



**nationale
stillkommission**



MRI
Max Rubner-Institut

Aktualisierte Information
der Nationalen Stillkommission vom 31.August.2023

Stillen und Berufstätigkeit





Stillen und Berufstätigkeit

Aktualisierte Information der Nationalen Stillkommission für Eltern und Arbeitgeber vom 31.08.2023

Stillen ist die normale Säuglingsernährung. In den ersten sechs Lebensmonaten reicht Muttermilch in der Regel als alleinige Nahrung aus. Auch im zweiten Lebenshalbjahr sollte Muttermilch neben adäquater Beikost ein Hauptnahrungsmittel bleiben. Die gesundheitspräventiven Effekte des Stillens für Mutter und Kind sind vielfältig. Gestillte Säuglinge leiden seltener an Atemwegs- und Magen-Darminfekten und weisen ein geringeres Risiko auf, an Allergien, Typ-II-Diabetes und Adipositas zu erkranken als nicht gestillte Säuglinge. Mütter, die stillen, stärken die emotionale Bindung zu ihrem Kind und erhöhen ihr Wohlbefinden; zudem ist Stillen mit einem verminderten Risiko für verschiedene Krebserkrankungen der Mütter assoziiert.

Die Förderung des Stillens ist sowohl eine gesundheitspolitische als auch eine gesellschaftliche Aufgabe, die seit 2016 im Nationalen Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“ verankert ist. Hierfür ist die Förderung stillfreundlicher Rahmenbedingungen von grundlegender Bedeutung. Aus Sicht der Nationalen Stillkommission (NSK) ist es wichtig, das Stillen zu fördern und die Akzeptanz des Stillens im öffentlichen Raum zu erhöhen. Für berufstätige Mütter setzt dies die wirksame Unterstützung des Stillens am Arbeitsplatz zur Förderung der Vereinbarkeit des Stillens mit der Berufstätigkeit voraus.

Mütter kehren nach der Schwangerschaft früher in das Berufsleben zurück als noch vor zehn Jahren. Wie Daten des Statistischen Bundesamtes zeigen, waren im Jahr 2022 13,2 % der Frauen mit Kindern im Alter von unter einem Jahr erwerbstätig. Im zweiten Lebensjahr des Kindes arbeiteten nach einem Bericht des Bundesfamilienministeriums im Jahr 2018 42 % der Frauen wieder. Arbeitgeber tragen mit dem Schaffen entsprechender stillfreundlicher Rahmenbedingungen dazu bei, die selbstbestimmte Entscheidung der Frauen für das Stillen zu stärken.

Seit dem 1. Januar 2018 gelten neue Regeln für den Mutterschutz. Das Mutterschutzgesetz gewährleistet stillenden Frauen einen besonderen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, so dass Frauen auch während der Stillzeit ohne Gesundheitsrisiko für Mutter und Kind arbeiten können.

Für Frauen, die planen, nach dem Ende der acht- bzw. zwölfwöchigen Schutzfrist nach Entbindung oder nach Beendigung der Elternzeit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren und ihr Kind weiterhin mit Muttermilch zu ernähren, gilt der Stillschutz während der Erwerbstätigkeit. Damit wird die besondere Situation stillender Frauen gewürdigt, Benachteiligungen entgegengewirkt und die Stillunterstützung am Arbeitsplatz, wie z. B. in Unternehmen und im öffentlichen Dienst, aktiv gefördert.



1. Mutterschutzgesetz

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG), in der ab dem 1. Januar 2018 geltenden Fassung, ist in Deutschland die rechtliche Grundlage zum Schutz der Frau und ihres Kindes vor gesundheitlichen Schäden am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz in der Stillzeit.

Das Gesetz gilt für alle stillenden Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Entscheidend ist, dass die Frau ein Beschäftigungsverhältnis in der Bundesrepublik Deutschland hat bzw. auf das jeweilige Beschäftigungsverhältnis deutsches Recht Anwendung findet. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen eine Rolle.

Weiterhin gilt dieses Gesetz

1. für Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen,
2. für Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
3. unter Einschränkungen für Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind,
4. für Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
5. für Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
6. unter Einschränkungen für Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte, soweit sie am Stück mitarbeiten,
7. unter Einschränkungen für Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind,
8. unter Einschränkungen für Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.

Für Beamtinnen, Richterinnen, sowie Soldatinnen gelten die jeweiligen Verordnungen des Bundes und der Länder.



1.1 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

1.1.1 Schutzfristen, § 3 MuSchG

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen, soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt hat.

Die Schutzfrist nach der Entbindung endet im Normalfall acht Wochen nach der Geburt des Kindes. Während dieser acht Wochen besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Der Arbeitgeber darf die Frau auch dann nicht weiter beschäftigen, wenn sie dazu bereit ist.

Ausnahmen bestehen bei einer Totgeburt, dann darf die Frau auf ihr ausdrückliches Verlangen hin, frühestens ab der dritten Woche nach der Entbindung wieder beschäftigt werden. Die Schutzfrist nach der Entbindung kann sich bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder bei Geburt eines Kindes mit Behinderung auf zwölf Wochen verlängern. Bei einer Geburt vor dem errechneten Termin verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte. Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, so verkürzt sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Sie beträgt ebenfalls acht beziehungsweise zwölf Wochen.

1.1.2 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit, § 4 MuSchG

Arbeitgeber dürfen eine stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat.

Zudem muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.

1.1.3 Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 6 Uhr

Arbeitgeber dürfen die stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Soll die schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt werden, so ist ein behördliches Genehmigungsverfahren nach § 28 MuSchG erforderlich. Dafür muss der Arbeitgeber einen Antrag bei der zuständigen Aufsichtsbehörde stellen. Zusätzlich muss sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklären. Nach ärztlichem Zeugnis darf nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr sprechen, insbesondere muss eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen sein. Als Alleinarbeit wird verstanden, wenn eine Person allein, außerhalb von Ruf- und Sichtweite zu anderen Personen, Arbeiten ausführt (Abschn. 2.7.2 DGUV-R 100-001).

Eine Beschäftigung nach 22 Uhr ist hingegen grundsätzlich verboten und nur in besonderen Einzelfällen nach einer vorherigen Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde zulässig. Auch für eine Beschäftigung nach 22 Uhr müssen die vorgenannten Voraussetzungen (ausdrückliche Erklärung der Frau, ärztliches Zeugnis, Ausschluss unverantwortbarer Gefährdung) vorliegen.



1.1.4 Sonn- und Feiertagsarbeit

Nach § 6 Abs. 1 MuSchG dürfen Stillende an Sonn- und Feiertagen nur beschäftigt werden, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die stillende Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

1.1.5 Freistellung für Untersuchungen und Stillzeiten, § 7 MuSchG

Nach der Geburt muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin ebenfalls für Untersuchungen freistellen, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei der Mutterschaft erforderlich sind. Durch die Gewährung der Freistellung darf für die Arbeitnehmerin kein Entgeltausfall eintreten.

Zudem ist die Zeit zum Stillen durch das Mutterschutzgesetz während der ersten zwölf Monate nach der Geburt gesichert: mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal pro Tag eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Mutter 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 dann als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

Durch die Gewährung der Freistellung für Untersuchungen und Stillpausen darf bei der Arbeitnehmerin kein Entgeltausfall eintreten. Die Freistellungszeiten dürfen von der Arbeitnehmerin auch nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Sie werden nicht auf die Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.



1.2 Kündigungsschutz

§ 17 Abs. 1 MuSchG regelt den Kündigungsschutz in Form des Kündigungsverbots

- während der Schwangerschaft
- bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche
- bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung.

Das Kündigungsverbot für den Arbeitgeber gilt jedoch nur dann, wenn ihm zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder Entbindung bekannt ist oder er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung davon in Kenntnis gesetzt wird.

1.3 Elternzeit § 15 Abs. 1, § 16 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Elternzeit kann im Anschluss an die Mutterschutzfrist genommen werden. Die Elternzeit muss für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr spätestens sieben Wochen vor Beginn angemeldet werden. Ein besonderer Kündigungsschutz besteht auch während der Elternzeit.

1.4 Betrieblicher Gesundheitsschutz

Arbeitgeber müssen die stillende Frau so beschäftigen und den Arbeitsplatz so einrichten, dass die stillende Frau und ihr Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind.

Unabhängig von der konkreten Tätigkeit muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass die stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann, ohne dass dadurch gefährliche Situationen für sie oder Dritte entstehen oder die damit verbundene Unterbrechung von Arbeitsprozessen sie unangemessen in Stress versetzen kann.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber einer stillenden Frau ermöglichen, sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinzulegen, hinzusetzen und auszuruhen. Diese zusätzlichen Unterbrechungen dürfen sich nicht mindernd auf das Einkommen der stillenden Frau auswirken und müssen auch nicht nachgearbeitet werden.

Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Maßnahmen für den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der stillenden Arbeitnehmerin sowie ihres Kindes zu treffen. Arbeitgeber haben die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Allgemein ist sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, für die stillende Frau und ihr Kind unverantwortbare Gefährdungen auszuschließen. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit



einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Wie im Arbeitsschutz versteht man unter Gefährdung die Möglichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber nur die Gefährdungen berücksichtigen, die einen hinreichenden Bezug zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit und zu den mit ihr verbundenen Arbeitsbedingungen aufweisen.

Im Mutterschutzgesetz findet sich eine Reihe von Beispielen für Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen können. So darf der Arbeitgeber die stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen eine unverantwortbare Gefährdung ihrer physischen oder psychischen Gesundheit oder der ihres Kindes besteht, etwa durch

- Gefahrstoffe (chemische Stoffe, z. B. Fruchtbarkeitsschädigende Stoffe),
- Biostoffe (Viren, Bakterien, Pilze),
- physikalische Einwirkungen (ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen),
- eine belastende Arbeitsumgebung (in Räumen mit Überdruck) oder
- Tätigkeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

2. Praktische Umsetzung

Die praktische Vereinbarkeit des Stillens mit der Berufstätigkeit hängt vom Alter des Kindes, der Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnung und von der Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. der Art der Tätigkeit ab. Sinnvoll und wichtig ist es, sich frühzeitig mit dem Arbeitgeber über Stillziele und die Gestaltung der Stillzeiten im Betrieb abzusprechen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Schutzmaßnahmen umzusetzen und die Arbeitsbedingungen an die individuellen Bedürfnisse der stillenden Beschäftigten anzupassen.

Gute Stillbedingungen am Arbeitsplatz – wichtig für stillende Frauen

Die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bekommt für Arbeitnehmerinnen immer größere Relevanz. Wie gelingt eine zeitlich und organisatorisch gut vorbereitete Berufsrückkehr? Für Frauen, die planen, nach Ende der acht- bzw. zwölfwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung oder nach Beendigung der Elternzeit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren und ihr Kind weiterhin mit Muttermilch zu ernähren, stellen die Unterstützung von Arbeitgeberseite und eine moderne öffentliche Infrastruktur die notwendigen Voraussetzungen für einen geglückten Berufswiedereinstieg dar.

Die Rahmenbedingungen für eine Berufsrückkehr stillender Mütter sollten daher frühzeitig mit der Arbeitgeberseite geklärt und mit Hilfe privater und öffentlicher Organisationsstrukturen abgesichert werden, um dadurch das Stillen oder Abpumpen der Muttermilch am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Im Idealfall bietet das Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle und eine betriebliche Kinderbetreuung. Auch eine Betreuungsperson (Tagesmutter, Au-Pair, Großeltern) kann das Kind für die Dauer der Arbeitszeit beaufsichtigen.



Es ist zu empfehlen, rechtzeitig den Arbeitgeber und die Kolleginnen und Kollegen aus dem Arbeitsumfeld über die Stillabsicht zu informieren und in einem gemeinsamen Gespräch Absprachen über notwendige Arbeitspausen und ggf. Arbeitseinschränkungen in Bezug auf den Gesundheitsschutz (z. B. Verbot schwerer körperlicher Arbeit, Verbot von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit stillender Mütter) zu treffen. Die stillbedingt eingeschränkte Einsatzfähigkeit darf sich dabei nicht nachteilig für die Beschäftigte auswirken. Ein verständnisvoller und offener Umgang und die Unterstützung seitens der Kolleginnen und Kollegen, in den Phasen, in denen die stillende Mutter weniger flexibel und mobil ist, tragen zu einem guten und wertschätzenden Arbeitsklima bei.

Im Mutterschutzgesetz ist die Dauer der Stillzeit nicht begrenzt; Arbeitgeber müssen über die gesamte Stillzeit sicherstellen, dass Gesundheitsgefährdungen für die Beschäftigte und ihr Kind ausgeschlossen sind. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Stillzeit ist hingegen auf die ersten zwölf Monate nach der Geburt beschränkt; sie beträgt mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal pro Tag eine Stunde. Die gesetzlichen Stillpausen können fest in den Arbeitsplan eingebaut oder flexibel gehalten werden, so dass die Mutter entweder ihr Kind stillen oder Milch abpumpen kann.

Das Unternehmen muss stillenden Arbeitnehmerinnen das Stillen bzw. das Abpumpen der Muttermilch am Arbeitsplatz ermöglichen. Es genügt, wenn das Unternehmen dafür einen kleinen, abschließbaren Raum mit einer sauberen Abstellfläche, einer bequemen Sitzgelegenheit, einem Waschbecken und einem Kühlschrank oder einer Kühltasche zur Verfügung stellt. Wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, muss die stillende Arbeitnehmerin diese für die Stillzeiten verlassen dürfen.

Das Baby kann während der gesetzlich geregelten Stillpausen zum Stillen gebracht werden. Wenn das nicht möglich ist, kann die Zeit zum Abpumpen genutzt werden, um die Milchbildung aufrechtzuerhalten und den Bedarf für den nächsten Tag bereitzustellen. Wurde das Kind bis zur Wiederaufnahme der Berufstätigkeit ausschließlich gestillt, ist es sinnvoll, schon ein bis zwei Wochen vor dem ersten Arbeitstag ein bis zweimal täglich Milch abzupumpen, damit der Umgang mit der Pumpe geübt und ein erster Milchvorrat angelegt werden kann.

Die Betreuungsperson zu Hause kann die Muttermilch dem Kind am darauffolgenden Tag verabreichen. Abgepumpte Muttermilch kann mit der Flasche oder mit dem Becher gegeben werden, falls die Betreuungsperson diese Technik beherrscht. Säuglinge akzeptieren die Flasche u. U. besser, wenn sie nicht durch die Mutter gegeben wird.



Gute Stillbedingungen am Arbeitsplatz – Vorteile für Arbeitgebende, Betriebe und Unternehmen

Maßnahmen wie Home-Office, Job-Sharing und eine flexible Zeiteinteilung, die an die Bedürfnisse der stillenden Mutter angepasst sind, ermöglichen die wirkungsvolle Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen. Dazu gehört außerdem die Bereitstellung von geeigneten Räumlichkeiten am Arbeitsplatz zum Stillen oder Abpumpen in den Stillpausen. Im betrieblichen Alltag sind die Unterstützung durch die Arbeitgeberseite und der Kolleginnen und Kollegen sowie ein verständnisvoller Umgang miteinander wichtige Aspekte für ein kooperatives und familienfreundliches Arbeitsklima. Dies sind gute Voraussetzungen dafür, dass Frauen nach der Entbindung frühzeitig wieder in ihren Beruf zurückzukehren können. Arbeitgeber können so eine kostenintensive, mutterschaftsbedingte Mitarbeiterinnenfluktuation vermeiden. Zudem kann die Loyalität und Identifikation der Mütter mit dem Unternehmen gesteigert werden. Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen kann sich langfristig positiv auf den Unternehmenserfolg auswirken. Für qualifizierte weibliche Fachkräfte können Unternehmen ein attraktiver Arbeitgeber sein, wenn berufliche und familiäre Verpflichtungen ohne Interessenskonflikt wahrgenommen werden können.

Da gestillte Kinder in der Regel seltener erkranken, benötigen Mütter bzw. Eltern weniger Zeit, um ihr Kind zu pflegen. Dadurch können die Fehlzeiten im Unternehmen sinken – zugunsten der Produktivität. Zudem können sich die Kosten für Vertretungen verringern, und die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnte entfallen. Aus Sicht der Nationalen Stillkommission kann so ein Beitrag zur Förderung des Stillens – als sowohl gesundheitspolitische als auch gesellschaftliche Aufgabe – geleistet werden.



Referenzen

Arndt M, Handbauer C. Stillschutz nach dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts. Bundesgesundheitsblatt 2018, 61:1001–1007. <https://doi.org/10.1007/s00103-018-2774-3>.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Leitfaden zu Mutterschutz. 18. Auflage, Dezember 2022, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz-73756>; abgerufen am 29.08.2023.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz. Mai 2019, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitgeberleitfaden-zum-mutterschutz-121860>; abgerufen am 29.08.2023.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Elterngeld und Elternzeit. 26. Auflage, Juli 2022, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-und-elternzeit--185102>; abgerufen am 29.08.2023.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung – Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren. April 2010, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/beruflicher-wiedereinstieg-nach-der-familiengruendung/80544>; abgerufen am 29.08.2023.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern, Monitor Familienforschung Ausgabe 41. 1.Auflage, Mai 2020, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/-existenzsichernde-erwerbstaetigkeit-von-muettern-158748>, abgerufen am 31.08.2023

Statistisches Bundesamt (Destatis): Erstergebnisse des Mikrozensus 2022 – Bevölkerung in Familien/Lebensformen in Hauptwohnsitzhaushalten: Erwerbstätigkeit von Eltern mit Kind unter einem Jahr (eigene Berechnung)

Nationale Stillkommission

Max Rubner-Institut, Bundesforschungsinstitut für Ernährung und Lebensmittel

Haid-und-Neu-Straße 9

76131 Karlsruhe

Telefon: +49 721 6625 - 617

stillkommission@mri.bund.de

www.mri.bund.de/de/nationale-stillkommission/