

Zeitschrift: Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = Obstetrica : la revue spécialisée des sages-femmes
Herausgeber: Schweizerischer Hebammenverband
Band: 119 (2021)
Heft: 4

Artikel: Wie beeinflusst das Gesetz in der Schweiz die Stilldauer?
Autor: Gantenbein, Petra
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-976837>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Wie beeinflusst das Gesetz in der Schweiz die Stilldauer?

Die Revision des Schweizer Arbeitsgesetzes vom 1. Juni 2014 beinhaltet die tägliche Arbeits- und Stillzeit bei Mutterschaft und eine geregelte Entlohnung von Stillpausen am Arbeitsplatz. Die Resultate einer Umfrage im Rahmen einer Bachelorthesis zeigen, dass die Gesamtstilldauer unselbstständig erwerbstätiger Frauen nach der Revision im Median um ca. zwei Monate zugenommen hat. Dies kann als Ausdruck eines allgemeinen gesellschaftlichen Wandels interpretiert werden.

TEXT: PETRA GANTENBEIN

Die gesundheitlich vielseitigen Vorteile des Stillens sind gesellschaftlich allgemein anerkannt und werden von der Forschung breit gestützt (Victoria et al., 2016; Rollins et al. 2016; Eidgenössische Ernährungskommission, 2015). Diese Auffassung schlägt sich auch im Schweizer Arbeitsgesetz nieder: Stillende Frauen sind an ihrem Arbeitsplatz gesetzlich geschützt. Dieser Schutz umfasst seit 2006 die Verfügbarkeit eines geeigneten Raums zum Stillen oder Abpumpen von Muttermilch (Verordnung zum Arbeitsgesetz [ArGV] 3, Art. 34)¹. Mit der Revision dieses Arbeitsgesetzes vom 1. Juni 2014 wird der gesamtgesellschaftlichen Wichtigkeit des Stillens Nachdruck verliehen. Konkret betrifft diese Revision die tägliche Arbeits- und Stillzeit bei Mutterschaft und beinhaltet neu die geregelte Entlohnung von Stillpausen am Arbeitsplatz während des ersten Lebensjahres des Kindes (ArGV 1, Art. 60)².

Interessenskonflikt zwischen Stillen und Erwerbstätigkeit

Die Revision des Arbeitsgesetzes von 2014 zum Schutz stillender Mütter kann als langfristige, wegbereitende Massnahme verstanden werden, dem im 21. Jahrhundert

klassisch zu nennenden Interessenskonflikt zwischen Stillen und Erwerbstätigkeit integral zu begegnen. Dieser Interessenskonflikt erfährt gewöhnlich kollektive Bewertungen, die oft polarisiert inszeniert werden und entsprechend kaum Kompromisse zuzulassen scheinen: Hausfrau oder Arbeitskraft? Familie oder Beruf? Kind(er) oder Karriere? Usw. So ist besagter Konflikt wohl von kaum zu überschätzender gesamtgesellschaftlicher Relevanz. Die Gesetzesrevision von 2014 nimmt sich seiner an, insofern sie die Vereinbarkeit von Stillen und Erwerbstätigkeit zu begünstigen versucht.

Im Rahmen einer Bachelorthesis wurde untersucht, wie sich das Gesetz zum Schutz der stillenden Mütter auf deren Gesamtstilldauer auswirkt. Insbesondere wird die Frage gestellt, ob die Gesetzesrevision vom 1. Juni 2014 einen Einfluss auf die Gesamtstilldauer unselbstständig erwerbstätiger Frauen hat und die Vereinbarkeit von Stillen und Erwerbstätigkeit fördert.

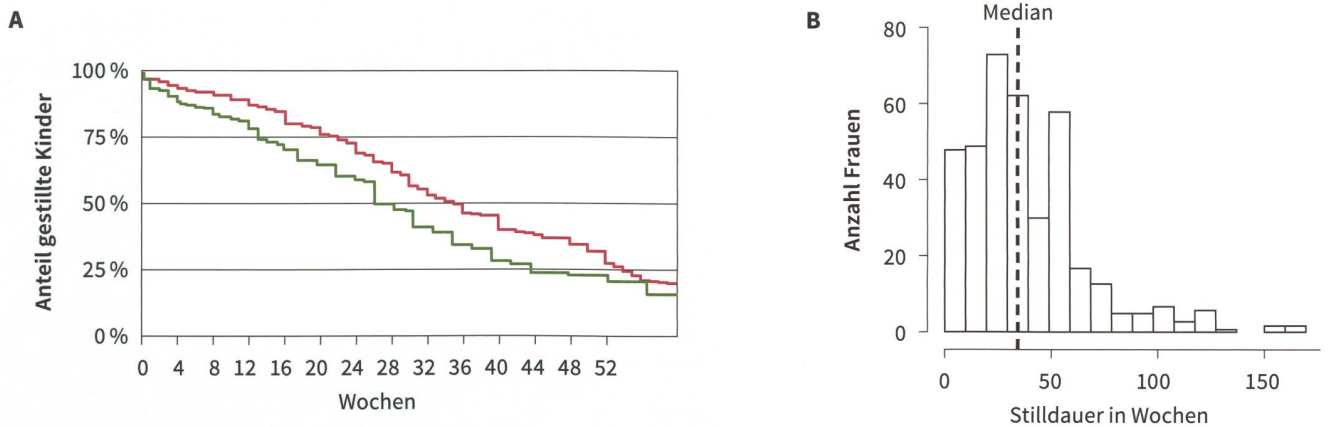
Angewandte Methodik

Mittels kaschiertem Onlinefragebogen wurden schweizweit 650 unselbstständig erwerbstätige Frauen, die seit dem 1. Januar 2016 Mutter geworden sind, zu ihrem Stillverhalten befragt. Der Fragebogen erfasste einerseits Kennzahlen und Angaben zum generellen Stillverhalten, zu Erwerbstätigkeit, familiärer Situation usw. Andererseits machten die Teilnehmerinnen Angaben zu

¹ Staatssekretariat für Wirtschaft (2006). Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, Art. 34, Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter.

² Staatssekretariat für Wirtschaft (2014). Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, Art. 60, Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft.

Abb. 1: Gesamtstilldauer erwerbstätiger Frauen vor und nach der Gesetzesrevision



Anteil gestillter Kinder in Abhängigkeit von deren Alter in Wochen nach Geburt. Die Daten für die Gesamtstilldauer vor der Gesetzesrevision (dargestellt in grün) wurden direkt von der Swiss Infant Feeding Study, 2014 (Grafik 16), übernommen. Die neu erhobenen Daten von 2019 sind in rot dargestellt.

Verteilung der Gesamtstilldauer unselbstständig erwerbstätiger Frauen in 2019. In beiden Abbildungen sind ausschliesslich Frauen berücksichtigt, die gar nicht gestillt haben oder zum Zeitpunkt der Befragung bereits abgestillt hatten (n = 373).

den allgemeinen Bedingungen und der persönlichen Wahrnehmung der Stillsituation am Arbeitsplatz. Um den Einfluss der Gesetzesrevision auf die Gesamtstilldauer direkt zu dokumentieren, wurden die Resultate mit jenen der Swiss Infant Feeding Study (SWIFS) von Gross et al. (2014) verglichen. Die SWIFS wird etwa alle zehn Jahre durchgeführt und erhebt Daten betreffend Ernährungs- und Gesundheitssituation von Säuglingen im ersten Lebensjahr in der Schweiz. U. a. untersucht sie mögliche Einflussfaktoren auf die Gesamtstilldauer – das ist die Zeitspanne zwischen Geburt bis zum kom-

pletten Abstillen eines Kindes. Als ein solcher Einflussfaktor wurde die Erwerbstätigkeit identifiziert, die mit einer kürzeren Gesamtstilldauer sowie früherer Beikost-einführung assoziiert ist (Gross et al., 2014). Mögliche Auswirkungen der Gesetzesrevision vom 1. Juni 2014 konnten sich in der SWIFS von 2014 noch nicht niederschlagen.

Diskussion der wichtigsten Studienresultate

Das erhobene Datenset ist nicht zuletzt aufgrund der grossen Anzahl an Studienteilnehmerinnen reichhaltig und erlaubt daher

Auswertungen im Hinblick auf unterschiedliche Fragestellungen; so können daraus auch weiterführende und vertiefte Erkenntnisse gewonnen werden.

Stilldauer

Seit der Revision des Arbeitsgesetzes hat die Gesamtstilldauer unselbstständig erwerbstätiger Frauen im Vergleich zu den Vorjahren im Median um ca. zwei Monate zugenommen (siehe Abbildung 1A) und beträgt nun 35 Wochen (siehe Abbildung 1B). Dieser Anstieg innerhalb weniger Jahre ist frappierend, blieb doch die Gesamtstilldauer zwischen 2003 und 2014 praktisch unverändert (Gross et al., 2014).

Entlöhnung

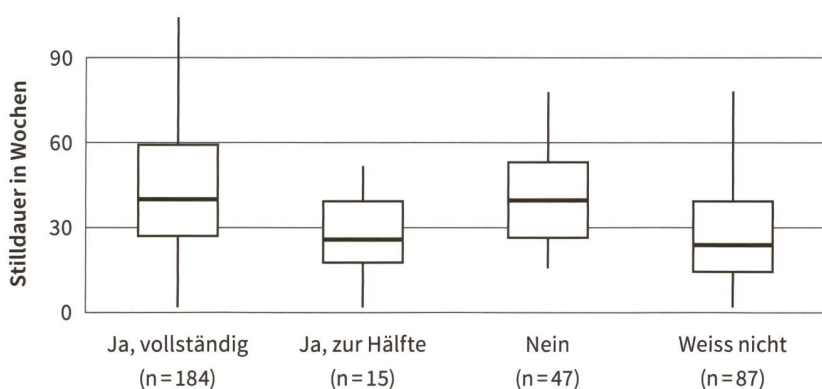
Es zeigt sich jedoch, dass die neue gesetzliche Vorschrift (Entlöhnung von Stillpausen) inhaltlich keinen direkten Einfluss auf die Gesamtstilldauer hat: Diese scheint nicht von der konkreten Entlöhnungssituation der Stillpausen abhängig zu sein (siehe Abbildung 2). Zusätzlich hervorgehoben wird dieser Befund von der bemerkenswerten Tatsache, dass trotz gesetzlicher Vorschrift Stillpausen bei einer von vier erwerbstätigen Frauen nicht oder nur teilweise entlöhnt werden.

Dieser Umstand scheint für die vorliegende Untersuchung daher besonders interessant zu sein, da die Gesetzesrevision von 2014 der Doppelrolle der Frau als stillende Mutter und als Arbeitskraft gerade durch die vor-



Hannes Röstli

Abb. 2: Entlohnung von Stillpausen und deren Einfluss auf die Gesamtstilldauer



Hier berücksichtigt sind ausschliesslich Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung in 2019 bereits abgestillt hatten (n = 333). Die dargestellten Boxplots zeigen den Median (dicke Linie), Interquartilsabstand (Boxen: 25 bis 75 %) und die Extremwerte.

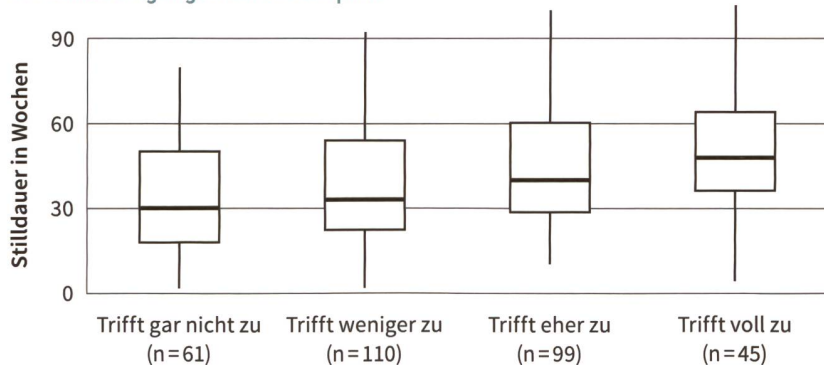
schriftsmässige Entlohnung von Stillpausen integrativ Rechnung zu tragen versucht: Das Stillen wird in ein Unternehmen integriert und damit explizit wirtschaftlich relevant. Trotz dieses wirtschaftlichen Integrationsversuchs scheint der konkrete Gesetzesinhalt der Revision von 2014 aber keine nennenswerte Auswirkung auf die Gesamtstilldauer der betroffenen Frauen zu haben. Wie also, wenn nicht direkt durch die konkrete, wirtschaftlich orientierte Gesetzesbestimmung, kann die deutliche Zunahme in der Gesamtstilldauer seit der Gesetzesrevision plausibel erklärt werden?

Gesellschaftlicher Wandel

Auch wenn die wirtschaftlich orientierte Gesetzesrevision inhaltlich keinen direkten Einfluss auf die Gesamtstilldauer zu haben scheint, kann ihre Zweckmässigkeit dennoch nicht in Frage gestellt werden. Die

Interpretation liegt nahe, dass die Gesetzesänderung indirekt auf gesamtgesellschaftlicher Ebene Wirkung zeigt, indem sie den Schutz stillender Mütter am Arbeitsplatz allgemein zum Thema macht. Damit trägt sie zur Aufklärung und Sensibilisierung der Gesellschaft in Bezug auf die Situation der stillenden, erwerbstätigen Frau bei. Die deutliche Zunahme der Gesamtstilldauer seit der Gesetzesrevision kann somit als Ausdruck eines allgemeinen gesellschaftlichen Wandels, des Wandels von Beziehung, Familie, Geschlechterrollen und Rollenbilder interpretiert werden. Zu diesem umfassenden Wandel trägt das Arbeitsgesetz zum Schutz der stillenden Mütter zwar bei, er kann aber statistisch nicht direkt auf die wirtschaftlich relevanten Neuerungen der Revision von 2014 (Entlohnung von Stillpausen) zurückgeführt werden (siehe Abbildung 2).

Abb. 3: Abhängigkeit der Gesamtstilldauer von der subjektiven Empfindung der Stillbedingungen am Arbeitsplatz



Hier berücksichtigt sind ausschliesslich Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung in 2019 bereits abgestillt hatten und mit eindeutiger Beantwortung dieser Frage (n = 315). Die dargestellten Boxplots zeigen den Median (dicke Linie), Interquartilsabstand (Boxen: 25 bis 75 %) und die Extremwerte.

Wohlbefinden

Die Umfrage zeigt eine klare Korrelation zwischen der subjektiven Einschätzung der Stillbedingungen im Sinn des allgemeinen Wohlbefindens («ich fühle mich wohl») und der Gesamtstilldauer: Frauen, welche die Stillbedingungen generell positiv wahrnehmen, stillen im Median eineinhalb Mal so lange wie jene Frauen, welche die Stillbedingungen am Arbeitsplatz negativ bewerten (siehe Abbildung 3).

Die Studienresultate zeigen, dass zwischenmenschliche Beziehungsfaktoren (mit Arbeitskollegen/-kolleginnen und/oder Vorgesetzten) einen ungemein grösseren Einfluss auf das Empfinden am Arbeitsplatz haben als rein formale Faktoren, etwa die Verfügbarkeit eines geeigneten, an sich aber «kalten» Stillraums. Allem voran fördert also ein positiv empfundenes Arbeitsklima, d. h. ein «warmes», verständnisvolles resp. empathisches Beziehungsnetz am Arbeitsplatz das allgemeine Wohlbefinden der Frau, was wiederum in einer relativ längeren Gesamtstilldauer resultiert.

Schlussfolgerung und weitere Relevanz Paradigmenwechsel

Die Ergebnisse der Bachelorthesis legen nahe, das Thema «Stillen am Arbeitsplatz» weniger unter einem rechtlichen oder wirtschaftlichen als vielmehr unter einem gesamtgesellschaftlichen und zwischenmenschlichen Gesichtspunkt zu betrachten. Der Status des Stillens ist so im Sinne eines Gesellschaftswandels aufzufassen, dem insbesondere ein Paradigmenwechsel in Bezug auf das Bild und die traditionelle Rolle der Frau zugrunde liegt. Die Frau wird immer weniger im Zentrum verschiedener Interessenskonflikte und alternativer Rollenbilder gesehen, sondern gesellschaftlich zunehmend emanzipiert als integrative Person anerkannt: Schwankte eine stillende Frau an einem öffentlichen Arbeitsplatz lange zwischen dem Rollenbild der erwerbstätigen Mutter und dem einer stillenden Arbeitskraft, führt genannter Paradigmenwechsel zum integrativen Bild einer stillenden und erwerbstätigen Frau.

Zu diesem Paradigmenwechsel leistet das erweiterte Arbeitsgesetz zum Schutz der stillenden Mütter und damit auch die Revision von 2014 einen wichtigen Beitrag. Dabei geht es aber weniger um die rein inhaltliche Umsetzung dieses Gesetzes; vielmehr han-

delt es sich dabei um die Facette eines gesamtgesellschaftlichen Wandels, der nicht nur die Rolle der Frau, sondern auch die des Mannes, die der Familie und die der Arbeit betrifft. Dies bestätigt nicht zuletzt der folgende Befund: Befragte, die sich an ihrem Arbeitsplatz akzeptiert und angenommen fühlen, stufen formale (gesetzliche) Bestimmungen als verhältnismässig sekundär ein. Frauen aber, die sich mit ihrer neuen Rolle

Anzustreben sind jedoch nicht primär weitere rechtliche Regulierungen auf formaler Ebene, sondern vielmehr die Um- und Durchsetzung des bestehenden, 2014 revidierten Arbeitsgesetzes.

am Arbeitsplatz beim Wiedereintritt ins Erwerbsleben schwertun, nehmen fehlende Unterstützung auf formaler Ebene scheinbar verstärkt wahr. Entsprechend korreliert ein «stillfreundliches» Arbeitsklima (Wohlbefinden der Frau) auch mit einer deutlich längeren Gesamtstilldauer. In Anbetracht der gewonnenen Daten befindet sich der beschriebene Paradigmenwechsel in voller Entfaltung.

Handlungsbedarf

Die Gesamtstilldauer trägt wesentlich und nachhaltig zur Gesundheit von Mutter und Kind bei und liegt damit auch im Interesse

Literatur

- Eidgenössische Ernährungskommission (2015)** Ernährung in den ersten 1000 Lebenstagen – von pränatal bis zum 3. Geburtstag. Expertenbericht der EEK. Zürich: Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen. www.blv.admin.ch
- Gross, K., Späth, A., Dratva, J., Zemp Stutz, E. (2014)** SWIFS – Swiss Infant Feeding Study. Eine nationale Studie zur Säuglingsernährung und Gesundheit im ersten Lebensjahr. Schlussbericht. Basel: Schweizerisches Tropen- und Public Health-Institut. www.blv.admin.ch
- Rollins, N. C., Bhandari, N., Hajeebhoy, N., Horton, S., Lutter, C. K., Martines, J. C. et al. (2016)** Breastfeeding 2 – Why invest, and what it will take to improve breastfeeding practices? *Lancet*; (387):491-504. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov>
- Victora, C. G., Bahl, R., Barros, A. J., França, G. V., Horton, S., Krasevec, J. et al. (2016)** Breastfeeding 1 – Breastfeeding in the 21st century: epidemiology, mechanisms and lifelong effect. *Lancet*; (387):475-90. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov>

von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern – und der Gesellschaft überhaupt. Um das Stillen auch in Zukunft zu fördern, sind all jene Faktoren zu begünstigen, die eine Frau in ihrer Rolle als erwerbstätige Mutter und stillende Arbeitnehmerin integrativ in einem neuen Frauenbild vereinen.

Sosehr die Bachelorthesis zeigt, dass ein Paradigmenwechsel im Gang ist, weist sie auch darauf hin, dass Handlungsbedarf besteht. Anzustreben sind jedoch nicht primär weitere rechtliche Regulierungen auf formaler Ebene, sondern vielmehr die Um- und Durchsetzung des bestehenden, 2014 revidierten Arbeitsgesetzes. Rund zwei Drittel der in der Studie befragten Frauen arbeiten in Bezug auf das Stillen unter gesetzlichen unzulässigen Bedingungen (siehe Bachelorthesis für weitere Details). Am meisten für das Wohl dieser Frauen verspricht eine vertiefte Aufklärung, Informierung und allgemeine Sensibilisierung der Gesellschaft – und damit auch der Frauen selbst.

Dies aber geschieht insbesondere durch die Anregung des aktuellen Diskurses. Die ge-

sellschaftliche Anerkennung und Unterstützung der in ihrer integrativen Rolle erfüllten Frau begünstigt umgekehrt deren generelles Wohlbefinden zu Hause und am Arbeitsplatz. Letzteres schlägt sich unmittelbar in ihrem Verhältnis zum Stillen und letzten Endes auch in der Gesamtstilldauer nieder. In dieser wiederum sind für die stillende Frau wie auch für das gestillte Kind die besten Aussichten auf ein erfolgreiches gesellschaftliches Leben angelegt. ☺

Dieser Artikel beruht auf der Bachelorthesis «Der Einfluss des Arbeitsgesetzes zum Schutz der stillenden Mütter auf deren Stillverhalten: Beeinflusst die Gesetzesrevision von 2014 die Gesamtstilldauer unselbständig erwerbstätiger Frauen?», die zum Abschluss des Bachelorstudiums Ernährung und Diätetik an der Fernfachhochschule Schweiz geschrieben wurde. Sie ist verfügbar unter www.stillfoerderung.ch

Es liegt der Autorin sehr am Herzen, sich bei allen Hebammen zu bedanken, die bei der Streuung des Fragebogens mitgeholfen haben und generell bei allen, die sich täglich tatkräftig für die Anliegen der Frauen im besonders herausfordernden und bereichernden Lebensabschnitt des Mutterwerdens und Mutterseins einsetzen.



Petra Gantenbein

absolviert das Bachelorstudium Ernährung und Diätetik an der Fernfachhochschule Schweiz und befindet sich zurzeit in der Praxisausbildung im Kantonsspital Graubünden in Chur. Sie ist zweifache Mutter und wohnt mit ihrer Familie in einem Schweizer Bergdorf.

Für die innigste
Beziehung.

