krankenhaus St. Joseph-Stift gibt es regelmäßig Berufsrückkehrerinnen, die bei Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit ihr Baby noch teilweise oder ausschließlich stillen. Das Mutterschutzgesetz bietet ihnen den rechtlichen Rahmen dafür. Dieser Ansatz ist auch in den Bremer Empfehlungen zur Stillförderung hinterlegt.

1	Vorgesetzter und Arbeitnehmerin Betriebsärztin	<p>Vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit findet ein gemeinsames Gespräch statt, in dem die Arbeitnehmerin darlegt, ob sie Zeiten zum Abpumpen / Anlegen des Kindes in Anspruch nehmen will. Dabei muss diese sich nicht auf die Dauer der Stillzeit (Alter des Kindes) festlegen.</p> <p>In der Regel ist das Stillen / Pumpen bis zum Ende des 1. LJ möglich. Außerdem wird die Arbeitnehmerin in einem Gespräch mit der Betriebsärztin mögliche Gefahren am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung des Mutterschutzgesetzes abklären.</p> <p>Vorgesetzter und Arbeitnehmerin besprechen die praktische Umsetzung im Alltag (feste oder flexible Zeiten zum Pumpen/ Stillen, Dauer der Still/Pumppause)</p> <p>Außerdem wird geklärt, ob die Arbeitnehmerin am Arbeitsplatz abpumpen wird, oder ob ihr das Baby zum Arbeitsplatz gebracht werden soll. Sie erhält eine Broschüre (Erwerbstätigkeit und Stillen) ausgehändigt und Informationen darüber, wo sie am Arbeitsplatz (s. auch unter 3) abpumpen/ stillen und ihre Milch kühl stellen kann.</p>	Broschüre: Stillen und Beruf für Arbeitnehmer vom DHV Mutter-schutzgesetz §7
2	Vorgesetzter und Team	<p>Der Vorgesetzte (Chefarzt/ Abteilungsleitung, etc.) informiert bei Arbeitsantritt das Team zeitnah über diese Absprache, damit alle dieselben Informationen erhalten und es zu keinen Missverständnissen kommt. Dabei sollte dem Team klar gemacht werden, dass diese Zeiten lt. Mutterschutzgesetz zuzüglich zu den normalen Pausenzeiten hinzu kommen. Informationen zum Stillen für Arbeitgeber sind in einer Broschüre des DHV nachzulesen.</p> <p>Auszug aus dem Mutterschutzgesetz, §7 Stillzeit:</p> <p><i>(1) Stillenden Müttern ist auf 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.</i></p> <p><i>(2) Durch die Gewährung von 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.</i></p> <p><i>(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen, sie kann die Einrichtung von „Stillräumen“ vorschreiben.</i></p> <p>§1 MuSchArbV Beurteilung der Arbeitsbedingungen</p> <p><i>(1) Der Arbeitgeber muss rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser</i></p>	Broschüre: Stillen und Beruf für Arbeitgeber

Nr.	Kontakt	Arbeitsschritte in chronologischer Reihenfolge	mitgeltende Unterlagen
-----	---------	--	------------------------

		<p style="text-align: center;"><i>Verordnung gefährdet werden können, Art, Ausmaß, Dauer der Gefährdung beurteilen. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.</i></p> <p>§ 3 MuSchArbV <i>Weiter Folgerungen aus der Beurteilung</i> (1) <i>Ergibt die Beurteilung nach § 1, dass die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerin gefährdet ist und dass Auswirkungen auf Schwangerschaft und Stillzeit möglich sind, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen, damit durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und ggf. der Arbeitszeiten für werdende oder stillende Mütter ausgeschlossen wird, dass sie dieser Gefährdung ausgesetzt sind.</i> (2) <i>Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder ggf. der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betroffenen Arbeitnehmerinnen.</i> (3) <i>Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist (Freistellung, Beschäftigungsverbot)</i></p>	
3	Kinder- kranken- schwester und Arbeitnehmerin	Bei Bedarf wird die Mutter in die Räumlichkeiten des Pump-/ Stillzimmers eingewiesen. Der besondere Hinweis gilt der Hygiene beim Abpumpen, bzw. Aufbereiten des Pumpsets. Anschließend wird die MM mit Name, Datum beschriftet und in den Kühlschrank auf der Station des Arbeitnehmers/alternativ in den Kühlschrank auf der Neugeborenenabteilung gestellt.	
4	Arbeitnehmerin	Alternativ zum Abpumpen kann die Mutter ihr Baby in einem geeigneten Raum der Station, bzw. des Krankenhauses stillen.	
5	Arbeitnehmerin	Bei Arbeitsende nimmt die Mutter die abgepumpte Milch in einer transportablen Kühlbox mit nach Hause.	
6	Arbeitnehmerin Vorgesetzter	Bei auftretenden Unsicherheiten / Unstimmigkeiten im Team wegen der Abpumpzeiten sollte jederzeit frühzeitig ein Gespräch zwischen Vorgesetztem und stillender Arbeitnehmerin gesucht werden.	
7	Stillbeauftragte Arbeitnehmer Vorgesetzter	Bei allen auftretenden Fragen kann das Gespräch zur Stillbeauftragten von allen Beteiligten (Claudia Seidel, IBCLC Telefon 347-1348) gesucht werden. Sollte eine Fortsetzung des Stillens (ausschließliches Stillen) über das 1. LJ hinaus erforderlich sein, muss ein kinderärztliches Attest hierzu vorgelegt werden.	Kinderärztliche s Attest

Mitgeltende Unterlagen: Broschüre/Stillen und Beruf für Arbeitnehmer; Broschüre/ Stillen und Beruf für Arbeitgeber

- Qualitätsziele:
- Unterstützung stillender Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe des Mutterschutzgesetzes
 - Information für Arbeitgeber und stillende Arbeitnehmerinnen zur praktischen Umsetzung der „Stillzeiten“ im SJS

Verteiler: Haus

Freigabe:	Datum der Erstellung: 22.10.2012 Datum der Freigabe: November 2012	Unterschrift: Geschäftsführer
------------------	---	-------------------------------

Erwerbstätigkeit und Stillen im St. Joseph-Stift

erstellt von: Claudia Seidel, IBCLC, Antje Eekhoff

Krankenhaus
St. Joseph-Stift Bremen

Nr.	Kontakt	Arbeitsschritte in chronologischer Reihenfolge	mitgeltende Unterlagen
-----	---------	--	---------------------------