

***Der Einfluss des Arbeitsgesetzes
zum Schutz der stillenden Mütter
auf deren Stillverhalten***

Beeinflusst die Gesetzesrevision von 2014
die Gesamtstilldauer unselbständig erwerbstätiger Frauen?

Bachelor-Thesis im Bachelor of Science Ernährung und Diätetik
der Fernfachhochschule Schweiz

Autorin: *Petra Gantenbein*
Sabarra 1, 9479 Oberschan
+41 78 749 82 46
petra.gantenbein@students.ffhs.ch

Einreichdatum: *25.2.2020*

Referentin: *Dr. sc. nat. ETH, Stephanie Baumgartner Perren*

Abstract

Die vielseitigen gesundheitlichen Vorzüge des Stillens sind gesellschaftlich allgemein anerkannt und werden von der Forschung bestätigt. Diese Auffassung schlägt sich auch im Schweizer Arbeitsgesetz nieder: Stillende Frauen sind an ihrem Arbeitsplatz gesetzlich geschützt.

Die vorliegende Studie untersucht, wie sich die gesetzlichen Vorschriften zum Schutz stillender erwerbstätiger Frauen auf deren Grundeinstellung zum Stillen auswirken. Als messbarer Indikator für diese Einstellung dient die Gesamtstilldauer. Dabei wird insbesondere der Status der Gesetzesänderung vom 1. Juni 2014 (Entlohnung von Stillpausen am Arbeitsplatz) untersucht. Als Vergleich dienen die Resultate der Swiss Infant Feeding Study (SWIFS) von 2014. Der für die Studie erstellte quantitative Online-Fragebogen wurde kaschiert von insgesamt 650 unselbständig erwerbstätigen Müttern aus 24 Schweizer Kantonen beantwortet.

Die Untersuchung zeigt, dass die Gesetzesrevision vom 1. Juni 2014 mit Bezug auf ihren expliziten Inhalt keine direkten Auswirkungen auf die Gesamtstilldauer einer erwerbstätigen Frau hat. Die gegenüber 2014 erfasste beachtliche Zunahme in der durchschnittlichen Gesamtstilldauer von rund 2 Monaten kann daher als Ausdruck eines allgemeinen gesellschaftlichen Wandels interpretiert werden, der besonders das Rollenbild der Frau betrifft. Dieser Wandel wird vom Arbeitsgesetz insofern gefördert, als gerade die Revision von 2014 die Gesellschaft verstärkt sensibilisiert und so primär indirekt zur Akzeptanz des Stillens beiträgt. Ein deutlich positiver Zusammenhang kann jedoch zwischen der Länge der Gesamtstilldauer und der subjektiv empfundenen Stillbedingungen am Arbeitsplatz aufgezeigt werden. Ein „stillfreundliches“ Arbeitsklima scheint dabei nicht durch gesetzlich formale Bedingungen allein gewährleistet werden zu können; wesentlich sind hier vielmehr zwischenmenschliche Faktoren.

In Anbetracht dieses deutlichen Befundes muss die gesamtgesellschaftliche Sensibilisierung mit Bezug auf das Stillen am Arbeitsplatz weiterverfolgt werden. Geschehen sollte dies insbesondere durch vertiefte Aufklärung und Anregung des aktuellen Diskurses. Auf gesetzlich formaler Ebene ist besonders die Um- und Durchsetzung des bestehenden Arbeitsgesetzes anzustreben. So zeigt die vorliegende Datenlage, dass rund 5 Jahre nach Inkrafttreten der Revision für 2 von 3 stillenden Frauen die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestbedingungen am Arbeitsplatz (noch) nicht gegeben sind.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Abstract | I |
| Abbildungsverzeichnis | IV |
| Tabellenverzeichnis | IV |
| Abkürzungsverzeichnis | V |
| 1 Einleitender Teil | 1 |
| 1.1 Ausgangslage | 1 |
| 1.2 „Stillen“ in Forschung, Medien und Wirtschaft | 1 |
| 1.3 „Stillen“ in der Politik | 2 |
| 1.4 Problemstellung | 2 |
| 1.4.1 Arbeitsgesetz zur Arbeitszeit und Stillzeit bei Mutterschaft (2014)..... | 2 |
| 1.4.2 Die SWIFS (2014)..... | 3 |
| 1.4.3 Aktuelle Situation (2019)..... | 3 |
| 1.5 Zielsetzung | 4 |
| 1.6 Methodik | 6 |
| 1.7 Definitionen zum Stillen | 7 |
| 2 Theoretischer Teil | 8 |
| 2.1 Allgemeine Bedeutung von Muttermilch und Stillen | 8 |
| 2.1.1 Gesundheitliche Vorzüge des Stillens für das Kind | 8 |
| 2.1.2 Gesundheitliche Vorzüge des Stillens für die Frau..... | 9 |
| 2.2 Empfehlungen betreffend die Stlldauer resp. Stillform | 9 |
| 2.3 Stillverhalten: Internationale Perspektive | 10 |
| 2.3.1 Stillprävalenz, Stlldauer und Interventionen | 10 |
| 2.3.2 Stillen und Erwerbstätigkeit | 12 |
| 2.4 Stillverhalten: Nationale Erhebung (SWIFS) | 13 |
| 2.4.1 Stillprävalenz und Stlldauer | 13 |
| 2.4.2 Einflussfaktoren auf die Stlldauer | 13 |
| 2.4.3 Stillen und Erwerbstätigkeit | 14 |
| 2.5 Schutz der stillenden Mütter am Arbeitsplatz | 15 |
| 2.5.1 Erläuterungen Gesetzestext | 15 |
| 2.5.2 Massnahmen der Stillförderung Schweiz | 17 |
| 3 Praktischer Teil | 19 |
| 3.1 Methodik | 19 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 3.1.1 | Studiendesign | 19 |
| 3.1.2 | Umfrageprogramm..... | 19 |
| 3.1.3 | Sprachen | 19 |
| 3.1.4 | Streuung | 20 |
| 3.1.5 | Fragebogen | 20 |
| 3.1.6 | Methodische Überlegungen..... | 25 |
| 3.1.7 | Pretest | 26 |
| 3.2 | Resultate..... | 26 |
| 3.2.1 | Auswertung und Analyse des Datensets | 26 |
| 3.2.2 | Statistik | 27 |
| 4 | Diskussion..... | 36 |
| 4.1 | Beantwortung der Unterfragen..... | 36 |
| 4.2 | Beantwortung der Hypothese..... | 48 |
| 4.3 | Gesamtstildauer und Hauptfrage | 50 |
| 4.3.1 | Verlauf der Gesamtstildauer erwerbstätiger Frauen | 50 |
| 4.3.2 | Beantwortung der Hauptfrage | 51 |
| 5 | Schlussfolgerungen..... | 55 |
| 5.1 | Relevanz | 55 |
| 5.2 | Forschungsziele und Reflexion..... | 56 |
| 5.3 | Ausblick | 58 |
| | Literaturverzeichnis | 60 |
| | Dank..... | 64 |
| | Anhang | 65 |
| | Fragebogen | 65 |
| | Streuung des Fragebogens | 82 |
| | Demografie | 85 |
| | Einflussfaktoren auf die Gesamtstildauer..... | 85 |
| | Erwerbstätigkeit und Zeitpunkt der Beikosteinführung..... | 87 |
| | Selbständigkeitserklärung | 89 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Gesamtstilldauer | 31 |
| Abbildung 2: Nicht-/Vorhandensein der gesetzlichen Mindestanforderungen | 42 |
| Abbildung 3: Abhängigkeit der Gesamtstilldauer von der subjektiven Einschätzung der Stillbedingungen am Arbeitsort | 46 |
| Abbildung 4: Gesamtstilldauer erwerbstätiger Frauen im Vergleich zwischen vor und nach der Gesetzesrevision..... | 51 |
| Abbildung 5: Einfluss der Entlohnung der Stillpausen als Arbeitszeit auf die Gesamtstilldauer | 52 |
| Abbildung 6: Einfluss des Vorhandenseins der gesetzlichen Mindestanforderungen auf die Gesamtstilldauer | 53 |
| Abbildung 7: Demografie: Kantonale Abdeckung der Studienteilnehmerinnen | 85 |
| Abbildung 8: Gesamtstilldauer und Alter der Mutter | 86 |
| Abbildung 9: Gesamtstilldauer und Anzahl Kinder | 87 |
| Abbildung 10: Beikosteneinführung | 87 |
| Abbildung 11: Beikosteneinführung und Erwerbstätigkeit..... | 88 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tabelle 1: Definition der Still- und Beikost-Indikatoren | 7 |
| Tabelle 2: Einstellung zum Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz | 36 |
| Tabelle 3: Vorhandensein eines geeigneten Raums zum Stillen und Abpumpen ... | 38 |
| Tabelle 4: Vorhandensein einer Möglichkeit, Milch gekühlt aufzubewahren..... | 39 |
| Tabelle 5: Ansehen von Stillpausen bzw. Zeit für das Abpumpen als Arbeitszeit.... | 41 |
| Tabelle 6: Information über Rechte als stillende Arbeitnehmerin..... | 47 |
| Tabelle 7: Nicht-/Vorhandensein von Kriterien „stillfreundlicher“ Arbeitsplätze. | 49 |
| Tabelle 8: Streuung des Fragebogens | 82 |

Abkürzungsverzeichnis

A

AAP American Academy of Pediatrics

B

BAG Bundesamt für Gesundheit

BFS Bundesamt für Statistik

BLV Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen

E

EO Erwerbsersatzordnung

ESPGHAN Europäische Gesellschaft für pädiatrische Gastroenterologie,
Hepatology und Ernährung

F

FFHS Fernfachhochschule Schweiz

I

ILO Internationale Arbeitsorganisation

M

MVB Mütter- und Väterberatungsstellen

S

SECO Staatssekretariat für Wirtschaft

SGP Schweizerische Gesellschaft für Pädiatrie

SRF Schweizer Radio und Fernsehen

SWI swissinfo.ch

SWIFS Swiss Infant Feeding Study

Swiss TPH Swiss Tropical and Public Health Institute

U

USD

US-Dollar

W

WHO

Weltgesundheitsorganisation

1 Einleitender Teil

1.1 Ausgangslage

Muttermilch ist die seit jeher bewährte und weltweit bevorzugte Ernährungsform für Säuglinge während der ersten Lebensmonate. Die Zusammensetzung von Muttermilch ist einzigartig; entsprechend hat Stillen einen wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit und die Entwicklung des Kindes. Aufgrund dieser herausragenden Bedeutung der Muttermilch sind Unternehmungen, die Säuglingsanfangsnahrungen herstellen und in der Schweiz verkaufen, einem Verhaltenscodex über die Vermarktung ihrer Produkte unterstellt; diese müssen so auch den offiziellen Hinweis enthalten, dass Stillen der Verabreichung von Säuglingsanfangsnahrung überlegen ist. Über diesen gesundheitlichen Aspekt des Stillens auf der Seite des Kindes hinaus fördert Stillen auch die Gesundheit der Mutter und beeinflusst auf unvergleichliche Weise die Mutter-Kind-Beziehung. So empfiehlt die Weltgesundheitsorganisation (WHO) 6 Monate ausschliessliches Stillen und ein begleitendes Stillen von mindestens 2 Jahren. Kurz: Aus diesen vielfältigen Gründen soll das Stillen gefördert und geschützt werden (1)¹. Diese Tendenz schlägt sich nicht nur in der Forschung, sondern auch in den Medien, der Wirtschaft und auf dem politischen Parkett nieder.

1.2 „Stillen“ in Forschung, Medien und Wirtschaft

Die Forschung rund um das Stillen hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen; jüngstes Beispiel in der Schweiz ist der Aufbau des „Forschungscenters zum Stillen“ an der Universität Zürich (siehe den entsprechenden Medienbericht vom 22.2.2018 (2)). In den Medien ist das Thema seit Jahren wiederkehrend; aktuelle Beispiele dafür sind die beim Schweizer Radio und Fernsehen (SRF) ausgestrahlte „Einstein“-Sendung „Die Geheimnisse der Muttermilch“ vom 14.3.2019 (3) und der SRF Kultur-Beitrag „Muttermilch – ein absoluter Wundersaft!“ vom 15.3.2019 (4). Ein Artikel auf swissinfo.ch (SWI) über die Weltstillwoche vom 14.-21.9.2019 („Schweizer Frauen unter Still- und Abstilldruck“) beleuchtet die emotionale Diskussion über das Stillen und den gesellschaftlichen Druck, der auf jungen Müttern lastet; hier ist von „Still-Euphorie“ und „Stillzwang“ die Rede (5). Nicht zuletzt hält die Thematik Einzug in die medial besonders fokussierte Klimaschutzdiskussion. So wird in einem Artikel auf Telepolis vom 12.10.2019 („Warum Stillen für den Klimaschutz gut sein soll“) die mögliche CO₂-Einsparung durch 6-monatiges

¹ Quellenangaben, die sich auf mehrere Sätze beziehen, werden in der vorliegenden Arbeit jeweils vor dem Schlusspunkt des betreffenden Abschnitts genannt.

ausschliessliches Stillen gegenüber dem Gebrauch von Säuglingsmilch beziffert: Gemäss dortiger Berechnungen können pro Kind zwischen 95 und 153 kg CO₂-Äquivalent eingespart werden (6). Ein besonders marktwirtschaftlicher Aspekt manifestiert sich in der Werbung für Säuglingsmilch: Auf globaler Ebene beeinflusst diese Werbung das Stillen negativ. Die Verkaufszahlen belaufen sich im Jahr 2014 auf weltweit 44.8 Milliarden US-Dollar (USD) (7).

1.3 „Stillen“ in der Politik

Beispiele für die Aktualität der politischen Debatte rund um das Stillen in der Schweiz sind die Motion 17.3661 von 2017 und ein Votum der Herbstsession des Schweizer Nationalrats von 2019, welche die Ausdehnung der Werbebeschränkungen für Säuglingsanfangsnahrungen auf Folgenahrungen bis zum Alter von 12 Monaten fordern, damit das bestehende Werbeverbot für Säuglingsmilch nicht umgangen werden kann. Der Bundesrat anerkennt die Problematik und verweist auf ein Treffen mit Branchenvertretern am 15.10.2019 (8).

Eine weitere im Jahr 2018 im Nationalrat eingereichte Motion (18.4061) verlangt, dass die entlöhnten Stillpausen der Arbeitnehmerin durch die Erwerbsersatzordnung (EO) und nicht wie bis anhin durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber finanziert werden (9). Die Debatte über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist allgegenwärtig, und die Rechte von stillenden Müttern am Arbeitsplatz werden in diversen Artikeln und Beiträgen wiederholt thematisiert. Jüngste Beispiele hierfür sind der Beitrag auf SWI vom 6.2.2019 „Stillen in der Schweiz: Mythos und Realität“ (10) und ein weiterer Artikel („Mütter im Büro dürfen bis zu 90 Minuten stillen“), der am 17.10.2019 in der Schweizer Illustrierten erschienen ist (11).

„Stillen“ – etwas so Urnatürliches, alt und älter als die Menschheit, im modernen Kreuzfeuer von Wissenschaft, Medien, Wirtschaft und Politik.

1.4 Problemstellung

1.4.1 Arbeitsgesetz zur Arbeitszeit und Stillzeit bei Mutterschaft (2014)

Der in 1.1 dargelegte Status des Stillens führte 2014 zu expliziten Vorschriften im schweizerischen Arbeitsgesetz betreffend die Arbeits- und Stillzeit bei Mutterschaft. Diese Vorschriften (ArGV 1, Art. 60), die seit dem 1. Juni 2014 in Kraft sind, beinhalten neu entlöhnte Stillpausen. Einen geeigneten Raum zum Stillen oder Abpumpen von Muttermilch fordert seit 2006 ArGV 3, Art. 34 (siehe 2.5.1). Die gesetzlich vorgeschriebene Entlohnung von Stillpausen durch die Arbeitgeberin oder den Arbeit-

geber signalisiert die gesamtgesellschaftliche Wichtigkeit des Stillens: Ganz im Sinn einer bekräftigenden Revision wird so auch den Bestimmungen des Vorgängergesetzes (Still-/Abpumpraum) Nachdruck verliehen.

1.4.2 Die SWIFS (2014)

Im gleichen Jahr 2014 beleuchtete die zum dritten Mal durchgeführte SWIFS die Situation zur Säuglingsernährung und Gesundheit im ersten Lebensjahr von Neugeborenen in der Schweiz. Die SWIFS steht im Auftrag des Bundesamts für Gesundheit (BAG) sowie des Bundesamts für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen (BLV) und wird vom Swiss Tropical and Public Health Institute (Swiss TPH) durchgeführt. Es handelt sich dabei um eine Querschnittstudie, die seit 1994 ca. alle 10 Jahre durchgeführt wird (1994/2003/2014). Unter anderem untersucht die SWIFS mögliche Einflussfaktoren auf die Total- resp. Gesamtstilldauer. Als ein solcher Faktor wird der Zeitpunkt der Rückkehr an den Arbeitsplatz identifiziert. Des Weiteren zeigt die Studie einen über die Jahre hinweg andauernden Zusammenhang auf, der zwischen Stilldauer auf der einen und Erschöpfung, Erwerbstätigkeit, sozioökonomischen Charakteristika, niedrigem Einkommen und Migrationshintergrund auf der anderen Seite besteht. Diese Faktoren sollten laut der Studie von Public Health Fachleuten aufgegriffen werden (12).

Gemäss SWIFS ist die Erwerbstätigkeit mit einer kürzeren Gesamtstilldauer sowie früherer Beikosteneinführung assoziiert. Laut der 2014 durchgeführten Befragung kehren Mütter im Vergleich zu 2003 nicht nur früher, sondern durchschnittlich auch mit einem höheren Pensum in die Arbeitswelt zurück (12).

Ein weiteres Ergebnis der SWIFS 2014 zeigt, dass nur ein Zehntel der Frauen durch ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber über ihre Rechte als „stillende Mutter“² informiert wird. Handlungsbedarf scheint ferner bei der Bereitstellung von Stillräumen vorzuliegen. In einem Drittel der Fälle wird das Stillen oder Abpumpen von Muttermilch während der Arbeitszeit ganz oder teilweise vergütet (12).

1.4.3 Aktuelle Situation (2019)

Stillen und Erwerbstätigkeit liegen an der Wurzel eines klassischen Interessenskonflikts auf der Seite der Frau. Der Interessenskonflikt ist von kaum zu überschätzender gesamtgesellschaftlicher Relevanz und erfährt auch kollektive Bewertungen, die nur selten Kompromisse zuzulassen scheinen; so wird der Konflikt auch meist ent-

² Es erscheint der Autorin, im Sinn des in dieser Studie dargelegten Wandels des Rollenbildes der Frau, zeitgemäss, im Folgenden „stillende Mütter“ als „stillende Frauen“ zu bezeichnen.

sprechend inszeniert: Hausfrau oder Arbeitskraft?, Familie oder Beruf?, Kind(er) oder Karriere?, etc.

Die Revision des unter 1.4.1 erwähnten Arbeitsgesetzes in Bezug auf die Entlohnung von Stillzeiten (ArGV 1, Art. 60 in Kraft seit 1. Juni 2014) kann als langfristige Massnahme und Versuch verstanden werden, die beiden in einer Konfliktsituation wahrgenommenen Interessen integral zu behandeln und die Vereinbarkeit von Stillen und Erwerbstätigkeit zu begünstigen. Ob dies gelingt, wird sich laut der letzten SWIFS von 2014 noch zeigen müssen, da sich die Revision resp. ihre Folgen noch nicht in den Daten der Befragung von 2014 niederschlagen (12).

1.5 Zielsetzung

Bei der nächsten SWIFS-Befragung, welche voraussichtlich 2024 durchgeführt wird, wird das in 1.4.1 vorgestellte Arbeitsgesetz bereits 10 Jahre in Kraft sein und entsprechend gewirkt haben. Im Sinn eines Zwischenfazit nach Halbzeit eruiert diese Arbeit den klassischen Interessenskonflikt resp. die Vereinbarkeit von Stillen und Erwerbstätigkeit vor dem Hintergrund des in 2014 revidierten Arbeitsgesetzes im Vergleich mit der SWIFS 2014. Im besten Fall kann eine deutliche Tendenz der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklung mit Bezug auf das Verhältnis von Stillen und Erwerbstätigkeit aufgezeigt und auf die 2014 in Kraft getretene Gesetzesrevision zurückgeführt werden. Dazu wird das Verhältnis unselbständig erwerbstätiger Frauen zum Stillen gut 5 Jahre nach Inkrafttreten dieser Gesetzesänderung untersucht. Dabei dient die Gesamtstildauer als Hauptindikator: In der Gesamtstildauer spiegelt sich die Einstellung zum Stillen nicht nur auf der Seite der Frau und ihrer privaten Umgebung, sondern auch auf der Seite der Gesellschaft im Sinn der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und des Arbeitsumfelds.

Mittels Befragung unselbständig erwerbstätiger Frauen werden die folgenden beiden **Forschungsziele** integriert:

Forschungsziel 1

Im Allgemeinen: Durch die Aufnahme von Fragen, welche an der Befragung der SWIFS orientiert sind, soll ein Vergleich zu (2003 und insbesondere) 2014 angestellt und dadurch die Auswirkung/en der Gesetzesänderung vom 1. Juni 2014 auf die Gesamtstildauer dokumentiert werden.

Forschungsziel 2

Im Speziellen: Durch eine vertiefte Befragung betreffend den Schutz der stillenden Mütter am Arbeitsplatz sollen die Auswirkungen der erwähnten Gesetzesänderung auf die Gesamtstilldauer mit weiterführenden Fragen eruiert werden.

Die **Forschungsfragen**, welche aus der Ausgangslage/Problemstellung abgeleitet werden können und in dieser Arbeit aufgenommen werden, sind:

Hauptfrage

Haben die im schweizerischen Arbeitsgesetz verankerten Vorschriften zum Schutz der stillenden Mütter am Arbeitsplatz vom 1. Juni 2014 einen Einfluss auf die Gesamtstilldauer unselbständig erwerbstätiger Frauen?

Unterfrage 1 – Grundeinstellung

Welche Einstellung haben Frauen zum Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz?

Unterfrage 2 – Mutterschutz

Haben die im schweizerischen Arbeitsgesetz verankerten Vorschriften zum Schutz der stillenden Mütter am Arbeitsplatz vom 1. Juni 2014 einen Einfluss auf die Stillabsichten der Frau?

Unterfrage 3 – Praktische Voraussetzungen

Sind folgende Voraussetzungen für das Stillen am Arbeitsplatz gegeben?

1. Angebot: Ist ein geeigneter Raum mit bequemer Sitzgelegenheit (Liege) zum Stillen und Abpumpen verfügbar und werden Stillpausen als Arbeitszeit angesehen und als solche vergütet?
2. Einrichtung: Verfügt der Raum über Sichtschutz, fliessendes Wasser, ein Reservationssystem, ist er abschliessbar und gibt es am Arbeitsplatz die Möglichkeit, abgepumpte Milch gekühlt aufzubewahren?

Unterfrage 4 – Rechtsstatus

Machen Frauen am Arbeitsplatz von ihren Rechten als stillende Frau Gebrauch und welche fördernden oder hindernden Faktoren können identifiziert werden?

Unterfrage 5 – Informationspolitik

Werden unselbständig erwerbstätige Frauen vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz durch ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber über ihre Rechte als stillende Frau informiert?

Aus diesen Forschungsfragen ergibt sich folgende **Hypothese**:

Unselbständig erwerbstätige Frauen* an stillfreundlichen Arbeitsplätzen stillen total länger (Gesamtstilldauer) als unselbständig erwerbstätige Frauen an nicht-stillfreundlichen Arbeitsplätzen.**

* Mindestarbeitspensum von 10 %

** 1. Die gesetzlichen Mindestanforderungen werden eingehalten:

- Die Zeit zum Stillen oder Abpumpen im und ausserhalb des Betriebes gilt als bezahlte Arbeitszeit: Bis zu einer Arbeitszeit von 4 Stunden mindestens 30 Minuten, ab einer Arbeitszeit von 4 Stunden mindestens 60 Minuten, ab einer Arbeitszeit von 7 Stunden mindestens 90 Minuten.
- Der Betrieb stellt zum Stillen oder Abpumpen einen geeigneten Raum mit bequemer Sitzgelegenheit (Liege) zur Verfügung.

2. Der Raum verfügt zudem über Sichtschutz, fliessendes Wasser, ein Reservationssystem, ist abschliessbar und es gibt am Arbeitsplatz die Möglichkeit, abgepumpte Milch gekühlt aufzubewahren.

3. Die Frauen werden zudem proaktiv über die Möglichkeit im Betrieb zu stillen oder abzupumpen informiert.

Die Anforderungen unter 1.) sind dem Arbeitsgesetz (Art. 60, Art. 34) entnommen.

Diejenigen unter 2.) und 3.) sind Empfehlungen von Kompetenzzentren.

1.6 Methodik

Um möglichst aussagekräftige Umfrageergebnisse zu erhalten, werden Frauen befragt, die nach dem Mutterschaftsurlaub in die Erwerbstätigkeit zurückgekehrt sind. Das neue Arbeitsgesetz trat am 1. Juni 2014 in Kraft, in der Befragung werden Geburten ab dem 1. Januar 2016 erfasst; somit wird eine 1.5-jährige Übergangsfrist berücksichtigt, während der sich die Gesetzesrevision etablieren konnte. Zudem können erwerbstätige Frauen der letzten 3.5 Jahre befragt werden, was die Wahrscheinlichkeit einer aussagekräftigen Stichprobe erhöht. Um möglichst viele Frauen zu erreichen, wird als Forschungsansatz die quantitative Befragung via standardisiertem Online-Fragebogen gewählt. Die Umfrage wird unter dem allgemeinen Titel „Rückkehr an den Arbeitsplatz aus Sicht der erwerbstätigen Mutter“ kaschiert, um nicht nur „still-affine“ Frauen anzusprechen.

Von der Befragung ausgenommen sind Frauen, die

- a) nach dem Mutterschaftsurlaub die Erwerbstätigkeit nicht wiederaufgenommen haben oder
- b) selbständig erwerbstätig sind. Ebenso ausgenommen sind Frauen, die
- c) ihre Erwerbstätigkeit nach über einem Jahr wiederaufgenommen haben; dies, da die entlohnten Stillpausen bis minimal ein Jahr nach der Geburt des Kindes entrichtet werden müssen.

1.7 Definitionen zum Stillen

Unter Stillen versteht man allgemein die direkte oder indirekte Verabreichung von Muttermilch; abhängig von verschiedenen Indikatoren grenzt man unterschiedliche Stillformen voneinander ab.

Für die Definitionen der Still-Indikatoren werden in diesem Bericht die Definitionen der SWIFS 2014 in Anlehnung an die Definitionen der WHO verwendet (12); siehe Tabelle 1. Unter der Gesamt- oder Totalstilldauer wird die Dauer vom ersten bis zum letzten Stillereignis eines Säuglings verstanden.

Tabelle 1: Definition der Still- und Beikost-Indikatoren. Übernommen von der SWIFS 2014 in Anlehnung an die Definitionen der WHO (12).

| Indikatoren | Definition |
|--|---|
| Stillen | Das Kind erhält Muttermilch evtl. zusätzlich Tee, Wasser, Säuglingsmilch oder Beikost |
| Teilweises Stillen | Das Kind erhält Muttermilch und Beikost oder Säuglingsmilch |
| Volles Stillen | Das Kind erhält Muttermilch evtl. zusätzlich Tee oder Wasser |
| Vorwiegendes Stillen | Das Kind erhält Muttermilch und Tee oder Wasser |
| Ausschliessliches Stillen Synonym: Exklusives Stillen | Das Kind erhält nur Muttermilch |
| Beikosteinführung | Das Kind erhält feste Nahrung (z.B. Brei oder Brot) und evtl. Flüssigkeiten mit Nährwert, die zusätzlich zur Mutter-, Säuglings-, oder Kuhmilch gegeben werden |

2 Theoretischer Teil

2.1 Allgemeine Bedeutung von Muttermilch und Stillen

Die vorteilhaften gesundheitlichen Effekte des Stillens, psychologischer wie physiologischer Art, sind wissenschaftlich breit dokumentiert und zeigen sich sowohl beim Kind als auch bei der Frau. Stillen ist somit als ein Gesundheitsverhalten zu bezeichnen, welches sich positiv auf zwei involvierte Individuen auswirkt. Die mit dem Stillen verbundenen Vorteile gelten so auch nicht nur in Entwicklungs- und Schwellenländern, sondern haben auch in industrialisierten resp. hoch technisierten Ländern mit hohen hygienischen Standards, ausreichender Ernährung und guter medizinischer Versorgung ihre Gültigkeit (13).

2.1.1 Gesundheitliche Vorzüge des Stillens für das Kind

Wachstum und Entwicklung des Säuglings werden durch das Stillen optimal unterstützt; dadurch, dass sich Muttermilch laufend in der Zusammensetzung ändert, entspricht sie stets den aktuellen Bedürfnissen des Kindes. Es erhält so neben immunologisch aktiven Komponenten sämtliche Makro- und Mikronährstoffe in idealer Konzentration und Qualität (14).

Im 2016 erschienen Review „Breastfed at Tiffany’s“ der Universität Zürich wird Muttermilch als „ultimative, individuelle Medizin“ und bewährteste Säuglingsnahrung bezeichnet. Neben der Förderung einer gesunden Darmflora, fungiert Muttermilch als Schutzschild und sorgt als „Innere Uhr“ für das Abstillen. Des Weiteren enthält sie für den Metabolismus und das kindliche Wachstum wichtige Hormone. Erst in neuerer Zeit werden wichtige Funktionen einiger Bestandteile von Muttermilch durch die Forschung analysiert (15).

Gesundheitliche Vorzüge des Stillens zeigen sich beim Kind in

- einer geringeren Gewichtszunahme vom 3. bis zum 12. Lebensmonat, was mit dem verminderten Risiko für späteres Übergewicht und Adipositas in Zusammenhang gebracht werden könnte (*Wachstum*),
- einem verminderten Risiko für gastrointestinale, respiratorische Infektionen und Mittelohrentzündungen (*Infektionen*),
- einem möglichen günstigen Einfluss auf den Blutdruck im Kindes- und Jugendalter, einem möglichen tieferen Cholesterinspiegel im Erwachsenenalter, einer möglichen protektiven Wirkung auf Übergewicht und Adipositas während der

Kindheit und Adoleszenz, einem protektiven Langzeiteffekt auf das Risiko, einen Diabetes mellitus Typ 2 zu entwickeln (*Herz- und Gefässerkrankungen*),

- einem verminderten Risiko, einen Diabetes mellitus Typ 1 zu entwickeln (das gilt für 3 Monate ausschliesslich gestillte Säuglinge) (*immunologisch vermittelte Krankheiten*),
- einem leicht reduzierten Risiko, als Kind eine akute lymphatische Leukämie zu entwickeln (für länger als 6 Monate gestillte Säuglinge), einem leicht erniedrigten Risiko, an einem prämenopausalen Brustkrebs zu erkranken (für Frauen, die als Kind gestillt wurden) (*maligne Erkrankungen*),
- Vorteilen in Bezug auf die kognitive Entwicklung von Kindern und Jugendlichen und den Intelligenzquotienten im Erwachsenenalter (*psychomotorische Entwicklung*) (14).

Die „Breastfeeding Series Group“ untermauert gesundheitliche Effekte von Muttermilch in einer im „The Lancet“ erschienenen Metaanalyse von 2016 und erwähnt, dass in Ländern, in denen infektiöse Erkrankungen zu Todesfällen führen, Stillen einen entsprechenden immunologischen Schutz bietet. Aber auch in einkommensstarken Ländern können durch Stillen Todesfälle durch nekrotisierende Enterokolitis und den plötzlichen Kindstod verhindert werden (13).

2.1.2 Gesundheitliche Vorzüge des Stillens für die Frau

Die gesundheitlichen Vorzüge des Stillens, welche sich bei der Frau zeigen, reichen von einem verminderten Brustkrebsrisiko über eine verlängerte nachgeburtliche Phase der Amenorrhö (Ausbleiben der Menstruation) bis zu einem potentiell verringerten Risiko, an Eierstockkrebs zu erkranken. Dies scheint für ausschliessliches Stillen und eine lange Gesamtstilldauer zu gelten (13). Eine im Oktober 2019 veröffentlichte Metaanalyse kommt zum Schluss, dass Stillen während mehr als 12 Monaten mit einer Risikoverminderung von 30 % für die Erkrankung an Diabetes mellitus Typ 2 und von 13 % für die Erkrankung an Bluthochdruck einhergeht (16).

2.2 Empfehlungen betreffend die Stilldauer resp. Stillform

Während der Mehrwert von Stillen wissenschaftlich generell bestätigt wird, stellt sich die Frage nach der optimalen resp. minimalen Dauer und den Formen des Stillens. Dabei ändert sich die Stillform gewöhnlich im Lauf der Stillzeit und mit zunehmender Entwicklung des Säuglings.

Die Schweizerische Gesellschaft für Pädiatrie (SGP) stützt sich in Bezug auf die Stilldauer auf die Empfehlungen der Europäischen Gesellschaft für pädiatrische

Gastroenterologie, Hepatologie und Ernährung (ESPGHAN). Die ESPGHAN postuliert, dass exklusives, d.h. ausschliessliches Stillen bis zum vollendeten 6. Lebensmonat, eine gewünschte Zielsetzung ist, hält jedoch fest, dass bei der Einführung von Beikost die Ernährungsbedürfnisse und der Entwicklungsstand des Säuglings berücksichtigt werden sollen. Die Beikost soll frühestens nach dem vollendeten 4. Lebensmonat (17. Lebenswoche) und spätestens mit Beginn des 7. Lebensmonats (26. Lebenswoche) eingeführt werden. Danach enthält die Muttermilch nicht mehr genügend Nährstoffe für eine ausschliessliche Ernährung. 6 Monate ausschliessliches Stillen führt gemäss vorliegender Datenlage nicht zu Unterernährung oder Mangelerscheinungen, sondern bestätigt die bisher beobachteten Gesundheitsvorteile. Zudem leiden Säuglinge, die 6 Monate ausschliesslich gestillt werden, signifikant weniger an gastrointestinalen Erkrankungen als nur während 3-4 Monaten gestillte. Die optimale Dauer des ausschliesslichen Stillens wird intensiv untersucht und diskutiert. In industrialisierten Ländern fehlt der Nachweis, dass die Einführung der Beikost im 5. oder 6. Lebensmonat Nachteile hätte gegenüber der Beikosteinführung erst im 7. Monat (14).

Die WHO empfiehlt, nach der Einführung von Beikost mindestens bis zum Alter von 2 Jahren weiter zu stillen. Die Empfehlungen der American Academy of Pediatrics (AAP) lauten, mindestens bis zum Alter von 1 Jahr weiter zu stillen. Die Ernährungskommission der ESPGHAN definiert diesbezüglich keine bestimmte Dauer, das Stillen soll nach Einführen der Beikost solange weitergeführt werden, wie Mutter und Kind dies möchten. Für Regionen mit geringem Infektionsrisiko im Säuglingsalter (bspw. in Europa) fehlen die Daten zu einer möglichen Infektionsprävention durch das Stillen nach dem vollendeten 6. Lebensmonat resp. nach Einführung der Beikost (14).

2.3 Stillverhalten: Internationale Perspektive

2.3.1 Stillprävalenz, Stildauer und Interventionen

Eine Vielzahl verschiedener Faktoren hat Einfluss auf das Stillverhalten einer Frau. Dazu zählen neben individuellen auch kulturelle, soziale, politische, ökonomische und religiöse Faktoren.

Stillprävalenz: Die Metaanalyse der „Breastfeeding Series Group – Breastfeeding 1“ besagt, dass auf globaler Ebene die Stillprävalenz von 12 Monate alten Kindern in Teilen Afrikas, Asiens und Lateinamerikas am höchsten ist. In den meisten einkommensstarken Ländern liegt die Stillprävalenz im 12. Lebensmonat eines Kindes bei weniger als 20 %. Es bestehen jedoch deutliche Unterschiede, beispielsweise

zwischen England (< 1 %) und den USA (27 %) oder zwischen Norwegen (35 %) und Schweden (16 %) (13).

Weltweit haben die meisten Länder eine initiale Stillprävalenz von über 80 %. Frankreich, Spanien und die USA weisen eine verhältnismässig tiefe initiale Stillprävalenz auf. Nur ungefähr die Hälfte aller Neugeborenen werden ab der ersten Lebensstunde gestillt, obwohl dies eine Empfehlung der WHO darstellt. In den meisten Ländern liegt die Rate des ausschliesslichen Stillens bei unter 50 %. Die Problematik der global ärmsten Länder zeigt sich in einer späten Initialisierung und einer geringen Rate des ausschliesslichen Stillens. In Ländern mit mittlerem und hohem Einkommensniveau ist die kurze Gesamtstilldauer eine zusätzliche Herausforderung (13).

Gesundheitliche Aspekte und Stildauer: Stillen scheint eines der wenigen positiven Gesundheitsverhalten zu sein, das in sogenannten „armen“ Ländern vorherrschender ist als in „reichen“. Minder begüterte Frauen stillen länger als besser bemittelte in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommensniveau; in Ländern mit hohem Einkommensniveau zeigt sich ein inverser Effekt. Die gesundheitliche Ungleichheit zwischen „arm“ und „reich“ wäre in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommensniveau ohne das Stillen somit noch grösser (13).

Auf globaler Ebene könnten verbesserte Stillpraktiken jährlich 823'000 Todesfälle bei Kindern unter 5 Jahren und 20'000 Todesfälle bei Frauen infolge Brustkrebs verhindern (13).

Um den vollen gesundheitlichen Effekt zu erzielen (siehe 2.1), sollte bis zum 2. Lebensjahr gestillt werden. Der Schutz gegen infektiöse Erkrankungen und Todesfälle besteht bis ins 2. Lebensjahr. Beispielsweise verhindert Stillen die Hälfte aller infektiös bedingten Todesfälle bei Kindern von 6-23 Monaten. Ebenso besteht der Schutz vor Mittelohrentzündungen bis ins 2. Lebensjahr. Verschiedene Studien besagen, dass eine längere Stildauer mit einem niedrigeren Risiko für Übergewicht und Adipositas vergesellschaftet ist und einige IQ-Studien zeigen eine eindeutige sogenannte „Dosis-Antwort-Beziehung“ mit der Stildauer. Eine längere kumulative Stildauer schlägt sich bei der Frau in einem erniedrigten Brustkrebsrisiko nieder. Die internationalen Empfehlungen zur totalen Stildauer können sowohl in Ländern mit hohem als auch in solchen mit niedrigem und mittlerem Einkommensniveau gestützt werden (13).

Die Wichtigkeit der Stillbedingungen: Die Metaanalyse der „Breastfeeding Series Group – Breastfeeding 2“ postuliert, dass in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommensniveau die Verbesserung der Still-Bedingungen dazu führen würde, verhinderbare Todesfälle bei Säuglingen und Kindern zu minimieren. In Ländern mit hohem und in solchen mit niedrigem und mittlerem Einkommensniveau würden ver-

besserte Still-Bedingungen das Human Capital verbessern und helfen, nicht-übertragbare Krankheiten bei Kindern und Frauen einzudämmen (7).

Die gesundheitlichen und ökonomischen Kosten suboptimalen Stillens bleiben weitgehend unerkannt. Politische Unterstützung und finanzielles Investment sind nötig, um das Stillen zu schützen, fördern und zu unterstützen, damit die Vorteile für Kinder, Frauen und die ganze Gesellschaft zum Tragen kommen. Änderungen auf verschiedenen Ebenen sind dazu notwendig: Im Gesetz, bei den Richtlinien, der sozialen Einstellung und den Normen, den Arbeits- und Anstellungsbedingungen sowie im Gesundheitssystem und -service zur optimalen Unterstützung (7).

Die positivsten Auswirkungen auf das Stillverhalten scheinen Interventionen im Gesundheitssystem, den Gemeinden und Zuhause zu haben. Mutterschaftsurlaub und Interventionen am Arbeitsplatz sind ebenso erfolgreich. Allerdings bezieht sich die Studienlage auf wenige und einkommensstarke Länder. Eine Kombination der Interventionen verzeichnet den grössten Effekt. Essentiell ist die Feststellung, dass erfolgreiches Stillen nicht nur in der Verantwortung der Mutter liegt, sondern es sich um eine kollektive, gesellschaftliche Verantwortung handelt (7).

2.3.2 Stillen und Erwerbstätigkeit

Ein das Stillen wesentlich beeinflussender Faktor ist die Arbeitssituation der Frau. Die Erwerbstätigkeit ist ein massgebender Grund dafür, gar nicht zu stillen oder früh abzustillen. Der Effekt der Erwerbstätigkeit auf das Stillen zeigt sich multidimensional. Unter anderem in der Erschöpfung der Frau, mit Bezug auf die Praktikabilität und aufgrund der situationsbedingten Intensität. Die meisten Studien bestätigen den negativen Effekt der Erwerbstätigkeit auf das Stillen. Kurze Mutterschaftsurlaube von weniger als 6 Wochen resultieren in einer 4-fach höheren Wahrscheinlichkeit, gar nicht zu stillen oder aber früh abzustillen. Die Relevanz von Stillpausen, Stillräumen und Mutterschaftsurlaub zeigt sich in der wachsenden Anzahl erwerbstätiger Frauen (7).

Obwohl die meisten Länder über eine Gesetzgebung bezüglich Mutterschaft verfügen, gewähren lediglich 53 % von 185 Ländern einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen – wie gefordert von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Nur 23 % gewähren oder überschreiten die empfohlene Dauer von 18 Wochen. Die wenig verfügbaren Daten suggerieren, dass die Mutterschutzpolitik die ausschliessliche Stilldauer erhöht. Eine Analyse der nationalen Richtlinien von 182 Ländern ergibt, dass bezahlte Stillpausen in 71 % der Länder gegeben sind, unbezahlte Stillpausen sind in 4 % der Fälle gegeben und 25 % der Länder haben diesbezüglich keine Gesetzgebung. Bezahlte Stillpausen für mindestens 6 Monate sind

mit einer Erhöhung der ausschliesslichen Stilldauer von 8.9 % verbunden. Eine Studie aus den USA zeigt, dass Stillräume und –pausen das Stillen bei 6-monatigen Säuglingen um 25 % erhöht (7).

2.4 Stillverhalten: Nationale Erhebung (SWIFS)

2.4.1 Stillprävalenz und Stilldauer

Mit der Einführung der „Baby Friendly Hospital Initiative“ durch die WHO und UNICEF im Jahr 1991 sowie der Umsetzung des WHO Beschlusses, bis 1995 in allen Mitgliedsländern nationale Komitees zur Förderung des Stillens zu gründen, ist das Stillen weltweit gefördert worden. Der Anstieg der Stillprävalenz kann aufgrund der SWIFS Datenerhebungen zum Stillen und zur Säuglingsernährung auch in der Schweiz dokumentiert werden. Zwischen 1994 und 2003 steigt die mittlere Gesamtstilldauer von 22 auf 31 Wochen an und die mittlere Vollstilldauer von 15 auf 17 Wochen. Eine initiale Stillprävalenz von 92 % in 1994 und von 94 % in 2003 zeigt, dass die meisten Säuglinge nach ihrer Geburt gestillt werden (12).

Die Datenerhebung der SWIFS 2014 erfolgt mittels randomisierter Stichprobe aus Geburtsregister-Auszügen und postalischen Versands des Fragebogens durch die Mütter- und Väterberatungsstellen (MVB). 1535 Frauen mit Kindern zwischen 0-11 Monaten aus der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz haben an der Befragung teilgenommen. Insgesamt kann in den Daten der SWIFS eine hohe Übereinstimmung der Still-Praxis mit den schweizerischen Empfehlungen zum Stillen und der Beikosteinführung festgestellt werden. Die initiale Stillprävalenz beträgt 95 %, mehr als die Hälfte der Kinder werden mindestens 12 Wochen ausschliesslich gestillt und mehr als die Hälfte der Kinder werden mindestens 17.4 Wochen (4 Monate) voll gestillt. Die mediane totale Stilldauer beträgt 31 Wochen (7.2 Monate) (12).

Die Ergänzung der Muttermilch mit Beikost, Wasser, Tee und teilweise auch Säuglingsmilch geschieht in der Regel zwischen dem 5. und 7. Lebensmonat. Dies entspricht den schweizerischen Empfehlungen. 18 % aller befragten Frauen halten sich an die Empfehlungen der WHO und stillen mindestens 6 Monate ausschliesslich (12).

2.4.2 Einflussfaktoren auf die Stilldauer

Kinder von Frauen im Alter von 30-39 Jahren, von Eltern mit höherem Ausbildungsstatus und von Vätern mit einer positiven Einstellung zum Stillen werden länger gestillt, während Rauchen und die Einnahme von Kontrazeptiva mit einer kürzeren

Stilldauer assoziiert sind. Eine frühere Beikost Einführung erfolgt in der französischen Schweiz und von Nicht-Schweizer Frauen europäischer Herkunft, sowie von erneut berufstätigen Frauen. Multiparität ist einerseits mit einer späteren Einführung von Beikost verbunden, andererseits mit einer früheren Beendigung des ausschliesslichen Stillens. Die Mehr-Belastung der Frauen ist ein wiederkehrender Faktor; ein Viertel der Frauen gibt als Grund für das Abstillen „Erschöpfung“ an. Multipara, Frauen ohne Unterstützung durch einen Partner sowie erwerbstätige Frauen weisen eine kürzere Stilldauer auf. Der Einfluss der Erwerbstätigkeit auf das Stillen wird bei 12 resp. 16 Wochen sichtbar. Mit 3 Monaten stillen erwerbstätige Frauen häufiger ab als nicht erwerbstätige. Die Unterschiede sind nur zwischen dem 3. und 6. Lebensmonat relevant, da in dieser Zeit bei den meisten Kindern Beikost eingeführt wird. Frauen, die erwerbstätig sind, haben ein wenig früher Beikost und früher Säuglingsmilch eingeführt als nicht erwerbstätige Frauen. 24 % der Frauen mit 16 Wochen Mutterschaftsurlaub geben als Grund für das Abstillen an, dass das Stillen sich nicht mit der beruflichen Arbeit vereinbaren lässt (12).

2.4.3 Stillen und Erwerbstätigkeit

Gemäss SWIFS 2014 sind 86 % der Frauen vor der Geburt ihres jüngsten Kindes erwerbstätig, im Durchschnitt mit einem Pensum von 75 %. Die meisten dieser Frauen erhalten zwischen 14-16 Wochen Mutterschaftsurlaub. Zum Zeitpunkt der SWIFS 2014-Befragung sind 48 % der Frauen wieder erwerbstätig, weitere 26 % planen den Wiedereinstieg. Das Alter des Kindes bei Wiederaufnahme der Arbeit durch seine Mutter liegt im Median bei 6 Monaten. Die Frauen arbeiten nach Wiederaufnahme der Arbeit durchschnittlich 52 % (12).

Die Kinderbetreuung erfolgt mit 78 % meist familiär, bei 44 % durch eine Kindertagesstätte/Tagesmutter, bei 2 % durch eine bezahlte Hilfe zu Hause und bei 7 % durch eine andere Betreuungsform. Knapp ein Drittel der Frauen kombinieren verschiedene Betreuungsformen (12).

Bezüglich der Einstellung zum Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz antworten 42 % der Frauen, dass dies kein Problem sei, 36.5 % finden es unangenehm, 19.5 % haben keine eindeutige Meinung dazu und 2 % machen diesbezüglich keine Angabe. Über ihre Rechte als stillende Arbeitnehmerinnen sind 13 % von ihrem Betrieb informiert worden, 54 % haben sich selbst informiert und 12 % anderweitig. 27 % wissen nicht, was ihre Rechte als stillende Arbeitnehmerin sind. Bezüglich der Voraussetzungen, um am Arbeitsplatz Stillen/Abpumpen zu können, geben 36 % der Frauen an, es sei kein geeigneter Raum zum Stillen oder Abpumpen vorhanden, 9 % wissen es nicht und 20 % machen keine Angabe. 35 % bejahen, dass ein ent-

sprechender Raum zur Verfügung stehe. Die Möglichkeit, abgepumpte Muttermilch gekühlt aufzubewahren, bejahen 65 %, verneinen 10 %, 5 % wissen es nicht und 20 % machen keine Angabe. Die Frage nach der Vergütung der Stillpausen bejahen 31 %, verneinen 10 %, 6 % geben anderes an, 33 % wissen es nicht und 20 % machen keine Angabe (12).

Es zeigt sich, dass zum einen die Einstellung zum Arbeiten und Stillen, zum anderen das Vorhandensein eines Stillraumes und zudem der Grad der Erwerbstätigkeit mit einer unterschiedlich langen Stilldauer einhergehen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Erwerbstätigkeit ein signifikanter Faktor für den Zeitpunkt der Einführung der Beikost darstellt, die Erwerbstätigkeit von Frauen mit kleinen Kindern in den letzten Jahren zugenommen hat und Frauen zudem schneller und mit einem höheren Pensum in die Arbeitswelt zurückkehren als noch 2003 (12).

2.5 Schutz der stillenden Mütter am Arbeitsplatz

2.5.1 Erläuterungen Gesetzestext

Gemäss der *Wegleitung* zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, 5. Kapitel: *Sonderschutz von Frauen*, 1. Abschnitt: *Beschäftigung bei Mutterschaft*, Art. 60 *Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft*, gilt folgendes:

Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- a. bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: mindestens 30 Minuten;
- b. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: mindestens 60 Minuten;
- c. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mindestens 90 Minuten (17).

Absatz 1 der *Wegleitung* besagt unter anderem folgendes:

Die Zeit von Schwangerschaft und Mutterschaft stellt sowohl physisch wie auch psychisch für die Frau in aller Regel eine Sondersituation dar, die durch die Bedingungen am Arbeitsplatz positiv oder negativ mit beeinflusst werden kann. Schlechte Arbeitsbedingungen wirken sich über die Mutter auch auf das Kind aus und können sein Wohlbefinden und seine Gesundheit beeinträchtigen. Das trifft im besonderen Mass auf die Gestaltung der Arbeitsorganisation und die Strukturierung der Arbeitszeit zu (17).

In Absatz 2 wird unter anderem genannt:

Der Nutzen von Stillen und dessen Förderung sind weltweit anerkannt. Stillen hat einen wesentlichen Einfluss auf den Gesundheitszustand und die Entwicklung des Säuglings, aus ernährungstechnischen und immunologischen Gründen und weil es die Mutter-Kind-Beziehung fördert. Es ist überdies bekannt, dass im Falle verfrühter Umstellung auf Flaschen-

nahrung später damit zu rechnen ist, dass erwerbstätige Mütter am Arbeitsplatz häufiger fehlen, weil die Kinder häufiger erkranken. Aus diesem Grunde müssen alle notwendigen Massnahmen getroffen werden, um den erwerbstätigen Frauen auch nach dem Mutterschaftsurlaub das Stillen zu ermöglichen (17).

Die bezahlte tägliche Stillzeit könne am Stück oder verteilt, im Arbeitsbetrieb oder ausserhalb des Betriebes bezogen werden. Allenfalls über die festgelegten Minima benötigte Stillzeit werde, ohne anderslautende Abmachung, nicht als bezahlte Arbeitszeit angerechnet. Die stillende Mutter dürfe jedoch der Arbeit auch länger fernbleiben, sollte das Kind aus physiologischen Gründen längere Stillzeiten benötigen (Art. 35a). Es wird festgehalten, dass diese Bestimmungen auch für Frauen gelten, die ihre Milch abpumpen (17).

Gemäss der *Wegleitung* zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, 2. Kapitel: *Besondere Anforderungen des Gesundheitsschutzes*, 7. Abschnitt: *Garderoben, Waschanlagen, Toiletten, Ess- und Aufenthaltsräume, Erste Hilfe*, Art. 34 *Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter*, gilt: „Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können“ (18).

Dies wird auch präzisiert: „Als geeignete Ruhegelegenheit ist eine bequeme Liege in einem separaten Raum mit guten klimatischen Bedingungen zu bezeichnen. (...) Der Kopfteil und wenn möglich auch der Fussteil der Liege sollten neigbar sein“ (18).

Für Sonderfälle gilt:

In kleineren Betrieben mit weniger als 20 Frauen wäre die Forderung nach einem separaten Ruheraum unangemessen (...). In diesen Betrieben sollte aber mindestens eine Liege vorhanden sein. Allenfalls können auch mehrere Betriebe gemeinsam über einen Ruheraum verfügen. Eine weitere Möglichkeit besteht in der Einrichtung oder ständigen Abtrennung eines Ruhebereiches in einem andersartig genutzten, aber ruhigen Raum (18).

Im Leitfaden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber „Mutterschutz im Betrieb“ des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) lauten die Empfehlungen für das Stillen im Betrieb und die Aufgaben der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers wie folgt:

„In Erfahrung bringen, ob eine Mitarbeiterin bei Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub weiter stillen möchte“ (19).

„Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben fördern“ (19).

„Bedingungen schaffen, damit das Kind in Ruhe gestillt werden kann“ (19). Dazugehörige Empfehlung: „Einen geeigneten Raum zur Verfügung stellen, in dem die Mut-

ter ungestört stillen oder Milch abpumpen kann (mit Zugang zu fliessendem Wasser und einem Kühlschrank zum Aufbewahren der Milch)“ (19).

„Das Gesetz umsetzen, damit die Mutter Pausen zum Stillen oder zum Abpumpen von Muttermilch machen kann“ (19).

Die Checkliste „Mutterschutz“ des SECO beinhaltet Fragen zur Umsetzung der Gesetzesvorlagen im Betrieb:

„Frage 4: Befragen Sie regelmässig Ihre Mitarbeitenden über Fragen des Gesundheitsschutzes, der Sicherheit, der Arbeitszeiten und insbesondere über den Schutz Schwangerer und Stillender“ (20)?

„Frage 19: Haben schwangere oder stillenden Frauen die Möglichkeit, sich hinzulegen, sich auszuruhen oder in einer dafür geeigneten Umgebung zu stillen“ (20)?

„Frage 23: Gewähren Sie den Müttern die zum Stillen nötige Zeit“ (20)?

Die Broschüre „Mutterschaft“ des SECO informiert die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die gesetzlich festgelegte bezahlte Stillzeit im Betrieb (21).

2.5.2 Massnahmen der Stillförderung Schweiz

Die Stillförderung Schweiz fungiert als unabhängiges, nationales Kompetenzzentrum und Informationsplattform und engagiert sich für optimale rechtliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen für das Stillen. Unter anderem bietet sie sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Informationsmaterial zum Thema „Stillen und Arbeit“ an:

- *Weiterstillen und wieder in den Berufsalltag einsteigen? Ihre Rechte als stillende Mutter laut Arbeitsgesetz,*
- *Zurück zur Arbeit – Checkliste für die stillende Mutter,*
- *Stillen am Arbeitsplatz – Facts für den Arbeitgeber,*
- *Stillen am Arbeitsplatz – Checkliste für Stillzimmer in Betrieben (22).*

Unveröffentlichte Ergebnisse von 2 Studien der Stillförderung Schweiz (die Studien können bei der Stillförderung Schweiz eingesehen werden):

Die Stillförderung Schweiz hat im Jahr 2017 einen Fragebogen an 280 Spitäler zum Thema „Stillen und Arbeit“ versendet. Die Rücklaufquote betrug 11.8 %. In 85 % der Spitäler ist ein Stillzimmer vorhanden. Andere Spitäler geben an, dass andere Räumlichkeiten zum Stillen genutzt werden können. Die Ausstattung dieser Zimmer gestaltet sich wie folgt: 100 % verfügen über eine bequeme Sitzgelegenheit und

fließendes Wasser, 89 % über einen Sichtschutz, 82 % über einen Kühlschrank, 75 % sind abschliessbar und 21 % haben ein Reservationssystem. 67 % der Betriebe informieren Frauen proaktiv über ihre Rechte als stillende Arbeitnehmerin, 42 % informieren nach der Geburt und in 27 % der Fälle müssen sich die Frauen selbstständig darüber informieren. Bei 97 % der Firmen sind die Vorgesetzten über die gesetzlichen Vorgaben informiert, in 55 % der Fälle bestehen schriftliche Anleitungen zum Umgang mit stillenden Frauen und in 24 % der Spitäler gibt es proaktive Anstrengungen zur Optimierung der Situation stillender Frauen (23).

Ein weiterer Fragebogen aus dem Jahr 2018 zum selben Thema ging an 100 Lebensmittel- und Pharmafirmen. Die Rücklaufquote betrug 21 %. In insgesamt 62 % der Firmen ist es möglich, in einem Stillzimmer oder Sitzungsraum zu stillen. Einige Betriebe geben an, dass Frauen den Betrieb in den Pausen verlassen können, um zu stillen; andere sind flexibel und haben Räumlichkeiten zur Verfügung, jedoch werden diese nicht genutzt; weitere nennen, dass die Frauen bei Wiedereintritt bereits abgestillt haben. Die Ausstattung dieser Zimmer gestaltet sich wie folgt: 92 % verfügen über einen Sichtschutz und sind abschliessbar. 83 % haben eine bequeme Sitzgelegenheit und einen Kühlschrank, 75 % verfügen über fließendes Wasser und 42 % über ein Reservationssystem. 53 % der Betriebe informieren Frauen proaktiv über ihre Rechte als stillende Arbeitnehmerin, 42 % informieren nach der Geburt und in 32 % der Fälle müssen sich die Frauen selbstständig darüber informieren. Bei 82 % der Firmen sind die Vorgesetzten über die gesetzlichen Vorgaben informiert, in 47 % der Fälle bestehen schriftliche Anleitungen zum Umgang mit stillenden Frauen und in 35 % der Betriebe gibt es proaktive Anstrengungen zur Optimierung der Situation stillender Frauen (24).

Spitäler scheinen sehr engagiert zu sein, ihre Mitarbeiterinnen dabei zu unterstützen, dass diese nach einem Wiedereintritt in den Arbeitsprozess weiter stillen können. Eine mögliche Erklärung ist der in den Spitälern meist hohe Frauenanteil und das Vorhandensein einer Geburtsabteilung mit entsprechender Ausstattung (23).

Generell kann davon ausgegangen werden, dass sowohl der Fragebogen aus dem Jahr 2017 als auch jener aus dem Jahr 2018 von „stillfreundlichen“ Betrieben ausgefüllt worden ist. Die eher tiefen Rücklaufquoten erlauben keine generalisierenden Aussagen.

3 Praktischer Teil

3.1 Methodik

3.1.1 Studiendesign

Als Forschungsansatz wurde zur Erfassung der Fragestellung die quantitative Befragung gewählt. Diese Studienart ermöglicht es, im Falle einer ausreichenden und flächendeckenden Teilnehmerzahl eine Stichprobengrösse zu erreichen, welche die Grundgesamtheit auf eine angemessene Weise repräsentiert. Als Studienteilnehmerinnen zugelassen waren unselbständig erwerbstätige Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub oder nach einem unbezahlten Urlaub von maximal einem Jahr in die Arbeitswelt zurückgekehrt sind. Erfasst wurden Geburten ab dem 1. Januar 2016.

Die Methodik stellte sich wie folgt dar: Die Befragung fand via standardisiertem Online-Fragebogen statt. Eine Kaschierung unter dem allgemeinen Titel „Rückkehr an den Arbeitsplatz aus Sicht der erwerbstätigen Mutter“ stellte sicher, dass sich nicht vorwiegend „still-affine“ Frauen von der Studie angesprochen fühlten. So konnte eine unvoreingenommene, neutrale Ausgangslage geschaffen werden.

Die Fragen des Fragebogens mussten fortlaufend beantwortet und konnten nachträglich nicht mehr korrigiert werden. Fragen über das Stillverhalten kamen erst zum Schluss, nachdem alle anderen Fragen bereits beantwortet wurden.

3.1.2 Umfrageprogramm

Für die Durchführung der Befragung und Erstellung des Online-Fragebogens wurde das Programm „Unipark“ (ein akademisches Programm von "Questback") gewählt, da dieses Programm bezüglich der maximalen Anzahl gestellter Fragen und Beantwortungen keine Einschränkungen aufweist und die Umfrageergebnisse als Rohdaten exportiert werden können. Die Lizenz für Unipark stellt die Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) den Studierenden für Umfragezwecke zur Verfügung.

3.1.3 Sprachen

Um schweizweit möglichst repräsentativ Daten zu generieren, wurde die Umfrage nicht nur in Deutsch, sondern auch in Französisch und Englisch angeboten. Aufgrund mangelnder Ressourcen und einer Priorisierung anhand demografischer Merkmale der Schweiz, wurde der Fragebogen nicht ins Italienische übersetzt. Englisch wurde berücksichtigt, um Mitarbeiterinnen in der Schweiz tätiger internationaler Konzerne und nationale Betriebe mit einer Grosszahl an internationalen Arbeitneh-

merinnen (z.B. Universitäten) zu erreichen. Für die französische Übersetzung wurden die vom BLV übersetzten SWIFS Fragen als Hilfestellung beigezogen. Das Sprachfile wurde von der Autorin vorbereitet und durch eine zweisprachige Schweizer Biologin und Mutter komplementiert. Die Übersetzung wurde anschliessend von 2 Französischen gegengelesen. Ins Englische wurde die Umfrage von der Autorin übersetzt, anschliessend von einer amerikanischen Biologin und Mutter sowie einer weiteren Amerikanerin korrektur gelesen. Der Fokus lag beim Korrekturlesen auf der Übereinstimmung der übersetzten Fragen mit der deutschen Vorlage.

3.1.4 Streuung

Für die Streuung des Fragebogens wurden Interessensgruppen wie Mütter- und Stillgruppen auf sozialen Medien, verschiedene Fachverbände, Spitäler, behördliche und politische Instanzen und familienfreundliche Grosskonzerne angeschrieben. Ziel war es, mittels folgender Medien möglichst viele Frauen der Zielgruppe zu erreichen: Newsletter, Posts auf sozialen Medien und Blogs, Artikel auf Internetseiten, Inserate in Magazinen und Flyer mit einem QR-Code. Der Text für das Einladungsschreiben wurde neutral und ohne Bezug zum Stillen gehalten und ähnelte jenem der Startseite auf Unipark. Tabelle 8 listet die Kanäle für die Streuung auf (siehe Anhang: Streuung des Fragebogens; Tabelle 8). Diese wurden angeschrieben und bei ausbleibender Antwort einmal nachgefasst. Für die Publikation auf den unterschiedlichen Kanälen wurden auf Anfrage verschiedene Texte, Übersetzungen und Bilder erstellt. Der Fragebogen wurde zudem zur Information an beteiligte Stellen wie das BLV und das Swiss TPH gesandt.

Die Laufzeit der Studie war initial auf einen Monat festgelegt. Da eine Vielzahl der Fachverbände eine Vorlaufzeit für die Erstellung von Newslettern benötigte, die Kontaktaufnahme sich mit einigen Instanzen verzögerte und die Autorin zum 2. Mal Mutter wurde, wurde die Laufzeit um 2 Monate verlängert und betrug total 3 Monate (Beginn September bis Ende November 2019).

3.1.5 Fragebogen

Um die Hypothese und Fragestellung dieser Studie beantworten und einen Vergleich mit den in der SWIFS erhobenen Daten von insbesondere 2014 bezüglich „Stillen und Erwerbstätigkeit“ anstellen zu können, wurden entsprechende Fragen der SWIFS aufgegriffen. Dies wurde vom BLV vorab genehmigt.

Die Struktur des Fragebogens wird im Folgenden erläutert und gestaltete sich wie folgt:

1. Einladungsschreiben
2. Bestätigung der Teilnahmebedingungen
3. Eisbrecherfrage
4. Familiäre Situation
5. Arbeitsplatzsituation
6. Familienfreundlichkeit des Betriebs
7. Stillen und Erwerbstätigkeit
8. Persönliche Angaben
9. Abschlussfrage, Herleitung und Bemerkungen
10. Dank und Streuung

1. Einladungsschreiben: Der Fragebogen beginnt mit einem Einladungsschreiben, welches Frauen direkt anspricht und auf die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeht. Im Besonderen werden der Lebenswandel im ersten Lebensjahr eines Kindes, die damit verbundene berufliche Veränderung erwähnt und Frauen gebeten, ihre Erfahrungen mitzuteilen.

Die Studienziele und Hintergründe der Arbeit werden nur ansatzweise bekannt gemacht, um die Resultate der Umfrage nicht zu beeinflussen. Die Teilnehmenden werden darauf hingewiesen, dass sie sich bei Interesse und Fragen an die Autorin wenden können und Resultate der Studie nach Abschluss der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Die Teilnahmebedingungen, ungefähre Dauer der Umfrage, Bitte um vollständige, wahrheitsgetreue Beantwortung sowie Streuung des Links und Laufzeit der Umfrage folgen am Schluss des Einladungsschreibens. Der Dank für die Teilnahme rundet die Einleitung ab. Die Autorin wird mit Kontaktdaten genannt und signiert zur Verbindung mit der Stichprobe zudem als Mutter.

Um die Vertrauenswürdigkeit der Studie zu untermauern, wird dem BLV dafür gedankt, dass es den SWIFS Fragebogen zur Verfügung stellt.

Bei auftretenden Problemen mit der Darstellung des Fragebogens werden die Teilnehmenden darauf hingewiesen, dass der Fragebogen in einem anderen Browser gestartet werden kann. Der Prozentbalken im unteren Bereich zeigt den Teilnehmenden jeweils den Fortschritt der Umfrage an. Auf die möglichen Spracheinstellungen wird zu Beginn des Fragebogens hingewiesen. Mittels Klick auf einen Globus kann zwischen Deutsch, Englisch oder Französisch gewechselt werden.

Das Logo der Studie, welches im unteren Bereich rechts zu finden ist, zeigt 3 Frauen mit ihren Babys bei ihrer beruflichen Tätigkeit (illustriert von H. Rösti). Um Frau-

en aus unterschiedlichen Berufsfeldern anzusprechen, wird eine Malerin, eine Servicefachangestellte und eine Mutter am Computer dargestellt.

2. Bestätigung der Teilnahmebedingungen: Der 2. Abschnitt der Umfrage wiederholt bei Frage 1 nochmals die im Einladungsschreiben genannten Teilnahmebedingungen. Um an der Umfrage teilnehmen zu können, müssen Frauen der Zielgruppe die Bedingungen mittels Einfachantwort bestätigen.

3. Eisbrecherfrage: Der nächste Abschnitt enthält eine Eisbrecherfrage (Frage 2). Sie soll die Teilnehmenden abholen und das Interesse an der Umfrage wecken. Konkret wird nach den Gefühlen der Frauen in ihrer Situation im Arbeitsprozess gefragt und mittels einer möglichen Mehrfachantwort eine Auswahl an Emotionen geschaffen resp. mit Bildern visualisiert (25).

4. Familiäre Situation: Im 4. Abschnitt wird die familiäre Situation der Teilnehmenden erfasst. Dies, um einerseits einen Vergleich mit den SWIFS-Daten anstellen, andererseits Daten zur Erwerbstätigkeit vor und nach der Geburt und der Betreuungssituation des Kindes erfassen zu können. Beginnend mit dem Zivilstand (Frage 3), der Anzahl leiblicher Kinder (Frage 4) und dem Geburtsjahr und -Monat des jüngsten Kindes (Frage 5). Im Namen der Zweckmässigkeit der Datenerhebung wird auf die Erfassung des kompletten Geburtsdatums verzichtet. Sofern eine Frau mehrere Kinder seit dem Jahr 2016 geboren hat, wird sie darauf hingewiesen, sich bei der Umfrage auf jenes Kind zu beziehen, nach welchem sie als letztes die Erwerbstätigkeit wiederaufgenommen hat. Es folgen Fragen zum Grad der Erwerbstätigkeit vor der Geburt (Frage 6), Dauer des Mutterschaftsurlaubs (Frage 7) und Alter des Kindes bei Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit (Frage 8). Diese Fragen werden als Fragen mit Einfachantwort programmiert. Danach werden die Gründe für den Entscheid über den Zeitpunkt des Wiedereintritts mittels möglicher Mehrfachantwort und zusätzlichem Textfeld für weitere Optionen erfasst (Frage 9). Die Situation nach der Geburt wird mit folgenden Fragen abgebildet: Anstellungsprozent der Mutter (Frage 10) und des rechtlichen Vaters nach der Geburt (Frage 11) als Einfachantwort. Die Betreuungssituation des Kindes als mögliche Mehrfachantwort mit zusätzlichem Textfeld für weitere Optionen (Frage 12) und die Dauer des Anreisewegs zwischen Hauptbetreuungsplatz und Betrieb als Einfachantwort (Frage 13).

5. Arbeitsplatzsituation: Der darauffolgende Abschnitt befasst sich mit der Arbeitsplatzsituation der Teilnehmenden. Mittels dieser Daten können branchen- und tätigkeitsspezifische Auswertungen gemacht werden. Für die in einer Einfachantwort mögliche Auswahl der Branche wird eine Branchenstruktur vom Bundesamt für Sta-

tistik (BFS) als Basis verwendet, mit zusätzlichem Textfeld für weitere Optionen (Frage 14) (26). Die Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in einer Einfachantwort von 4 Kategorien erfasst, mit Möglichkeit der Angabe „Weiss nicht“ (Frage 15). Die Grundlage dafür bildet die „Wirtschaftsstruktur: Unternehmen“ vom BFS (27). Die Anzahl der im Betrieb beschäftigten Frauen wird in einer Einfachantwort von 2 Kategorien, 1 bis 20 und mehr als 20, und einer Antwortmöglichkeit „Weiss nicht“ erfasst (Frage 16). Dies, um eruieren zu können, ob die Betriebe die gesetzlichen Anforderungen des Art. 34, Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter, einhalten. In einer möglichen Mehrfachantwort mit Textfeld für weitere Optionen kann erfasst werden, was die Arbeit der Teilnehmenden hauptsächlich beinhaltet; dies mit dem Zweck eruieren zu können, ob unterschiedliche Arbeitskonditionen einen Einfluss auf die Umsetzung der Gesetzgebung haben (Frage 17). Die Stellung im Betrieb wird in einer Einfachantwort mit 4 Kategorien erfasst, da Arbeitnehmerinnen in einer höheren leitenden Tätigkeit von den im Arbeitsgesetz festgehaltenen Regelungen ausgenommen sind (Art. 2 und Art. 3) (Frage 18), kann dieser Aspekt bei der Auswertung miteinbezogen werden. Abschliessend wird erfasst, seit wann die Teilnehmende in ihrem Betrieb arbeitet (Frage 19).

6. Familienfreundlichkeit des Betriebs: Der nächste Abschnitt erfasst die Familienfreundlichkeit des Betriebs der Teilnehmenden und ermöglicht einen Brückenschlag zum generellen Thema der Umfrage „Rückkehr an den Arbeitsplatz aus Sicht der erwerbstätigen Mutter“. Die Massnahmen, mit welchen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Arbeitsplatz der Teilnehmenden unterstützt wird, wird in einer möglichen Mehrfachantwort mit einem zusätzlichen Textfeld für weitere Optionen und einer Antwortmöglichkeit „Weiss nicht“ erfasst. Die Kategorien für diese Frage liefert die Studie „Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik“ (Frage 20) (28). Mit der Frage 21 wird ermittelt, ob die „Familienfreundlichkeit“ des Betriebes einen Einfluss auf die Wahl des Arbeitsplatzes der Teilnehmenden hat. Dies wird in einer Einfachantwort mit zusätzlichem Textfeld für weitere Optionen und einer Antwortmöglichkeit „Weiss nicht“ ermittelt. Danach wird eruiert, ob es der Betrieb der Teilnehmenden in ihrem konkreten Fall ermöglicht, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen (Frage 22). Um einer Tendenz zur Mitte entgegenzuwirken, ist die verbale Skalenbezeichnung unterteilt in eine Abstufung mit einer geraden Anzahl Antwortmöglichkeiten: „Trifft voll zu“, „Trifft eher zu“, „Trifft weniger zu“, „Trifft gar nicht zu“ und einer Option „Weiss nicht“.

7. Stillen und Erwerbstätigkeit: Der nächste Abschnitt zum Thema „Stillen und Erwerbstätigkeit“ ermöglicht die eigentliche Beantwortung von Forschungsfragen und

Hypothese und zudem einen Vergleich mit den Daten der SWIFS. Ausserdem kann die Einstellung der Frauen zum Thema „Stillen“ im Generellen und zu „Stillen am Arbeitsplatz“ im Besonderen erfasst werden. In einer Einfachantwort zeichnet die Frage 23 die Einstellung zum Stillen während der Schwangerschaft ab. Die nächste Frage erfasst in einer Einfachantwort die Gesamtstilldauer und ob die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit einen Einfluss auf den Zeitpunkt des Abstillens hat; dies geschieht mit einer zusätzlichen Antwortmöglichkeit „Bemerkungen“ (Frage 24). In einer analogen Frage wird in einer Einfachantwort gefragt, wann das Kind die erste Beikost erhalten hat und ob die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit einen Einfluss auf den Zeitpunkt der Einführung der Beikost hat; auch hier mit einer zusätzlichen Antwortmöglichkeit „Bemerkungen“ (Frage 25). Ob die Teilnehmenden ihr Kind gerne stillen, wird in der Frage 26 ermittelt. In einer möglichen Mehrfachantwort werden die Gründe dafür eruiert, mit zusätzlichem Textfeld für weitere Optionen. In einer Einfachantwort wird mittels Frage 27 die generelle Einstellung zum Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz ermittelt. Die nächsten Fragen beschäftigen sich mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen für das Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz. Frage 28 bezieht sich in einer Einfachantwort auf das Vorhandensein der Räumlichkeiten für das Stillen/Abpumpen mit zusätzlichem Textfeld für weitere Optionen und in einer Mehrfachantwort auf die Ausstattung der Räumlichkeiten. Die Auswahloptionen für die Ausstattung des Stillraums orientieren sich am Fragebogen „Stillen und Arbeit“ der unveröffentlichten Studie der Stillförderung Schweiz (23). Frage 29 ermittelt in einer Einfachantwort, ob es am Arbeitsplatz möglich ist, abgepumpte Milch gekühlt aufzubewahren, mit einer Antwortmöglichkeit „Weiss nicht“. Ob Stillpausen bzw. die Zeit für das Abpumpen vom Betrieb als Arbeitszeit angesehen und vergütet wird, wird mit Frage 30 eruiert. Dies in einer Einfachantwort mit zusätzlichem Textfeld für weitere Optionen und einer Antwortmöglichkeit „Weiss nicht“. Wie die Teilnehmenden von den Rechten in Bezug auf das Stillen bzw. Abpumpen am Arbeitsplatz erfahren haben, kann in einer möglichen Mehrfachantwort mit zusätzlichem Textfeld für weitere Optionen bei Frage 31 in Erfahrung gebracht werden. Darüber, ob die Rechte als stillende Arbeitnehmerin einen Einfluss auf die Stillabsichten haben, gibt Frage 32 in einer Einfachantwort mit zusätzlichem Textfeld für weitere Optionen und einer Antwortmöglichkeit „Weiss nicht“ Aufschluss. Die nächste Frage zeigt in einer möglichen Mehrfachantwort mit zusätzlichem Textfeld für allfällige Bemerkungen, ob die Teilnehmenden vom Recht während der Arbeitszeit zu stillen/abzupumpen Gebrauch machen. Sie ermittelt zudem, wie lange dies der Fall ist (Frage 33). Frage 34 ermöglicht den Teilnehmenden in einer Einfachantwort mit zusätzlichem Textfeld für weitere Optionen und einer Antwortmöglichkeit „Weiss

nicht“ eine subjektive Skalierung der Bedingungen für das Stillen/Abpumpen am eigenen Arbeitsplatz. Frauen, welche im Fragebogen angeben, im Betrieb zu stillen, gelangen zum nächsten Abschnitt und somit zu den 2 nächsten Fragen bezüglich unterstützenden und hindernden Faktoren beim Stillen bzw. Abpumpen am Arbeitsplatz. In einer möglichen Mehrfachantwort mit zusätzlichem Textfeld für weitere Optionen wird ermittelt, was Frauen in dieser Situation hilft bzw. fehlt (Frage 35 und 36). Frauen, die angeben, nicht im Betrieb zu stillen, überspringen diese Seiten automatisch.

8. Persönliche Angaben: Der nächste Abschnitt erfasst für statistische Zwecke mittels Einfachantworten die demografischen Angaben der Teilnehmenden. Beginnend mit Frage 38 zum Alter, der Herkunft (Frage 39), Nationalität (Frage 40), des Wohnortkantons (mit Angabe zu urbaner oder ruraler Lebensweise) (Frage 41) und dem höchsten Schulabschluss (Frage 42).

9. Abschlussfrage, Herleitung und Bemerkungen: Beim abschliessenden Abschnitt wird mit der Frage 43 die Brücke zu der Eisbrecherfrage geschlagen und mittels möglicher Mehrfachantwort gezeigt, inwiefern sich die Teilnehmenden von der Thematik betroffen fühlen und für wie interessant sie den Fragebogen empfinden. Die anschliessende Frage stellt mittels möglicher Mehrfachantwort und zusätzlichem Textfeld für weitere Optionen dar, wie die Teilnehmenden auf den Fragebogen aufmerksam wurden (Frage 44). Ein optionales Textfeld für abschliessende Bemerkungen zum Fragebogen beendet den Fragebogen.

10. Dank und Streuung: Die Endseite beinhaltet den Dank für das Ausfüllen des Fragebogens, den Link und QR-Code zum Teilen der Umfrage und einen Hinweis, dass der Fragebogen erfolgreich ausgefüllt wurde und das Fenster nun geschlossen werden kann.

3.1.6 Methodische Überlegungen

Aufgrund der möglichen Grösse der Stichprobe und mit Hinblick auf die Aussagekraft des Datensets wurden bei der Formulierung der Fragen geschlossene Fragen bevorzugt. Bei den Mehrfachantworten wurde auf eine trennscharfe Formulierung geachtet und versucht, möglichst viele Antwortmöglichkeiten abzudecken. Um eine dennoch mögliche Verzerrung zwischen vorgegebenen Antwortmöglichkeiten und tatsächlichen Antworten zu vermeiden, wurden bei einem Grossteil der Fragen die Antwortmöglichkeiten „Weiss nicht“ und/oder „Anderes“ (Textfeld) eingefügt.

Alle Fragen des Fragebogens wurden als Pflichtfragen programmiert. Sofern eine Frage ausgelassen wurde, erfolgte folgender Hinweis: „Eine oder mehrere Fragen sind für den weiteren Verlauf des Fragebogens wichtig.“

Das Lehrbuch „Spas am wissenschaftlichen Arbeiten“ von Alexander W. Hunziker lieferte wichtige Grundlagen zum Erstellen eines Fragebogens und die „Checkliste Fragebogen“ wurde weitestgehend berücksichtigt (29).

3.1.7 Pretest

Vor der Publikation wurde der Fragebogen an 14 Personen pilotiert. In der Stichprobe vertreten waren Frauen der Zielgruppe, weitere Mütter und wichtige Kontaktpersonen der Studie. Die Kriterien des Pretests waren: Dauer des Fragebogens, Verständlichkeit, Akzeptanz, Navigation und Möglichkeit zur Auswertung des Fragebogens. Die Pretest-Teilnehmerinnen und –Teilnehmer hatten die Möglichkeit, mittels der Kommentarfunktion von Unipark Pretest Kommentare zu hinterlassen oder der Autorin direkt Kommentare zukommen zu lassen. Von den 14 Personen hinterließen 9 Kommentare. Nach Berücksichtigung der Pretest-Kommentare wurden die technischen Komponenten getestet. Insbesondere, ob der Fragebogen auf unterschiedlichen Betriebssystemen, mit verschiedenen Browsern und Endgeräten funktionierte. Es erfolgten Testdrucke der Flyer (auf Deutsch, Französisch und Englisch) mit verschiedenen Druckern und Link inklusive QR-Code wurden verifiziert.

3.2 Resultate

Unter 3.2.2 werden die für diese Arbeit wichtigsten Resultate beschreibend dargestellt. In der darauffolgenden Diskussion der Forschungsfragen werden die relevanten Resultate erneut wiedergegeben und mit weiterführenden (vergleichenden) Analysen komplementiert.

3.2.1 Auswertung und Analyse des Datensets

Die Umfrage zählte 2'394 Impressionen; 650 Frauen haben den Fragebogen ausgefüllt, was daher einer Beendigungsquote von 27.2 % entspricht. Die meisten Abbrüche (1'434) verzeichnete die erste Seite mit den Teilnahmebedingungen. Die Bearbeitungszeit betrug im Median 13 Minuten und 28 Sekunden. Nach Abschluss der Umfrage wurde das Datenset aus Unipark in Excel exportiert. Offensichtliche Tippfehler wurden manuell bereinigt. Für die Auswertung und Visualisierung der Daten wurde das Statistikprogramm *R* verwendet (*R* Core Team, 2015).

3.2.2 Statistik

Das Datenset ist nicht zuletzt aufgrund der grossen Teilnehmerzahl reichhaltig und birgt entsprechendes Potential für eine umfassende statistische Auswertung. Die hier dargestellte Auswertung orientiert sich primär an der Fragestellung und Hypothese der vorliegenden Arbeit. Resultate, die nur am Rand damit zu tun haben, der Autorin aber besonders aufschlussreich erscheinen oder als Hintergrundinformationen zur Studie wertvoll sind, werden im folgenden Teil wiedergegeben. Sie sind jedoch nicht Gegenstand des sich auf die Fragestellung konzentrierenden Diskussionssteils.

Übersichtshalber werden alle Fragen entsprechend dem Fragebogen chronologisch aufgelistet. Die für diese Arbeit nicht direkt relevant erscheinenden Fragen sind in grauer Schrift abgebildet. Das Roh-Datenset kann auf Wunsch bei der Autorin eingesehen werden.

Um den ungewünschten Einfluss von Extremwerten auf repräsentative Aussagen für die Mehrheit der Studienteilnehmerinnen zu reduzieren, wird für die beschreibende Statistik grundsätzlich mit dem Median operiert. Der Vollständigkeit halber wird zusätzlich der Durchschnittswert angegeben. Mit "N tot" ist die jeweils ausgewertete Gesamtstichprobengrösse pro Frage spezifiziert, welche je nach Frage und aufgrund ungültiger Antworten zwischen Fragen variieren kann. Antworten werden entsprechend ihrer prozentualen Auswahl absteigend gelistet.

Im darauffolgenden Diskussionsteil werden Ergebnisse dieser Studie oftmals mit den Ergebnissen der SWIFS 2014 vergleichend dargestellt und diskutiert. Da die Rohdaten der SWIFS 2014 nicht zugänglich sind, sind diese Vergleiche nur qualitativ möglich. Durchgeführte statistische Tests werden jeweils spezifiziert und sind grundsätzlich zweiseitig. Ein *P*-Wert unter 0.05 wird generell als „statistisch signifikant“ gewertet.

Frage 1: Bestätigung der Teilnahmebedingungen

Frage 2: Empfinden bezüglich der Situation als Mutter im Arbeitsprozess

In einer möglichen Mehrfachantwort machen die Studienteilnehmerinnen folgende Angaben über das Empfinden bezüglich ihrer Situation als Mutter im Arbeitsprozess (N tot = 650):

| | | |
|----------------|--------|---------|
| Erschöpft | 47.2 % | N = 307 |
| Zuversichtlich | 38 % | N = 247 |
| Erfüllt | 33.4 % | N = 217 |
| Glücklich | 32 % | N = 208 |

| | | |
|----------------------|--------|---------|
| Ein wenig „verrückt“ | 17.1 % | N = 111 |
| Gelassen | 16.9 % | N = 110 |
| Frustriert | 14.6 % | N = 95 |
| Überfordert | 12.3 % | N = 80 |
| Souverän | 12.3 % | N = 80 |
| Unsicher | 11.4 % | N = 74 |
| Traurig | 6 % | N = 39 |
| Wütend | 3.5 % | N = 23 |
| Weiss nicht | 2.5 % | N = 16 |

Frage 3: Zivilstand

77.5 % der Studienteilnehmerinnen sind verheiratet, 19.1 % sind ledig, 0.5 % sind geschieden, 0.2 % sind verwitwet, 2 % sind in einer eingetragenen Partnerschaft und 0.8 % sind in einer aufgelösten Partnerschaft (N tot = 650).

Frage 4: Anzahl leibliche Kinder

Die Studienteilnehmerinnen haben im Durchschnitt 1.6 Kinder und im Median 1 Kind.

Frage 5: Geburtsdatum jüngstes Kind

Frage 6: Erwerbstätigkeit in Prozent vor der Geburt des Kindes

Frage 7: Länge Mutterschaftsurlaub

Die Studienteilnehmerinnen erhalten im Durchschnitt 15.6 und im Median 16 Wochen Mutterschaftsurlaub.

Frage 8: Alter des Kindes bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Beim Wiedereintritt der Frauen in die Erwerbstätigkeit ist das Kind im Durchschnitt 23.9 und im Median 24 Wochen alt.

Frage 9: Gründe für den Zeitpunkt des Wiedereintrittes in die Erwerbstätigkeit

In einer möglichen Mehrfachantwort geben die Studienteilnehmerinnen folgende Gründe für den Zeitpunkt der Rückkehr an den Arbeitsplatz an (N tot = 650):

| | | |
|---------------------------------|--------|---------|
| Freude an der Arbeit | 55.5 % | N = 361 |
| Finanzielle Gründe | 53.1 % | N = 345 |
| Ausgleich zur Familienarbeit | 52.5 % | N = 341 |
| Karrierebezogene Gründe | 41.2 % | N = 268 |
| Loyalität gegenüber dem Betrieb | 24 % | N = 156 |
| Forderung des Betriebs | 14.2 % | N = 92 |
| Anderes (Textfeld) | 8.6 % | N = 56 |

Frage 10: Arbeitspensum nach der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Die Studienteilnehmerinnen arbeiten nach der Geburt des Kindes im Durchschnitt 55 % und im Median 50 %.

Frage 11: Arbeitspensum des rechtlichen Vaters nach der Geburt

Die rechtlichen Väter sind nach der Geburt ihres Kindes im Durchschnitt zu 87.7 % und im Median zu 100 % erwerbstätig.

Frage 12: Betreuungssituation des Kindes

In einer möglichen Mehrfachantwort machen die Studienteilnehmerinnen folgende Angaben über die Betreuungssituation des Kindes während der Arbeit (N tot = 650):

| | | |
|--------------------|--------|---------|
| Familienmitglied | 75.2 % | N = 489 |
| Kindertagesstätte | 47.4 % | N = 308 |
| Tagesmutter | 11.7 % | N = 76 |
| Anderes (Textfeld) | 6 % | N = 39 |
| Au Pair | 0.6 % | N = 4 |

Frage 13: Anreiseweg zwischen Hauptbetreuungsplatz und Betrieb

Der Anreiseweg zwischen dem Hauptbetreuungsplatz des Kindes und dem Betrieb beträgt für die Studienteilnehmerinnen (N tot = 650):

| | | |
|------------------------|--------|---------|
| 15 – 30 Minuten | 32.6 % | N = 212 |
| Weniger als 15 Minuten | 28 % | N = 182 |
| 30 – 45 Minuten | 22 % | N = 143 |
| 45 Minuten – 1 Stunde | 11.8 % | N = 77 |
| Mehr als 1 Stunde | 5.5 % | N = 36 |

Frage 14: Branche des Betriebs

Die Aufteilung der Arbeitsbranchen, in welchen die Betriebe der Studienteilnehmerinnen tätig sind, gestaltet sich wie folgt (N tot = 650):

| | | |
|---|--------|---------|
| Gesundheits- und Sozialwesen | 40 % | N = 260 |
| Anderes (Textfeld) | 16.3 % | N = 106 |
| Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung | 11.4 % | N = 74 |
| Andere Dienstleistungen | 10.9 % | N = 71 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 6.2 % | N = 40 |
| Handel und Reparatur | 4.3 % | N = 28 |
| Forschung | 3.7 % | N = 24 |
| Baugewerbe/Bau | 2.3 % | N = 15 |
| Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren | 2.2 % | N = 14 |
| Andere Verarbeiter (Industrie) | 2 % | N = 13 |
| Land- und Forstwirtschaft, Fischerei | 0.8 % | N = 5 |

Frage 15: Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb

Frage 16: Frauenanteil im Betrieb

70 % der Studienteilnehmerinnen arbeiten in Betrieben mit mehr als 20 Frauen, 26.8 % in Betrieben mit 1-20 Frauen und 3.2 % der Studienteilnehmerinnen wissen diese Frage nicht zu beantworten (N tot = 650).

Frage 17: Rahmenbedingungen der Arbeit

Über die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit äussern sich die Studienteilnehmerinnen in einer möglichen Mehrfachantwort wie folgt (N tot = 650):

| | | |
|---|--------|---------|
| Arbeit drinnen | 85.7 % | N = 557 |
| Arbeit an einem gleichbleibenden Arbeitsort | 69.2 % | N = 450 |
| Arbeit mit geringer/keiner physischen Belastung | 54.9 % | N = 357 |
| Arbeit mit mittlerer physischer Belastung | 21.4 % | N = 139 |
| Arbeit an einem häufig wechselnden Arbeitsort | 8.9 % | N = 58 |
| Arbeit draussen | 6.2 % | N = 40 |
| Arbeit mit grosser physischer Belastung | 5.7 % | N = 37 |
| Anderes (Textfeld) | 4.5 % | N = 29 |

Frage 18: Stellung im Betrieb

Die Stellung der Studienteilnehmerinnen im Betrieb gestaltet sich wie folgt (N tot = 650):

| | | |
|--|--------|---------|
| Ohne Vorgesetztenfunktion | 75.8 | N = 493 |
| Mit Vorgesetztenfunktion | 17.1 % | N = 111 |
| In Unternehmensleitung, mit Vorgesetztenfunktion | 3.7 % | N = 24 |
| In Unternehmensleitung | 3.4 % | N = 22 |

Frage 19: Anstellungsdauer im Betrieb**Frage 20: Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Betrieb**

8 % der Studienteilnehmerinnen geben an, dass in ihrem Betrieb die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht unterstützt wird. 2.5 % wissen diese Frage nicht zu beantworten. Die restlichen 89.5 % (N tot = 582) der Studienteilnehmerinnen geben in einer möglichen Mehrfachantwort an, dass an ihrem Arbeitsplatz folgende Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffen werden:

| | | |
|---------------------------------------|--------|---------|
| Reduktion der Arbeitszeit | 78.4 % | N = 456 |
| Familienbezogene Freistellung | 62.5 % | N = 364 |
| Erhöhung der Zeitsouveränität | 36.3 % | N = 211 |
| Finanzielle Zulagen | 33.2 % | N = 193 |
| Flexibilität des Arbeitsortes | 29.6 % | N = 172 |
| Unterstützung bei der Kinderbetreuung | 18 % | N = 105 |
| Planung von Wiedereinstieg | 17.5 % | N = 102 |
| Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte | 13.7 % | N = 80 |

| | | |
|---|--------|--------|
| Unterstützung aktiver Vaterschaft | 12.5 % | N = 73 |
| Personalentwicklung | 10.3 % | N = 60 |
| Betonung der Wertschätzung von Familien | 7.9 % | N = 46 |
| Anderes (Textfeld) | 3.1 % | N = 18 |

Frage 21: Einfluss der Familienfreundlichkeit des Betriebs auf Arbeitsplatzwahl

28.5 % der Studienteilnehmerinnen geben an, dass die Familienfreundlichkeit des Betriebes einen Einfluss auf ihre Wahl des Arbeitsplatzes hat, 62.8 % verneinen dies, 6 % wissen es nicht und 2.8 % wählen „Anderes (Textfeld)“ (N tot = 650).

Frage 22: Subjektive Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ob in ihrem konkreten Fall der Betrieb es ermöglicht, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, beantworten 24.3 % der Studienteilnehmerinnen mit „Trifft voll zu“, 50 % mit „Trifft eher zu“, 16.8 % mit „Trifft weniger zu“ und 5.8 % mit „Trifft gar nicht zu“. 3.1 % antworten „Weiss nicht“ (N tot = 650).

Frage 23: Einstellung zum Stillen während der Schwangerschaft

85.1 % der Studienteilnehmerinnen nehmen sich während der Schwangerschaft des Kindes vor zu stillen, während es 13.2 % auf sich zukommen lassen. 1.7 % der Studienteilnehmerinnen wollen nicht stillen (N tot = 650).

Frage 24: Gesamtstilldauer und Einfluss der Erwerbstätigkeit auf das Abstillen

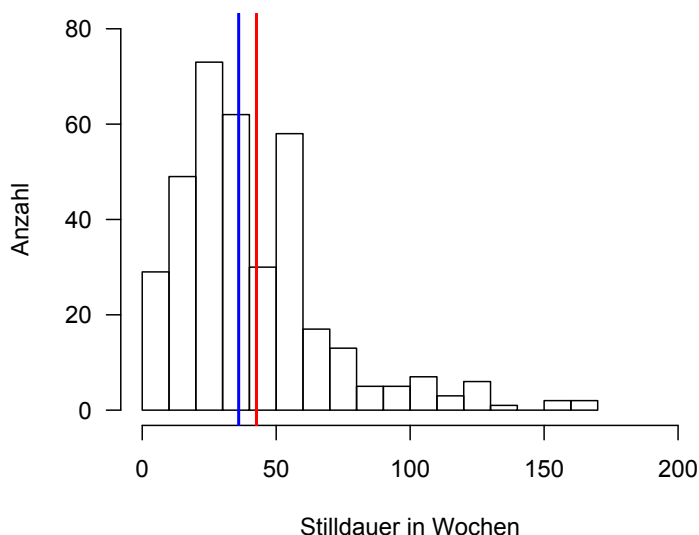


Abbildung 1: Gesamtstilldauer. Gesamtstilldauer jener Studienteilnehmerinnen, die bei der Umfrage bereits abgestillt haben und mit Angabe eines gültigen Wertes (N = 362). Der Durchschnitt (42.6 Wochen) ist mittels roter Linie und der Median (36 Wochen) mittels blauer Linie gekennzeichnet. Unter Berücksichtigung jener Frauen, die ihr Kind gar nie gestillt haben, beträgt die Gesamtstilldauer im Durchschnitt 40.5 Wochen und im Median 34 Wochen.

21.2 % der Studienteilnehmerinnen geben an, dass ihre Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit einen Einfluss auf den Zeitpunkt des Abstillens hat. Die restlichen

78.8 % geben an, dass die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit die Stilldauer nicht beeinflusst (N tot = 593). Die Gesamtstilldauer jener Frauen, die beim Zeitpunkt der Befragung bereits abgestillt haben und mit gültiger Angabe zur Stilldauer wird in Abbildung 1 wiedergegeben.

Frage 25: Einfluss der Erwerbstätigkeit auf die Beikosteinführung

Die Kinder jener Studienteilnehmerinnen, die bei der Befragung ihrem Kind bereits die erste Beikost verabreicht haben (N tot = 614), sind bei der ersten Beikosteinführung im Durchschnitt 21.6 und im Median 21 Wochen alt.

76.7 % der Studienteilnehmerinnen geben an, dass der Zeitpunkt der Beikosteinführung durch die (geplante) Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit beeinflusst wird. Bei den verbleibenden 23.3 % hat dies keinen Einfluss (N tot = 639).

Frage 26: Persönliche Gründe für das Stillen

3.5 % der Studienteilnehmerinnen stillen nicht, 2 % stillen nicht gerne und 3.4 % sind unentschieden, ob Sie gerne stillen. 91.1 % der Studienteilnehmerinnen stillen gerne und geben hierfür in einer möglichen Mehrfachantwort folgende Gründe an (N tot = 592):

| | | |
|---|--------|---------|
| Gesundheitliche Vorteile für das Kind | 95.9 % | N = 568 |
| Natürlichkeit des Stillens | 86.1 % | N = 510 |
| Förderung der Mutter-Kind-Beziehung | 84 % | N = 497 |
| Praktikabilität des Stillens | 81.8 % | N = 484 |
| Überzeugung | 57.3 % | N = 339 |
| Gesundheitliche Vorteile für die Mutter | 53 % | N = 314 |
| Anderes (Textfeld) | 3.7 % | N = 22 |

Frage 27: Generelle Einstellung zum Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz

66.9 % der Studienteilnehmerinnen haben generell kein Problem damit, am Arbeitsplatz zu stillen/abzupumpen, während es 26 % generell unangenehm ist. 7.1 % der Studienteilnehmerinnen haben keine eindeutige Meinung dazu (N tot = 650).

Frage 28: Geeigneter Raum zum Stillen oder Abpumpen im Betrieb

Die Frage, ob durch ihren Betrieb ein geeigneter Raum zum Stillen/Abpumpen zur Verfügung gestellt wird, beantworten 23.5 % mit „Nein“ und 8 % mit „Weiss nicht“. 4 % der Studienteilnehmerinnen geben „Anderes“ (Textfeld) an. Bei den verbleibenden 64.5 % (N tot = 419) der Studienteilnehmerinnen verfügt der Betrieb über einen geeigneten Raum, in einer möglichen Mehrfachantwort wird folgende Ausstattung angegeben:

| | | |
|-------------------------------------|--------|---------|
| Abschliessbar | 60.9 % | N = 255 |
| Sichtschutz | 56.8 % | N = 238 |
| Separater Raum zum Stillen/Abpumpen | 53.5 % | N = 224 |

| | | |
|----------------------------------|--------|---------|
| Fließendes Wasser | 51.1 % | N = 214 |
| Bequeme Sitzgelegenheit (Liege) | 44.9 % | N = 188 |
| Abgetrennter Bereich eines Raums | 39.6 % | N = 166 |
| Reservationssystem | 17.7 % | N = 74 |

Frage 29: Möglichkeit, abgepumpte Milch gekühlt aufzubewahren

13.8 % der Studienteilnehmerinnen geben an, dass es zur gekühlten Aufbewahrung abgepumpter Milch einen eigens dafür vorgesehenen Ort gibt. Für 75.7 % der Studienteilnehmerinnen ist dies zwar möglich, obwohl es keinen eigens dafür vorgesehenen Ort gibt. Für 6.2 % gibt es keine Möglichkeit, abgepumpte Milch am Arbeitsplatz gekühlt aufzubewahren und 4.3 % wissen es nicht (N tot = 650).

Frage 30: Entlohnung der Stillpausen bzw. Zeit für das Abpumpen

56.5 % der Studienteilnehmerinnen geben an, dass Stillpausen bzw. die Zeit für das Abpumpen von Ihrem Betrieb vollständig als Arbeitszeit angesehen und als solche vergütet wird, bei 3.2 % ist dies zur Hälfte der Fall, bei 12 % findet keine Vergütung statt resp. wird die erforderliche Zeit nicht als Arbeitszeit angesehen. 18.9 % wissen es nicht und bei 9.4 % findet eine andere Vergütung statt (N tot = 650).

Frage 31: Information über Rechte als stillende Arbeitnehmerin

11.5 % der Studienteilnehmerinnen werden vor ihrer Rückkehr von ihrem Betrieb über ihre Rechte in Bezug auf das Stillen bzw. Abpumpen am Arbeitsplatz informiert, 2.9 % werden nach ihrer Rückkehr informiert, 38.8 % werden nicht von ihrem Betrieb informiert. 72.8 % der Studienteilnehmerinnen informieren sich selber und 7.2 % wissen nicht, was ihre Rechte als stillende Arbeitnehmerin sind. 7.5 % geben „Anderes“ (Textfeld) an. Diese Frage beantworten 650 Frauen in einer möglichen Mehrfachantwort.

Frage 32: Einfluss der Rechte als stillende Arbeitnehmerin auf die Stillabsichten

Ob die Rechte als stillende Arbeitnehmerin einen Einfluss auf die Stillabsichten haben, beantworten 14.5 % mit „Trifft voll zu“, 18.5 % mit „Trifft eher zu“, 18.2 % mit „Trifft weniger zu“ und 41.1 % mit „Trifft gar nicht zu“. 7.1 % geben an, es nicht zu wissen und 0.8 % wählen „Anderes“ (Textfeld) (N tot = 650).

Frage 33: Inanspruchnahme der Rechte als stillende Arbeitnehmerin

3.4 % der Studienteilnehmerinnen stillen nicht und 17.2 % stillen bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit bereits ab. 1.7 % wissen nicht, was ihre Rechte als stillende Arbeitnehmerin sind und 14 % wollen während der Arbeitszeit nicht stillen/abpumpen. 61.7 % der Studienteilnehmerinnen stillen/pumpen in einer Räumlichkeit ihres Betriebs während der Arbeitszeit ab. 9.7 % der Studienteilnehmerinnen

verlassen den Betrieb, um während der Arbeitszeit zu stillen/abzupumpen. Diese Frage beantworten 650 Frauen in einer möglichen Mehrfachantwort.

Frage 34: Subjektive Einschätzung der Stillbedingungen im Betrieb

Ob die Studienteilnehmerinnen die Bedingungen in ihrem Betrieb um zu stillen/abzupumpen als sehr gut erachten, beantworten 14.6 % mit „Trifft voll zu“, 28.9 % mit „Trifft eher zu“, 28.8 % mit „Trifft weniger zu“ und 16.2 % mit „Trifft gar nicht zu“. 8.6 % geben an, es nicht zu wissen und 2.9 % wählen „Anderes“ (Textfeld) (N tot = 650).

Frage 35: Unterstützende Faktoren beim Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz

Diese Frage wird in einer möglichen Mehrfachantwort von denjenigen Studienteilnehmerinnen beantwortet, die von ihrem Recht, während der Arbeitszeit zu stillen/abzupumpen, Gebrauch machen (N tot = 410).

| | | |
|---|--------|---------|
| Akzeptanz/Austausch mit Arbeitskollegen | 57.6 % | N = 236 |
| Unterstützung Betriebsleitung/Vorgesetzte | 34.9 % | N = 143 |
| Offizielle Richtlinien | 34.6 % | N = 142 |
| Ausstattung/Atmosphäre des Stillraums | 25.1 % | N = 103 |
| Andere stillende Mütter | 21 % | N = 86 |
| Informationspolitik des Betriebs | 12.7 % | N = 52 |
| Anderes (Textfeld) | 11.5 % | N = 47 |

Frage 36: Hindernde Faktoren beim Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz

Diese Frage wird in einer möglichen Mehrfachantwort von denjenigen Studienteilnehmerinnen beantwortet, die von ihrem Recht, während der Arbeitszeit zu stillen/abzupumpen, Gebrauch machen (N tot = 410).

| | | |
|---|--------|---------|
| Fehlender Stillraum | 41 % | N = 168 |
| Mangelhafte Ausstattung/Atmosphäre des Stillraums | 39.3 % | N = 161 |
| Mangelnde Unterstützung Betriebsleitung/Vorgesetzte | 34.6 % | N = 142 |
| Mangelnde Informationspolitik des Betriebs | 28.3 % | N = 116 |
| Keine anderen stillenden Mütter | 26.3 % | N = 108 |
| Unverständnis/Widerstand | 23.7 % | N = 97 |
| Anderes (Textfeld) | 18.3 % | N = 75 |
| Stilldiskriminierung am Arbeitsplatz | 17.3 % | N = 71 |

Frage 37: Platzhalterfrage

Frage 38: Demografie – Alter

Die Studienteilnehmerinnen sind im Durchschnitt und im Median 34 Jahre alt. Bei der Geburt des Kindes sind sie im Durchschnitt 32.7 und im Median 33 Jahre alt.

Frage 39: Demografie – Geburtsort

86 % der Studienteilnehmerinnen sind in der Schweiz geboren, 5.8 % in Deutschland und 2.2 % in Frankreich. 21 Länder sind mit einem Anteil von < 1 % vertreten (N tot = 643).

Frage 40: Demografie – Nationalität

88.5 % der Studienteilnehmerinnen sind Schweizerinnen, 4.9 % Deutsche, 2 % Französinen, 1.1 % Italienerinnen. 14 Länder sind mit einem Anteil von < 1 % vertreten (N tot = 650).

Frage 41: Demografie – Wohnkanton

Es sind Studienteilnehmerinnen aus 24 Kantonen der Schweiz vertreten (N tot = 629). Die prozentuale Aufteilung ist im Anhang abgebildet (siehe Anhang: Demografie; Abbildung 7). 47.8 % der Studienteilnehmerinnen geben an, eher rural zu wohnen, während 52.2 % angeben, eher urban zu wohnen (N tot = 530).

Frage 42: Demografie – Bildung

Die Studienteilnehmerinnen machen folgende Angaben über ihren höchsten Schulabschluss (N tot = 650):

| | | |
|--|--------|---------|
| Fachhochschule, Universität | 52 % | N = 338 |
| Höhere Fachschule, höhere Berufsausbildung | 21.7 % | N = 141 |
| Berufslehre | 19.8 % | N = 129 |
| Maturität | 5.7 % | N = 37 |
| Obligatorische Schule | 0.8 % | N = 5 |

Frage 43: Empfinden nach der Beantwortung des Fragebogens

Über ihr Empfinden nach der Beantwortung des Fragebogens äussern sich die Studienteilnehmerinnen in einer möglichen Mehrfachantwort wie folgt (N tot = 650):

| | | |
|---|--------|---------|
| Von der Thematik betroffen | 60.5 % | N = 393 |
| Interessante Fragen | 47.2 % | N = 307 |
| Nie so viel über Stillen/Abpumpen nachgedacht | 11.8 % | N = 77 |
| Weiss nicht | 8.8 % | N = 57 |
| Anderes (Textfeld) | 6.6 % | N = 43 |
| Nicht von der Thematik betroffen | 2.9 % | N = 19 |
| Langweilige Fragen | 2 % | N = 13 |

Frage 44: Herleitung des Fragebogens

4 Diskussion

Im Diskussionsteil werden für allfällige Vergleiche die Resultate der vorliegenden Studie nochmals dargelegt, anschliessend diejenigen der SWIFS 2014. Danach werden die Ergebnisse diskutiert (Diskussionen sind in kursiver Schrift).

4.1 Beantwortung der Unterfragen

Unterfrage 1 – Grundeinstellung

Welche Einstellung haben Frauen zum Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz?

Einstellung zum Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz (Frage 27)

Tabelle 2: Einstellung zum Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz. Die Antwortmöglichkeit „Keine Angabe“ war in der Umfrage für die vorliegende Studie nicht gegeben.

| | Haben generell kein Problem damit | Ist es generell unangenehm | Haben keine eindeutige Meinung | Keine Angabe |
|---------------------------|--|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------|
| Vorliegende Studie | 66.9 % | 26 % | 7.1 % | NA |
| SWIFS 2014 | 42 % | 36.5 % | 19.5 % | 2 % |

Diskussion

Gemäss Tabelle 2 scheinen heute, im Vergleich zu 2014 (12), die Hälfte mehr Frauen am Arbeitsplatz zu stillen/abzupumpen resp. mit Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz grundsätzlich kein Problem zu haben. Ausserdem bilden sich mehr Frauen diesbezüglich eine eindeutige Meinung, was darauf hinweist, dass eine gewisse Sensibilisierung mit Bezug auf diese Thematik stattgefunden hat oder im Gang ist. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass sich die Angaben der SWIFS 2014 auf alle befragten Frauen – also inklusive erwerbstätige und nicht erwerbstätige Frauen – beziehen, wohingegen sich die Befragung in der vorliegenden Studie ausschliesslich auf unselbständig erwerbstätigen Frauen bezieht. Inwiefern dieser Unterschied in der Kohorte auf die Beantwortung der Frage 27 einen Einfluss hat, ist nur schwer abschätzbar. Es kann allerdings festgehalten werden, dass in der SWIFS 2014 immerhin 86 % der befragten Frauen vor der Geburt ihres jüngsten Kindes erwerbstätig waren, zum Zeitpunkt der SWIFS 2014-Befragung 48 % der befragten Frauen schon wieder einem Erwerb nachgingen und weitere 26 % den Wiedereinstieg planten. Es ist daher anzunehmen, dass die festgestellten Unterschiede in der Beantwortung dieser Frage zwischen der SWIFS 2014 und der vorliegenden Arbeit nicht (ausschliesslich) auf diesen möglichen Kohortenunterschied zurückzuführen sind.

Unterfrage 2 – Mutterschutz

Haben die im schweizerischen Arbeitsgesetz verankerten Vorschriften zum Schutz der stillenden Mütter am Arbeitsplatz vom 1. Juni 2014 einen Einfluss auf die Stillabsichten der Frau?

Vorliegende Studie (Frage 32)

- Trifft voll zu: 14.5 %, trifft eher zu: 18.5 %
- Trifft weniger zu: 18.2 %, trifft gar nicht zu: 41.1 %
- Weiss nicht: 7.1 %, Anderes: 0.8 %

Diskussion

Die Stillabsichten einer Frau scheinen sich vor der Geburt eines Kindes zu bilden und sind insofern – zumindest in der Selbstwahrnehmung der befragten Frauen – unabhängig vom Arbeitsgesetz. Die grosse Mehrheit (85.1 %) der befragten Frauen nehmen sich während der Schwangerschaft vor zu stillen (Frage 23). Demnach scheint Stillen ein grundlegendes Bedürfnis von Frauen zu sein. Dieses grundsätzliche Stillbedürfnis lässt sich nicht mit einem empfundenen Pflichtgefühl der Frauen begründen, da 91 % der Befragten explizit angeben, gerne zu stillen (Frage 26). Dieser Befund wird bereits durch die in der SWIFS 2014 ermittelte hohe initiale Stillprävalenz von 95 % aller Befragten nahegelegt (12) und durch die vorliegende Studie mit einer initialen Stillprävalenz von 97 % für erwerbstätige Frauen bestätigt (Frage 33). Zudem geben 78.8 % der Frauen in der vorliegenden Studie an (Frage 24), dass die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit keinen Einfluss auf den Zeitpunkt des Abstillens hat(te), was ebenfalls – zumindest in der Selbstwahrnehmung der Frau – eine Unabhängigkeit der Stillabsichten von den im Arbeitsgesetz verankerten Vorschriften widerspiegelt.

Wie oben angedeutet, sind die individuellen Stillabsichten schwer zu erfassen. So ist es beispielsweise denkbar, dass die grosse Mehrheit der Frauen mit Stillabsichten (85.1 %) auf ein kollektives Verantwortungsbewusstsein zurückzuführen ist, das die Frauen als Pflichtgefühl verinnerlicht haben, aber nicht als solches empfinden. Ebenso müsste der Begriff „Stillabsicht“ selbst weiter differenziert werden: Werden darunter die prinzipiellen Stillabsichten, die Absichten betreffend die Stilldauer oder jene der Stillform verstanden? Erschwerend ist ebenfalls der für gewisse Frauen hypothetische Charakter dieser Frage, namentlich für Frauen, welche nicht von den im schweizerischen Arbeitsgesetz verankerten Vorschriften in Kenntnis sind.

Aus obigen Gründen bedürfte es zur abschliessenden Beantwortung der Unterfrage 2 weitere Differenzierungen der Umfrage mit Hinblick auf die Stillabsichten.

Unterfrage 3 – Praktische Voraussetzungen

Sind folgende Voraussetzungen für das Stillen am Arbeitsplatz gegeben?

1. Angebot: Ist ein geeigneter Raum mit bequemer Sitzgelegenheit (Liege) zum Stillen und Abpumpen verfügbar und werden Stillpausen als Arbeitszeit angesehen und als solche vergütet?
2. Einrichtung: Verfügt der Raum über Sichtschutz, fliessendes Wasser, ein Reservationssystem, ist er abschliessbar und gibt es am Arbeitsplatz die Möglichkeit, abgepumpte Milch gekühlt aufzubewahren?

Nicht-/Vorhandensein eines Stillraums (Frage 28)

Tabelle 3: Vorhandensein eines geeigneten Raums zum Stillen und Abpumpen. Übereinstimmend mit dieser Umfrage beziehen sich die Prozentangaben der SWIFS 2014 ausschliesslich auf unselbständig erwerbstätige Frauen. 6.9 % jener Frauen, denen ein geeigneter Raum zur Verfügung steht (64.5 %), machen keine eindeutige Angabe bezüglich der Art dieses Stillraumes.

| Vorhandensein eines geeigneten Raums zum Stillen und Abpumpen im Betrieb | Ja | Nein | Weiss nicht | Andere/ keine Angabe |
|--|--------|--------|-------------|----------------------|
| Vorliegende Studie | 64.5 % | 23.5 % | 8 % | 4 % |
| Davon: | Davon: | | | |
| - Separater Raum | 53.5 % | | | |
| - Abgetrennter Bereich eines andersartig genutzten Raums | 39.6 % | | | |
| SWIFS 2014 | 35 % | 36 % | 9 % | 20 % |

Der Stillraum verfügt gemäss Angaben der in der vorliegenden Studie befragten Frauen (Frage 28) über folgende Ausstattung (mögliche Mehrfachantwort):

- Abschliessbar: 60.9 %
- Sichtschutz: 56.8 %
- Fliessendes Wasser (z.B. zum Händewaschen): 51.1 %
- Bequeme Sitzgelegenheit (Liege): 44.9 %
- Reservationssystem (kann wie ein Sitzungszimmer gebucht werden): 17.7 %

Nicht-/Vorhandensein einer Kühlmöglichkeit für Milch (Frage 29)

Tabelle 4: Vorhandensein einer Möglichkeit, Milch gekühlt aufzubewahren. Die Antwortmöglichkeit „Keine Angabe“ war in der Umfrage für die vorliegende Studie nicht gegeben. Übereinstimmend mit dieser Umfrage beziehen sich die Prozentangaben der SWIFS 2014 ausschliesslich auf unselbständig erwerbstätige Frauen.

| Vorhandensein einer Möglichkeit, abgepumpte Milch gekühlt aufzubewahren | Ja | Nein | Weiss nicht | Keine Angabe |
|---|------------------|-------|-------------|--------------|
| Vorliegende Studie | 89.5 % | 6.2 % | 4.3 % | NA |
| Davon: - Eigens dafür vorgesehener Ort | Davon: 13.8 % | | | |
| SWIFS 2014 | 65 % | 10 % | 5 % | 20 % |

Diskussion

Nicht-/Vorhandensein eines Stillraums/einer Kühlmöglichkeit für Milch

Das Vorhandensein eines Raums zum Stillen/Abpumpen in einem Betrieb hat in der vorliegenden Studie im Vergleich mit der SWIFS 2014 (gemäss Tabelle 3) um fast das Doppelte zugenommen (64.5 % gegenüber 35 %). Die gleiche, wenn auch nicht gleich starke Tendenz ist gemäss Tabelle 4 auch in Bezug auf die Möglichkeit, abgepumpte Milch gekühlt aufzubewahren, festzustellen (89.5 % gegenüber 65 %); einige Betriebe stellen heute einen eigens dafür vorgesehenen Ort zur Verfügung.

Es ist wahrscheinlich, dass die Gesetzesrevision die Ursache für diesen Wandel ist, da durch die Revision (Entlohnung der Stillzeit) die Existenz eines Stillraumes sowie die Möglichkeit zur gekühlten Aufbewahrung von Milch in den Fokus gerät. So scheint es intuitiv, dass eine gesellschaftliche Sensibilisierung sich früh in der Einrichtung eines Stillraums niederschlägt; diese relativ einfache Massnahme mit Bezug auf die (Still-)Infrastruktur ermöglicht einer stillenden Frau am Arbeitsplatz erst eine „Privatsphäre“. In der Einrichtung eines Stillraumes drückt sich also ein allgemeines Verständnis für die Situation der am Arbeitsplatz stillenden Frau aus. Dadurch kann die Existenz eines Stillraumes als „Indikator“ für die Sensibilisierung eines Arbeitsumfeldes mit Hinblick auf die stillende erwerbstätige Frau verstanden werden. Diese Massnahme mit Bezug auf die Infrastruktur erleichtert der Frau das Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz; dieses hat gegenüber der SWIFS 2014 deutlich zugenommen (siehe Tabelle 2).

Allerdings gibt es Raum für Verbesserung: Etwa ein Viertel (23.5 %) der befragten Frauen gibt explizit an, dass nach wie vor kein geeigneter Raum zum Stillen/Abpumpen zur Verfügung steht. Auch mit Bezug auf die bequeme Sitzgelegen-

heit (Liege) besteht noch Handlungsbedarf: Für über die Hälfte (55.1 %) all jener Frauen mit Zugang zu einem geeigneten Raum zum Stillen/Abpumpen (64.5 %) scheint keine Liege vorhanden zu sein (Frage 28). Jedoch gibt es gemäss der vorliegenden Studie keinen konkreten Anhaltspunkt dafür, dass man unter der vagen Bezeichnung „bequeme Sitzgelegenheit“ eine Liege zu verstehen hat, wie es der Gesetzestext (Art. 34) vorsieht. Vor dem Hintergrund sich unterscheidender Bedürfnisse stillender und abpumpender Frauen sowie individueller Präferenzen scheint der Mehrwert einer Liege als gesetzliche Vorlage fragwürdig. Dies im deutlichen Unterschied zur Einrichtung eines Stillraums, der einem in dieser Kultur grundlegenden Bedürfnis am Arbeitsplatz stillender Frauen zu entsprechen scheint.

Branchenspezifische Unterschiede im Vorhandensein eines Stillraums

Was die Existenz eines Stillraums betrifft, kann zur Bestätigung des vorliegenden Resultats die unveröffentlichte Umfrage von Lebensmittel- und Pharmafirmen der Stillförderung Schweiz von 2018 beigezogen werden (siehe 2.5.2): Darin vermelden 62 % der befragten Betriebe die Existenz eines Stillraums. Diese Angabe vonseiten einer spezifischen Branche deckt sich in etwa mit den branchenübergreifenden Angaben der Frauen in der vorliegenden Studie (64.5 %, siehe Tabelle 3). Gleichzeitig legt die ebenfalls unveröffentlichte Umfrage von Spitälern der Stillförderung Schweiz von 2017 den Schluss nahe, dass dennoch branchenspezifische Unterschiede bestehen (siehe 2.5.2): Hier vermeldeten 85 % der untersuchten Spitäler die Existenz eines Stillraums. Spitäler stellen einen Sonderfall innerhalb des Gesundheits- und Sozialwesens dar. Vorliegende Studie kann diese positive Tendenz bezüglich „stillfreundlicher“ Ausstattung von Betrieben im Gesundheits- und Sozialwesen im Allgemeinen bestätigen: 74,6%³ der in dieser Branche arbeitenden Frauen geben in der aktuellen Umfrage an, am Arbeitsplatz über einen Stillraum zu verfügen.

Unterschiede im Vorhandensein eines Stillraums scheinen ebenfalls für jene Arbeitsbranchen gegeben, die naturgemäss die gesetzlichen Anforderungen an das Vorhandensein eines Stillraums nicht realistisch erfüllen können (Problem der Praktikabilität). So ist etwa festzustellen, dass Frauen ohne Zugang zu einem geeigneten Stillraum vermehrt „draussen“ als „drinnen“ arbeiten (2-Seitiger Verhältnistest, $P = 0.043$; siehe Frage 17)⁴.

³ 236 der 572 Frauen, die in der Studie eine Angabe zur Nicht-/Existenz eines Stillraums am Arbeitsplatz machen, arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen. Davon geben 60 Frauen (25.4 %) an, dass kein entsprechender Raum zur Verfügung steht. 176 Frauen (74.6 %) bestätigen die Existenz eines Stillraums.

⁴ Die Arbeit der 153 Teilnehmenden, die angeben, dass kein geeigneter Raum zur Verfügung steht, beinhaltet hauptsächlich folgendes: Arbeit draussen N = 15 (9.8 %), Arbeit drinnen N = 130 (85 %), Arbeit an einem meistens/jimmer gleichbleibenden Arbeitsort N = 98 (64.1 %), Arbeit an einem häufig wechselnden Arbeitsort N = 18 (11.8 %).

Entlöhnung der Stillpausen (Frage 30)

Tabelle 5: Ansehen von Stillpausen bzw. Zeit für das Abpumpen als Arbeitszeit. Die Antwortmöglichkeit „Keine Angabe“ war nicht gegeben in der Umfrage für die vorliegende Studie. Übereinstimmend mit dieser Umfrage beziehen sich die Prozentangaben der SWIFS 2014 ausschliesslich auf unselbständig erwerbstätige Frauen.

| Ansehen von Stillpausen bzw. Zeit für das Abpumpen als Arbeitszeit durch den Betrieb | Ja, vollständig | Ja, zur Hälfte | Nein | Weiss nicht | Andere Angabe | Keine Angabe |
|--|-----------------|----------------|------|-------------|---------------|--------------|
| Vorliegende Studie | 56.5 % | 3.2 % | 12 % | 18.9 % | 9.4 % | NA |
| SWIFS 2014 | 26 % | 5 % | 10 % | 33 % | 6 % | 20 % |

Diskussion

Seit der Revision des Arbeitsgesetzes 2014 vergüten gut doppelt so viele Betriebe die Stillpausen vollständig als Arbeitszeit als noch in der SWIFS-Befragung von 2014 (56.5 % gegenüber 26 %). Diese in Tabelle 5 erfasste Entwicklung weist darauf hin, dass die Gesetzesrevision eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die stillende Frau bewirkt hat.

Diese positive Entwicklung wird jedoch von der Tatsache relativiert, dass die Umsetzung auch 5 Jahre nach Inkrafttreten der Revision noch nicht abgeschlossen ist: Bei rund jeder 10. Arbeitnehmerin (12 %) werden Stillpausen nach wie vor nicht vergütet. Das kommt der Datenlage von 2014 in etwa gleich (10 %); damals (Umfrage für die SWIFS 2014) war die Vergütung der Stillpausen noch nicht gesetzlich verankert. In diesem Punkt besteht folglich grosser Handlungsbedarf.

Ebenfalls erwähnenswert scheint die hohe Dunkelziffer mit Bezug auf die Beantwortbarkeit dieser Frage: In der SWIFS 2014 kann jede 3. Frau die Frage betreffend die Vergütung der Stillzeit durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht beantworten (33 %), jede 5. Frau (20 %) macht dazu keine Angabe. Mehr als die Hälfte aller befragten Frauen in 2014 sind also bezüglich dieser Frage im Ungewissen. Obschon diese Dunkelziffer in der vorliegenden Befragung deutlich tiefer ist (nur jede 5. Frau [18.9 %] wusste in der vorliegenden Studie nicht, ob ihre Stillzeit vergü-

Die Arbeit jener 419 Befragten mit geeignetem Stillraum beinhaltet hauptsächlich folgendes: Arbeit draussen N = 20 (4.8 %), Arbeit drinnen N = 361 (86.2 %), Arbeit an einem meistens/immer gleichbleibenden Arbeitsort N = 298 (71.1 %), Arbeit an einem häufig wechselnden Arbeitsort N = 32 (7.6 %).

tet wird), gibt es auf der Seite der Arbeitnehmerinnen mit Bezug auf ihre rechtliche Situation am Arbeitsplatz nach wie Aufklärungs- resp. Sensibilisierungsbedarf.

Ausnahmen vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes

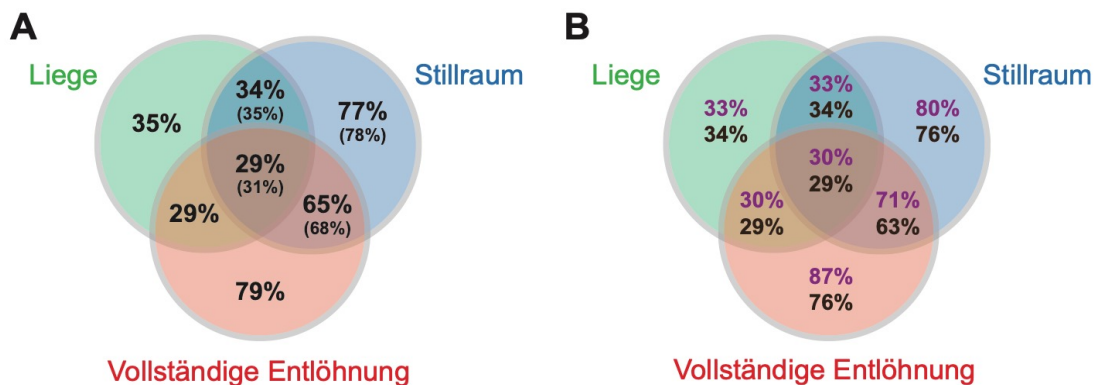


Abbildung 2: Nicht-/Vorhandensein der gesetzlichen Mindestanforderungen. Vorhandensein der 3 gesetzlichen Mindestanforderungen („Liege“, „Vollständige Entlohnung“, „Stillraum“), und die Kombinationen derselben, für stillende Frauen am Arbeitsplatz. Nur Frauen mit eindeutiger Antwort (unter Ausschluss der Antworten „Weiss nicht“ und „Anderes“ bezüglich „Entlohnung“ und „Stillraum“) wurden berücksichtigt (N = 431). **A** Die Prozentangaben aller Befragten (gross) und in Klammern derjenigen Teilmenge dieser befragten Frauen, die in Betrieben mit mehr als 20 Frauen tätig sind (N = 309). **B** Die Kohorte der in A dargestellten Frauen (N = 431) aufgeteilt in die vom Gesetz ausgeschlossenen (aufgrund spezifischer Berufsgattungen oder Stellung im Betrieb; N = 94; violett) und eingeschlossenen (N = 337; schwarz) Frauen.

Erläuterung der Abbildungen 2A/B: Gemäss Gesetzestext (siehe 2.5.1) müssen Betriebe, in denen weniger als 20 Frauen arbeiten, keinen Stillraum zur Verfügung stellen. Die Abbildung 2A zeigt das Vorhandensein der gesetzlichen Mindestanforderungen aller Befragten und zeigt zudem den Unterschied des Vorhandenseins eines geeigneten Stillraums separat für nur jene Frauen in Betrieben mit mehr als 20 Frauen. Es zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen jenen Frauen von Betrieben mit weniger als 20 Frauen im Vergleich zu allen Frauen vernachlässigbar klein sind.

Die Abbildung 2B zeigt die in Abbildung 2A befragten Frauen, aufgeteilt nach Sonderfall-Status (spezifische Berufsgattungen und Unternehmensleitung) der von den gesetzlichen Mindestanforderungen ausgeschlossenen Frauen und allen anderen Frauen, deren Berufssituation unter die gesetzlichen Mindestanforderungen fällt.

Die Ausnahmen vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (Art. 2, Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich (30) und Art. 3, Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich (31)) können in dieser Arbeit aufgrund ihrer Vielfältigkeit nicht restlos erfasst werden. Sie sind für diese Arbeit auch nur von marginaler Bedeutung. Die

relevanten, in Frage 14 erhobenen Branchen, die in diesen Geltungsbereich fallen, sind:

- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung
- Forschung

Ebenfalls zu den hier relevanten Ausnahmen zählen Arbeitnehmerinnen in einer höheren leitenden Tätigkeit. Sie werden in dieser Arbeit (Frage 18) wie folgt erfasst:

- Arbeitnehmende in Unternehmensleitung
- Arbeitnehmende in Unternehmensleitung und mit Vorgesetztenfunktion

Auch hier ist festzustellen, dass der Vergleich der total vom Gesetz ein- und total von ihm ausgeschlossenen Frauen keinen nennenswerten Unterschied erkennen lässt (Abbildung 2B). Der Unterschied mit Bezug auf die am ehesten ins Auge fallende Kategorie „vollständige Entlohnung“ (87 % gegenüber 76 %) ist statistisch nicht signifikant (2-Seitiger Verhältnistest, $P = 0.110$); er stellt also allenfalls einen Trend dar, der zudem gegen die Erwartung einer höheren Entlohnung aufgrund gesetzlicher Vorgaben ausfällt.

Diskussion

Zusammenfassend lässt sich einerseits festhalten, dass die in der vorliegenden Studie enthaltenen Ausnahmen vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes die gewonnenen Erkenntnisse nicht verfälschen: Weder der in Abbildung 2A erfasste Frauenanteil (< 20) in einem Betrieb noch der in Abbildung 2B erfasste Sonderfall-Status betreffend das Berufsprofil (spezifische Berufsgattung und Unternehmensleitung) haben einen merklichen Einfluss auf das Resultat. Damit erweist sich die vorliegende Datenlage als robust und für die Gesamtsituation erwerbstätiger stillender Frauen repräsentativ.

Andererseits wird mit der Abbildung 2A nahegelegt, dass der Frauenanteil in einem Betrieb aktuell keinen Einfluss auf die Umsetzung der gesetzlichen Minimalbedingungen hat. Dasselbe gilt für die in Abbildung 2B erfasste Situation: Die detaillierten gesetzlichen Sonderbestimmungen für verschiedene Arbeitsbedingungen erwerbstätiger Frauen haben (bisher) keinen Einfluss auf die Umsetzung der gesetzlichen Minimalbedingungen, machen also diesbezüglich (bisher) keinen Unterschied.

Umso frappierender ist es, dass für 2 von 3 erwerbstätigen stillenden Frauen die gesetzlichen Mindestanforderungen am Arbeitsplatz aktuell nicht erfüllt sind (siehe den Schnittbereich im Zentrum der Abbildung 2A/B). Werden aktuell bei 1 von 10 Arbeitnehmerinnen Stillpausen noch nicht vergütet, wie es die Gesetzesrevision von 2014 vorschreibt (siehe Tabelle 5), so ist das Arbeitsgesetz mit seinen 3 Mindest-

bedingungen für einen noch viel grösseren Anteil stillender erwerbstätiger Frauen noch nicht umgesetzt. Dies weist auf einen dringenden Handlungsbedarf im Sinn von Aufklärung, Sensibilisierung und insbesondere der Durchsetzung des aktuellen Gesetzes hin.

Unterfrage 4 – Arbeitsrecht und fördernde/hindernde Faktoren

Machen Frauen am Arbeitsplatz von ihren Rechten als stillende Frau Gebrauch, und welche fördernden oder hindernden Faktoren können identifiziert werden?

Vorliegende Studie (Frage 33, 34, 35 und 36)

Rund zwei Drittel der Frauen in dieser Umfrage machen gemäss Frage 33 von ihrem Recht während der Arbeitszeit zu stillen/abzupumpen Gebrauch. Für das Stillen am Arbeitsplatz, mit Hinblick auf die allgemeine Still- resp. Arbeitsatmosphäre, die sich im Wohlbefinden der Frau niederschlägt (Frage 34), sind verschiedene, die Stillbedingungen unterstützende (Frage 35) und hindernde Faktoren (Frage 36) denkbar.

Unterstützende Faktoren (mögliche Mehrfachantwort):

- Akzeptanz und Austausch mit den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen (Arbeitsklima): 57.6 %
- Unterstützung der Betriebsleitung/der Vorgesetzten (z.B. Gespräche, Interesse, Ermutigung): 34.9 %
- Offizielle Richtlinien: 34.6 %
- Ausstattung/Atmosphäre des Stillraums (Stillklima): 25.1 %
- Andere stillende Mütter (z.B. Stillgruppe): 21 %
- Informationspolitik des Betriebs: 12.7 %
- „Anderes“ (Textfeld): 11.5 %

Hindernde Faktoren (mögliche Mehrfachantwort):

- Fehlender Stillraum: 41 %
- Mangelhafte Ausstattung/Atmosphäre des Stillraums (Stillklima): 39.3 %
- Mangelnde Unterstützung der Betriebsleitung/der Vorgesetzten (z.B. Unwissenheit, Desinteresse, Ignoranz): 34.6 %
- Mangelnde Informationspolitik des Betriebs: 28.3 %
- Keine anderen stillenden Mütter (ich fühle/fühlte mich alleine): 26.3 %
- Unverständnis/Widerstand: 23.7 %
- „Anderes“ (Textfeld): 18.3 %
- Stildiskriminierung am Arbeitsplatz: 17.3 %

Diskussion

Die hier aufgeführten Resultate können dahingehend interpretiert werden, dass das allgemeine Arbeitsklima mit Bezug auf die Situation der stillenden Frau, bestehend aus der Akzeptanz von Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen auf der einen Seite (57.6 %) und der Unterstützung auf der Seite der Betriebsleitung/der Vorgesetzten (34.9 %) für betroffene Frauen unvergleichlich wichtig ist. So wurde auch die Frage 34 zu den Stillbedingungen am Arbeitsplatz mit Hinblick auf das allgemeine Wohlbefinden der Frau erfragt⁵, bevor das Gewicht unterstützender und hindernder Faktoren für das Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz eruiert wurde. Es scheint: Solange das Arbeitsklima von einer am Arbeitsplatz stillenden Frau im Allgemeinen positiv empfunden wird (allgemeines Wohlbefinden), geraten formale, d.h. technische und rechtliche Aspekte in den Hintergrund. Entsprechend werden solche auch sekundär bewertet. Sobald jedoch das Wohlbefinden am Arbeitsplatz leidet, werden diese formalen Aspekte von den betroffenen Frauen in den Vordergrund gerückt, d.h. als wichtige hindernde Faktoren empfunden. Im Folgenden einige diese Interpretation unterstützenden Beispiele:

- **Ausstattung/Atmosphäre des Stillraums:** Der Stellenwert der Ausstattung/Atmosphäre des Stillraums ist für das Wohlbefinden bei 1 von 4 Frauen (25.1 %) wichtig; im Fall eines mangelhaften Arbeitsklimas hingegen wird dieser formale Aspekt mit 39.3 % deutlich stärker gewertet. Das Fehlen eines Stillraums ebenfalls mit deutlichen 41 %.
- **Betriebsleitung/Vorgesetzte und offizielle Richtlinien:** Derselbe Stellenwert formaler Faktoren zeigt sich darin, dass bei den fördernden Faktoren die Wichtigkeit der Unterstützung durch die Betriebsleitung/die Vorgesetzten (34.9 %) mit jener des Vorhandenseins offizieller Richtlinien (34.6 %) übereinstimmt. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass sich die Unterstützung durch Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber im Vorhandensein resp. in der Durchsetzung der offiziellen Richtlinien und gesetzlichen Bedingungen niederschlägt. So ist es naheliegend, dass es verständnisvollen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern, die durch ihre positive Haltung gegenüber der Situation stillender Arbeitnehmerinnen zum Arbeitsklima beitragen, auch ein persönliches Anliegen ist, die Richtlinien durchzusetzen. Dafür spricht auch der in der Diskussion der Frage 29 erwähnte und in den Abbildungen 2A/B abgebildete Status eines existierenden Stillraums als „Indikator“ für ein sensibilisiertes und verständnisvolles Arbeitsumfeld, das seine

⁵ Frage 34: In meinem Betrieb erachte ich die Bedingungen um zu stillen/abzupumpen als sehr gut (ich fühle/fühlte mich wohl, oder hätte mich wohlgefühlt).

Infrastruktur ganz „natürlich“ auf die Bedürfnisse der stillenden Frau am Arbeitsplatz einstellt. Umgekehrt muss jedoch die Existenz formaler Richtlinien am Arbeitsplatz nicht notwendig auch den Rückschluss auf eine verständnisvolle Arbeitgeberin oder einen verständnisvollen Arbeitgeber zulassen. Im Fall eines positiven Arbeitsklimas ist somit tendenziell zu erwarten, dass auch die formalen Aspekte eingehalten werden.

- **Informationspolitik:** Zum Stellenwert der formalen Aspekte lässt sich auch feststellen, dass im Falle eines positiven Arbeitsklimas der Status der Informationspolitik des Betriebes von den Befragten als sekundär eingeschätzt wird (12.7 %). Leidet jedoch das Arbeitsklima, wird die Informationspolitik demgegenüber relativ stärker gewichtet (28.3 %).

Die oben aufgeführten Interpretationen werden gestützt durch die Frage 34 resp. die Abbildung 3 (siehe unten), in der die subjektiven Einschätzungen der Stillbedingungen im Sinn des allgemeinen Wohlbefindens („ich fühle mich wohl“) dargestellt sind und eine klare positive Abhängigkeit zwischen Wohlbefinden und Gesamtstilledauer aufgezeigt wird: Frauen, die sich am Arbeitsplatz allgemein wohl fühlen, stillen länger als Frauen, die sich mit dem Arbeitsklima schwer tun.

Zwischenmenschliche Beziehungsfaktoren am Arbeitsplatz fördern und hemmen das Wohlbefinden der stillenden erwerbstätigen Frau scheinbar mehr als formale Faktoren. So fördert allem voran ein positiv empfundenes Arbeitsklima, d.h. ein intaktes empathisches Beziehungsnetz am Arbeitsplatz, das allgemeine Wohlbefinden der Frau; und dieses resultiert scheinbar in einer relativ längeren Gesamtstilledauer.

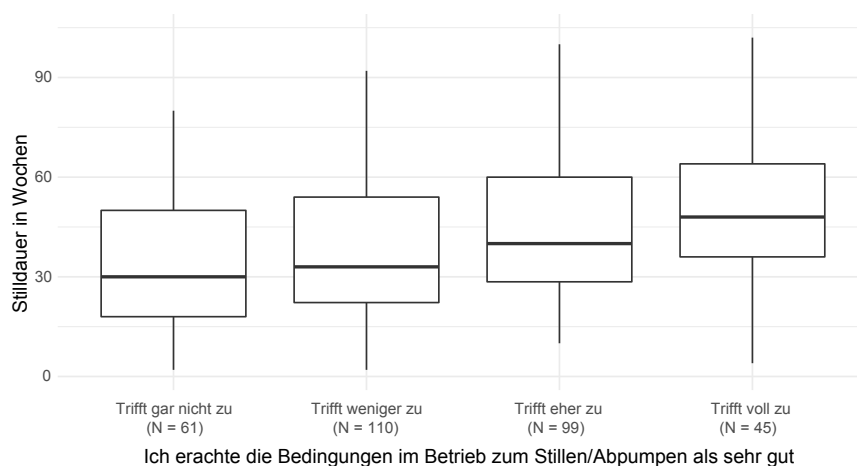


Abbildung 3: Abhängigkeit der Gesamtstilledauer von der subjektiven Einschätzung der Stillbedingungen am Arbeitsort. Gesamtstilledauer und subjektive Einschätzung der Stillbedingungen (N = 315; berücksichtigt wurden nur Frauen mit (gültigen) Antworten bezüglich Stilledauer und unter Ausschluss der Antwortmöglichkeiten „Weiss nicht“ und „Anderes“ für die Einschätzung der Stillbedingungen). Extremwerte sind nicht dargestellt. Die Länge der Gesamtstilledauer einer Frau zeigt eine statistische Abhängigkeit mit der subjektiven Einschätzung der Stillbedingungen am Arbeitsplatz (ANOVA, $F(3,311) = 4.901$, $P = 0.002$).

Abbildung 3 ist zu entnehmen, dass Frauen, die sich am Arbeitsplatz rundum wohl fühlen („Trifft voll zu“) 60 % länger Stillen als Frauen, die sich bei der Arbeit gar nicht wohl fühlen („Trifft gar nicht zu“).⁶

Der zentrale Aspekt des Wohlbefindens am Arbeitsplatz als wesentlicher Faktor für die Gesamtstilldauer wird auch indirekt bestätigt: Bei einer ersten Analyse zeigen sich im Verhältnis keine eindeutigen Effekte vieler weiterer möglicher Einflussfaktoren auf die Gesamtstilldauer (siehe Anhang: Einflussfaktoren auf die Gesamtstilldauer; Abbildungen 8 und 9). Dieser vorläufige Befund untermauert die herausragende Bedeutung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.

Unterfrage 5 – Informationspolitik

Werden unselbständig erwerbstätige Frauen vor der Rückkehr zum Arbeitsplatz durch ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber über ihre Rechte als stillende Frau informiert?

Information über Rechte als stillende Arbeitnehmerin (Frage 31)

Tabelle 6: Information über Rechte als stillende Arbeitnehmerin. Aufgezeigt wird die Quelle, durch welche sich die befragten Frauen bezüglich ihrer Rechte als stillende Arbeitnehmerin informiert haben. Diese Frage wird sowohl in der SWIFS 2014 als auch in der vorliegenden Studie ausschliesslich von unselbständig erwerbstätigen Frauen beantwortet. Die Antwortmöglichkeit "Nicht vom Betrieb informiert" war in der Befragung für die SWIFS 2014 nicht vorhanden.

| Mögliche Mehrfachantwort | Vom Betrieb informiert | Nicht vom Betrieb informiert | Selbst informiert | Anderes/anderweitig informiert | Wissen nicht über Rechte Bescheid |
|--|------------------------|------------------------------|-------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| Vorliegende Studie | 14.4 % | 38.8 % | 72.8 % | 7.5 % | 7.2 % |
| Davon: - Vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz | Davon: 11.5 % | | | | |
| SWIFS 2014 | 13 % | NA | 54 % | 12 % | 27 % |

Diskussion

Von Tabelle 6 ist zu entnehmen, dass sich Frauen aktuell gegenüber 2014 häufiger selbständig über ihre Rechte am Arbeitsplatz informieren (72.8 % gegenüber 54 %).

⁶ Median: 48 Wochen, Durchschnitt: 55 Wochen gegenüber Median: 30 Wochen, Durchschnitt: 35 Wochen; P-Wert T-test < 0.001.

Voraussetzung dafür war und ist vermutlich, dass die entsprechenden Informationen öffentlich zur Verfügung stehen (SECO, Stillförderung Schweiz, Arbeitsreglement etc.). Die explizite Informationspolitik durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber scheint sich seit der Befragung von 2014 und der Revision des Arbeitsgesetzes nicht geändert zu haben (aktuell 14.4 % gegenüber 13 % SWIFS 2014). Die Gesetzesrevision von 2014 lässt diesbezüglich rein inhaltlich auch keine Veränderung erwarten. Dieser Befund könnte dahingehend interpretiert werden, dass die Grundhaltung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmerinnen unverändert geblieben ist; möglicherweise besteht, vielleicht gerade in einem verständnisvollen Arbeitsklima, kein dringender Bedarf für eine verstärkte Informationspolitik durch Arbeitgeberin oder Arbeitgeber. Vor dem Hintergrund der Unterfrage 4 scheint es jedoch wünschenswert, dass Betriebe werdende Mütter in ihrer veränderten Lebensphase proaktiv begleiten und dementsprechend vor und nach der Mutterschaft auch explizit informativ zur Seite stehen. Es scheint aus Unternehmensperspektive beispielsweise sinnvoll, dass ein Betrieb im Rahmen der allgemeinen Arbeitsplatzplanung auch die werdende Mutter in Bezug auf den Wiedereintritt an den alten Arbeitsplatz frühzeitig über ihre Rechte informiert. In Realität informieren sich die Frauen heute jedoch vermehrt selbst; dadurch scheinen sie auch grösstenteils über ihre Rechte als stillende Arbeitnehmerinnen Bescheid zu wissen.

4.2 Beantwortung der Hypothese

Unselbständig erwerbstätige Frauen* an stillfreundlichen Arbeitsplätzen stillen total länger (Gesamtstilldauer) als unselbständig erwerbstätige Frauen an nicht-stillfreundlichen Arbeitsplätzen.**

* Mindestarbeitspensum von 10 %

** 1. Die gesetzlichen Mindestanforderungen werden eingehalten:

- Die Zeit zum Stillen oder Abpumpen im und ausserhalb des Betriebes gilt als bezahlte Arbeitszeit: Bis zu einer Arbeitszeit von 4 Stunden mindestens 30 Minuten, ab einer Arbeitszeit von 4 Stunden mindestens 60 Minuten, ab einer Arbeitszeit von 7 Stunden mindestens 90 Minuten.
- Der Betrieb stellt zum Stillen oder Abpumpen einen geeigneten Raum mit bequemer Sitzgelegenheit (Liege) zur Verfügung.

2. Der Raum verfügt zudem über Sichtschutz, fliessendes Wasser, ein Reservationssystem, ist abschliessbar und es gibt am Arbeitsplatz die Möglichkeit, abgepumpte Milch gekühlt aufzubewahren.

3. Die Frauen werden zudem proaktiv über die Möglichkeit im Betrieb zu stillen oder abzupumpen informiert.

Tabelle 7: Nicht-/Vorhandensein von Kriterien „stillfreundlicher“ Arbeitsplätze.

| Kriterien/Definition | Anzahl Frauen |
|--|---------------|
| Gesetzliche Mindestanforderungen (Basis) Vollständige Entlohnung der Stillpausen, geeigneter Raum zum Stillen oder Abpumpen, bequeme Sitzgelegenheit (Liege) | 126 |
| Erweiterte Definition („Best Practice“) 1. Vollständige Entlohnung der Stillpausen, geeigneter Raum zum Stillen oder Abpumpen, bequeme Sitzgelegenheit (Liege) 2. Ausstattung Stillraum: Sichtschutz, fliessendes Wasser, Reservationssystem, abschliessbar. Kühlmöglichkeit von abgepumpter Milch am Arbeitsplatz 3. Proaktive Information durch den Betrieb (vor der Rückkehr an den Arbeitsplatz) | 2 |
| Alles vorhanden ausser Reservationssystem | 8 |
| Alles vorhanden ausser Reservationssystem, fliessendes Wasser | 13 |
| Alles vorhanden ausser Reservationssystem, abschliessbar | 10 |
| Alles vorhanden ausser Reservationssystem, fliessendes Wasser, abschliessbar | 15 |

Diskussion

Die Hypothese kann unter den oben gemachten Definitionen/Präzisierungen nicht getestet werden. Der Grund dafür liegt in der Definition des „stillfreundlichen“ Arbeitsplatzes (siehe oben: **). So treffen bei lediglich 2 von 650 befragten Frauen alle oben präzisierten formalen Bedingungen zu (siehe Tabelle 7). Dennoch erachtet fast die Hälfte der befragten Frauen die Stillbedingungen am Arbeitsplatz als gut. Diese Diskrepanz lässt auf eine unangebrachte Definition von „Stillfreundlichkeit“ schliessen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Unterfrage 4 wird deutlich, dass die Hypothese ohne Weiteres bestätigt werden kann, sobald der Begriff des „stillfreundlichen“ Arbeitsplatzes neu definiert wird.

Die vorliegende Studie zeigt, dass der Begriff „Stillfreundlichkeit“ einerseits aus inneren Gründen schwer zu definieren ist (subjektive Wahrnehmung der Frau), andererseits die Umsetzung formaler Kriterien nicht für die subjektiv empfundene „Stillfreundlichkeit“ gewährleisten kann. So kann die Erfüllung der gesetzlichen Mindestanforderungen (1. Arbeitsgesetz) und der Empfehlungen von Kompetenzzentren (2./3. „Best Practice“, Checklisten, Stillförderung Schweiz etc.) zwar zu einer „stillfreundlichen“ Atmosphäre beitragen, sie sind jedoch dafür nicht hinreichend. Ihre Hauptwirkung bestand und besteht scheinbar nach wie vor darin, durch die gesell-

schaftliche Sensibilisierung – gerade im Zug der 2014 zusätzlich verschärften gesetzlichen Grundlage – die Akzeptanz der stillenden Frauen am Arbeitsplatz zu fördern. Es sind dann auch gesamtgesellschaftliche resp. zwischenmenschliche Faktoren, die verhältnismässig gewichtig und nicht formal kompensierbar zu sein scheinen. Zeigt ein Arbeitsumfeld beispielsweise kein Verständnis für die Situation der stillenden Frau am Arbeitsplatz, macht auch die Durchsetzung gesetzlicher Bestimmungen den Arbeitsplatz nicht unbedingt „stillfreundlicher“; unter Umständen könnte dies sogar einen gegenteiligen Effekt haben.

Obwohl die Definition von „Stillfreundlichkeit“ letzten Endes dem subjektiven Empfinden einer jeden Person unterworfen ist, können doch klar begünstigende und hemmende Faktoren mit Bezug auf das Arbeitsklima und damit die „Stillfreundlichkeit“ am Arbeitsplatz genannt werden (siehe die Diskussion der Fragen 33-36).

4.3 Gesamtstilldauer und Hauptfrage

4.3.1 Verlauf der Gesamtstilldauer erwerbstätiger Frauen

Die SWIFS zeigt keinen signifikanten Unterschied bezüglich der Gesamtstilldauer aller befragten Frauen zwischen 2003 und 2014 (ohne Differenzierung zwischen Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit). In der SWIFS 2014 wird die Gesamtstilldauer aktuell erwerbstätiger Frauen separat erfasst: Die mediane Gesamtstilldauer aller befragter Frauen 2014 beträgt 31 Wochen; die mediane Gesamtstilldauer der zum Zeitpunkt der Umfrage 2014 erwerbstätigen Frauen 26.1 Wochen (IQR: 13,44) (12) gegenüber der medianen Gesamtstilldauer aktuell erwerbstätiger Frauen der vorliegenden Studie von 35 Wochen (IQR: 22,54; Durchschnitt: 41.4; 95 % CI 38,3-44,4)⁷. Der Umstand, dass die Gesamtstilldauer aller befragten Frauen von 2003 auf 2014 unverändert geblieben ist, macht es in Anbetracht fehlender Daten spezifisch für erwerbstätige Frauen in 2003 plausibel, dass dasselbe auch für die Kohorte ausschliesslich erwerbstätige Frauen zutrifft (Wäre dem nicht so, würde man im Vergleich von 2003 auf 2014 eine nennenswerte Veränderung in der Gesamtstilldauer erwarten). Damit findet von 2014 auf 2019 eine wesentliche Verlängerung der Gesamtstilldauer von rund 9 Wochen statt, was innerhalb relativ kurzer Zeit einen mar-

⁷ Berechnung 35 Wochen: Mediane 36 Wochen entspräche denjenigen Frauen, die abgestillt haben und die überhaupt gestillt haben, also exklusive diejenigen, die nie gestillt haben (total 362 Frauen mit gültigen Angaben). Zieht man letztere ebenfalls in die Berechnung mit ein, läge der Median bei 34 Wochen; dieser Wert wäre statistisch sehr konservativ, da alle Frauen, die gemäss Umfrage nicht gestillt haben, als „0“ gesetzt wurden (total 19 Frauen). Korrigiert man dafür, indem man die Stillprävalenz (97 %) proportional anpasst zu den 362 Frauen mit gültiger Stilldauer, so rechnet man: 3 % (nie gestillt) von 362 Frauen = 11 Frauen; 362 + 11 = 373 Frauen total mit einer medianen Gesamtstilldauer von 35 Wochen.

kanten Anstieg darstellt. Dieser Befund wird in Abbildung 4 im Detail visualisiert⁸. (Aufgrund öffentlich nicht zugänglicher Rohdaten der SWIFS 2014 ist die Durchführung einer statistischen Signifikanzbewertung nicht möglich. Die Autorin erachtet diesen statistischen Nachweis in Anbetracht der deutlichen Datenlage nicht als nötig.)

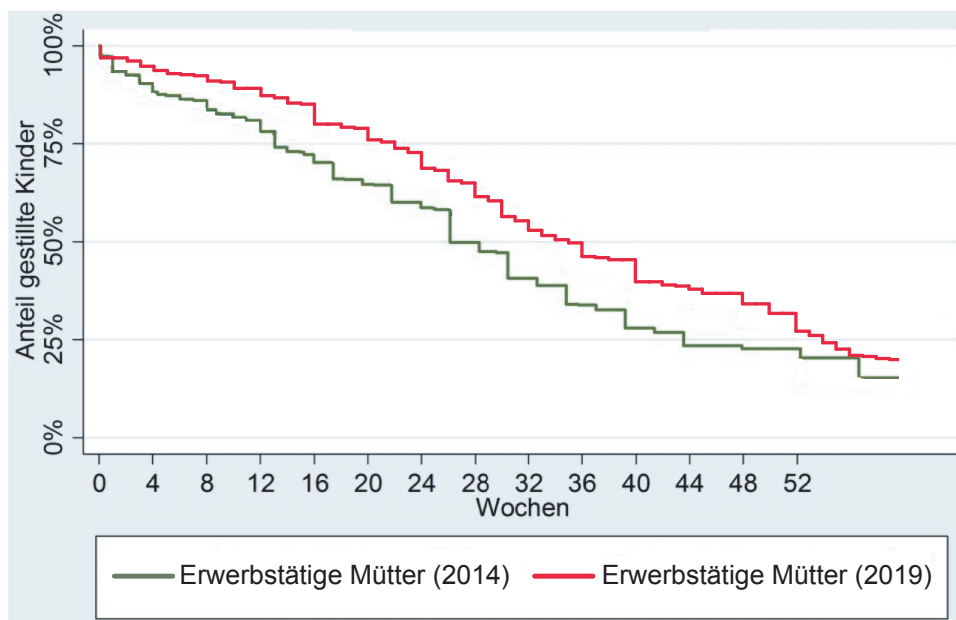


Abbildung 4: Gesamtilldauer erwerbstätiger Frauen im Vergleich zwischen vor und nach der Gesetzesrevision. Kaplan-Meier Grafik der Gesamtilldauer unselbständig erwerbstätiger Frauen in 2014 (grün) im Vergleich mit der Gesamtilldauer jener Frauen mit (gültigen) Antworten zur Stilldauer in der vorliegenden Studie (N = 373; rot). Die Daten von der vorliegenden Studie wurden direkt in eine modifizierte Version der Grafik 16 der SWIFS 2014 (12) projiziert.

4.3.2 Beantwortung der Hauptfrage

Haben die im schweizerischen Arbeitsgesetz verankerten Vorschriften zum Schutz der stillenden Mütter am Arbeitsplatz vom 1. Juni 2014 einen Einfluss auf die Gesamtilldauer unselbständig erwerbstätiger Frauen?

Diskussion

Die gesetzlich verankerten Vorschriften zum Schutz stillender Mütter am Arbeitsplatz vom 1. Juni 2014 betreffend die Entlohnung von Stillpausen scheint gemäss vorliegender Datenlage keinen direkten Einfluss auf die Gesamtilldauer zu haben.

⁸ 731 Frauen geben in der SWIFS 2014 an, dass sie nach der Geburt erwerbstätig sind. Dabei wird nicht unterschieden zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit (siehe SWIFS Tabelle 15). Bei den Fragen zu „Stillen und Erwerbstätigkeit“ werden selbständig erwerbstätige Frauen ausgeschlossen. Die Gesamtzahl der antwortenden Frauen beläuft sich auf 730 (siehe SWIFS Tabelle 34). Aus der Differenz von N tot = 731 und N tot = 730 folgt, dass nur 1 Frau selbständig erwerbstätig ist. Aufgrund dieser zu vernachlässigen Anzahl ist ein direkter Vergleich methodisch zulässig und das Resultat entsprechend aussagekräftig (12).

Dies ist der Abbildung 5 zu entnehmen, insbesondere dem Vergleich von „Nein“ mit „Ja, vollständig“.

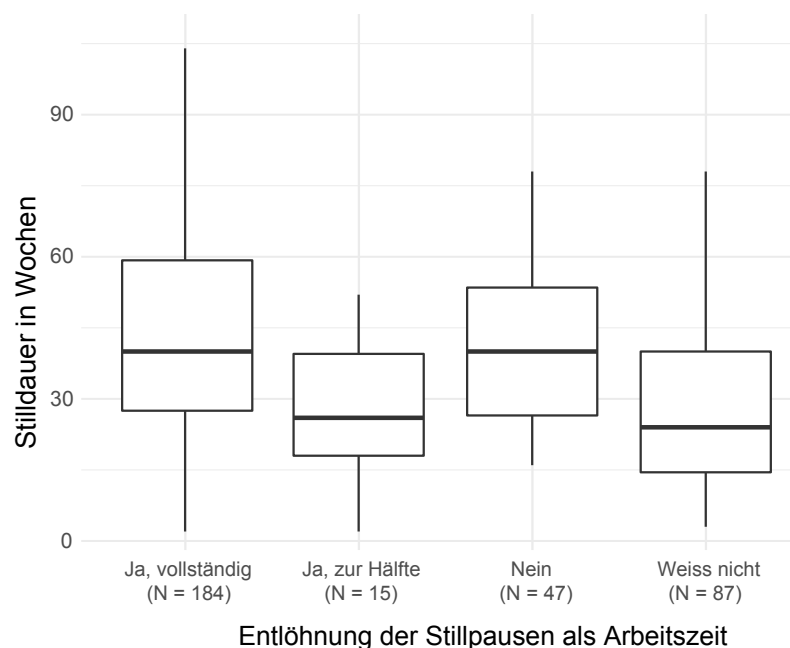


Abbildung 5: Einfluss der Entlöhnung der Stillpausen als Arbeitszeit auf die Gesamtstilldauer. (N = 333; nur Frauen mit gültigen Antworten bezüglich Stilldauer und unter Ausschluss der Antwortmöglichkeit „Anderes“ bei der Entlöhnung wurden berücksichtigt). Extremwerte sind nicht dargestellt.

Dieser Befund scheint besonders interessant, insofern die Revision von 2014 der Doppelrolle der Frau als stillende Mutter und als Arbeitskraft dadurch integrativ Rechnung zu tragen versucht, dass sie die Entlöhnung von Stillpausen während der Arbeit vorschreibt. Dadurch wird das Stillen in ein Unternehmen „integriert“ und damit auch wirtschaftlich relevant: Frauen dürfen am Arbeitsplatz während ihrer Arbeitszeit „legal“ resp. bezahlte Stillpausen einlegen. Trotz dieses wirtschaftlichen Integrationsversuchs scheint der konkrete Gesetzesinhalt der Revision von 2014 keine nennenswerte Auswirkung auf die Gesamtstilldauer der betroffenen Frauen zu haben.

Auch wenn die Gesetzesrevision von 2014 inhaltlich keinen direkten Einfluss auf die Gesamtstilldauer der Frau zu haben scheint, kann die Zweckmässigkeit dieser Revision nicht in Frage gestellt werden. Wie in 4.2 vorweggenommen, liegt auch hier die Interpretation nahe, dass die Gesetzesänderung „indirekt“ auf gesamtgesellschaftlicher Ebene wirkt indem sie den Schutz stillender Mütter am Arbeitsplatz allgemein zum Thema macht und damit zur Aufklärung und Sensibilisierung der Gesellschaft mit Bezug auf die Situation der stillenden erwerbstätigen Frau beiträgt.

Dieser indirekte Einfluss der Gesetzesrevision von 2014 ist wissenschaftlich schwer analysierbar. Als Hinweis darauf kann der in Abbildung 6 dargestellte Trend ver-

standen werden, dass die Einhaltung sämtlicher gesetzlichen Vorschriften zum Schutz der stillenden Mütter am Arbeitsplatz in einer relativ längeren Gesamtstilldauer der Frauen resultiert.

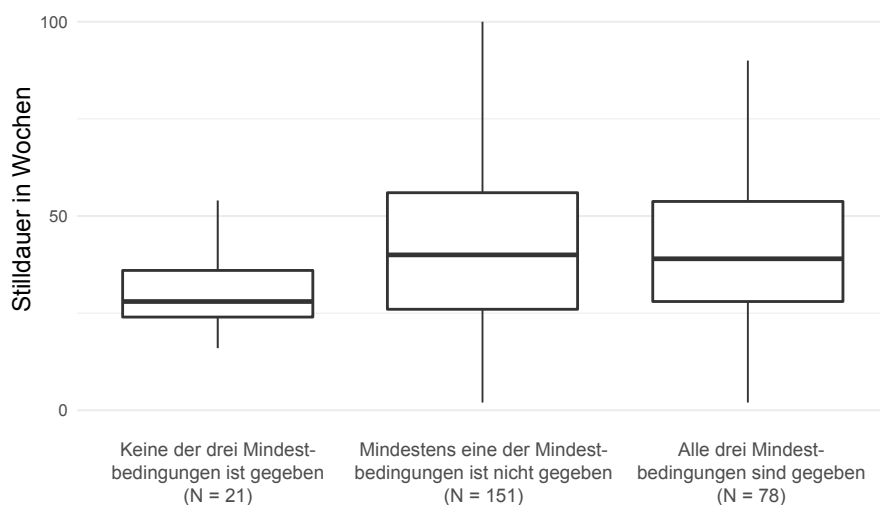


Abbildung 6: Einfluss des Vorhandenseins der gesetzlichen Mindestanforderungen auf die Gesamtstilldauer. Nur Frauen mit eindeutigen Antworten bezüglich der „Entlöhnung“ und des Vorhandenseins eines „Stillraums“ (siehe Abbildung 2 für Details) und mit (gültigen) Antworten bezüglich Stilldauer wurden berücksichtigt (N = 250). Extremwerte sind nicht dargestellt. Der statistische Vergleich der Stilldauer jener Gruppe ohne jegliche gegebene Mindestanforderung mit der Gruppe, in der alle Mindestanforderung gegeben sind, zeigt ja nach Teststatistik einen signifikanten Unterschied (P -Wert T-test = 0.26; P -Wert Wilcoxon rank Test = 0.047). Diese etwas unklare Datenlage zeigt sich auch darin, dass die Gesamtstilldauer der Frauen mit mindestens einer fehlenden Bedingung mit einem Median von 40 Wochen (Durchschnitt = 45.8 Wochen) tendenziell eher länger ist als für jene Frauen, für die alle 3 Mindestbedingungen gegeben sind (Median = 39, Durchschnitt = 43.06).

Gemäss Abbildungen 2A/B werden bei nur knapp einem Drittel der befragten Frauen dieser Studie alle drei gesetzlichen Mindestanforderungen zum Schutz der stillenden Mütter am Arbeitsplatz eingehalten: Vollständige Entlöhnung der Stillpausen, geeigneter Raum zum Stillen oder Abpumpen und bequeme Sitzgelegenheit (Liege). Damit liegen in diesen Fällen gesetzlich „ideale Bedingungen“ vor. Bei diesen Frauen beträgt die Stilldauer im Durchschnitt 43.1 Wochen und im Median 39 Wochen. Bei Frauen, bei denen keine der gesetzlichen Mindestanforderungen eingehalten werden, beträgt die Stilldauer im Durchschnitt 35.7 Wochen und im Median 28 Wochen (siehe Abbildung 6).

Mit Bezug auf die Abbildung 6 stellt sich letzten Endes die Frage, wie dieses deutliche Muster zu interpretieren ist. Wie in 4.2 kann auch hier argumentiert werden, dass die Umsetzung der konkreten gesetzlichen Inhalte nicht als Ursache, sondern möglicherweise eher umgekehrt als Auswirkung auf und damit als „Indikator“ für ein positives Still- resp. Arbeitsklima, folglich für ein allgemeines Wohlbefinden der Frau am Arbeitsplatz zu verstehen ist. Nachweislich korreliert dieses Wohlbefinden posi-

tiv mit einer längeren Gesamtstilldauer (siehe Abbildung 3) und scheint diese wesentlich zu beeinflussen (siehe Frage 35).

Die deutliche Verlängerung der durchschnittlichen Gesamtstilldauer von rund 9 Wochen gegenüber 2014 (siehe 4.3.1) kann somit als Ausdruck eines allgemeinen gesellschaftlichen Wandels interpretiert werden. Zu diesem Wandel trägt das Arbeitsgesetz zum Schutz der stillenden Mütter zwar bei, der Wandel kann aber statistisch nicht direkt auf die wirtschaftlich relevanten Neuerungen der Revision von 2014 (Entlöhnung von Stillpausen) zurückgeführt werden (siehe Abbildung 5). Auch die in Abbildung 2 auffällig hohe Anzahl Stillräume, insbesondere im Vergleich mit der SWIFS 2014 (64.5 % gegenüber 35 %, siehe Tabelle 3), kann nicht auf den Inhalt der Revision von 2014 zurückgeführt werden, da der Stillraum bereits im Vorgängergesetz enthalten war. Die Zunahme der Anzahl Stillräume um fast das Doppelte in rund 5 Jahren kann daher als Indikator für den gesellschaftlichen Wandel interpretiert werden: Eine Sensibilisierung der Gesellschaft führt in einem Betrieb vermutlich, als eine der ersten Massnahmen, zur Einrichtung eines Stillraums. Der Stillraum als notwendige Bedingung für eine „Stillkultur“ am Arbeitsplatz kann so auch das in Abbildung 6 zu erkennende Muster erklären: Der grosse Anstieg zwischen der Kohorte, bei der alle Mindestbedingungen fehlen und derjenigen, bei der mindestens eine der Bedingungen fehlt, kann nachweislich nicht mit der Entlöhnung der Stillpausen (Revision 2014) begründet werden. Mit grosser Wahrscheinlichkeit ist dieser Anstieg auf die Existenz eines Stillraums zurückzuführen, der in seltenen Fällen fehlt (siehe Abbildung 2). Der Stillraum macht am Arbeitsplatz für eine stillende Frau den wesentlichen Unterschied. So ist es auch statistisch nachweisbar, dass Frauen, denen ein Stillraum zur Verfügung steht, länger stillen als jene, die keinen Stillraum zur Verfügung haben (Mit Stillraum: N = 224; Median = 40 Wochen, Durchschnitt = 46.2 Wochen; ohne Stillraum: N = 92; Median = 29 Wochen, Durchschnitt = 37.6 Wochen; P-Wert T-test = 0.016).

Diese Betrachtungsweise erklärt, weshalb ein „stillfreundliches“ Arbeitsklima (Wohlbefinden der Frau) mehr als alles andere mit einer deutlich längeren Gesamtstilldauer korreliert (siehe Abbildung 3). Sie kann auch erklären, inwiefern die Existenz eines Stillraumes, der auf der Ebene der Infrastruktur die stillende Frau in die Arbeitswelt integriert, mit einer längeren Gesamtstilldauer korreliert: Der Wandel schlägt sich – unabhängig von der Gesetzgebung – zuerst notwendig in der Infrastruktur nieder; die Existenz eines Stillraumes ist so in erster Linie Ausdruck eines sensibilisierten Arbeitsumfeldes. Diese Betrachtungsweise wird gerade durch freiwillige Massnahmen bestärkt: Schon vor der Gesetzesrevision 2014 wurden in verschiedenen Betrieben Stillpausen entlohnt; in diesen Fällen kann die freiwillige Ent-

höhung von Stillzeit als Indikator für ein allgemein sensibilisiertes resp. „stillfreundliches“ Arbeitsumfeld aufgefasst werden.

5 Schlussfolgerungen

5.1 Relevanz

Die Ergebnisse dieser Arbeit lassen den Schluss zu, dass aktuell ein gesellschaftlicher Paradigmenwechsel stattfindet, der besonders das Bild und die traditionelle Rolle der Frau betrifft. Die Frau wird immer weniger im Zentrum verschiedener Interessenskonflikte und alternativer Rollenbilder gesehen, sondern gesellschaftlich zunehmend als integrative Person anerkannt: Eine stillende Frau am Arbeitsplatz schwankt heute noch zwischen dem Rollenbild der erwerbstätigen Mutter und dem einer stillenden Arbeitskraft. Der Paradigmenwechsel aber führt zum integrativen Rollenbild 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. Die inhaltliche Umsetzung des Gesetzes scheint aber nicht auszureichen, um den Paradigmenwechsel durchzuführen. Vielmehr handelt es sich bei diesem Gesetz 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 Umstand, dass für Frauen, die sich an ihrem Arbeitsplatz akzeptiert und angenommen fühlen, formale resp. gesetzliche Bestimmungen nur von sekundärer Bedeutung zu sein scheinen. Frauen aber, die sich mit ihrer neuen Rolle am Arbeitsplatz beim Wiedereintritt ins Erwerbsleben schwer tun, nehmen fehlende Unterstützung auf formaler Ebene scheinbar verstärkt wahr. So stellt sich in dieser Studie heraus, dass ein „stillfreundliches“ Arbeitsklima (Wohlbefinden der Frau) mit einer deutlich längeren Gesamtstilldauer korreliert. In Anbetracht der hier gewonnenen Daten scheint der beschriebene Paradigmenwechsel erfolgreich stattzufinden.

Im weiteren Kontext ist die vorliegende Studie von gesamtgesellschaftlichem Interesse: Stillen ist die nach wie vor unübertroffene Ernährungsform von Säuglingen. Die Gesamtstilldauer trägt wesentlich und nachhaltig zur Gesundheit von Mutter und Kind bei und liegt damit auch im Interesse von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern – und der Gesellschaft überhaupt. Um das Stillen auch in Zukunft zu fördern, sind alle jene Faktoren zu begünstigen, die eine Frau in ihrer Rolle als erwerbstätige Mutter und stillende Arbeitnehmerin integrativ in einem neuen Paradigma vereinen. Obwohl diese Studie zeigt, dass ein Paradigmenwechsel in Gang ist, weist sie auch darauf

hin, dass Handlungsbedarf besteht. Dieser besteht weniger in zusätzlichen formalen Regulierungen der aktuellen rechtlichen Situation. Auf formaler Ebene ist vielmehr die Um- und Durchsetzung des bestehenden, 2014 revidierten Arbeitsgesetzes anzustreben. So arbeiten heute noch immer rund zwei Drittel der in dieser Studie befragten Frauen unter gesetzlichen unzulässigen Bedingungen. Allem voran aber scheint, insbesondere zum Wohl dieser Frauen, die vertiefte Aufklärung, Informierung und allgemeine Sensibilisierung der Gesellschaft (und damit auch der Frauen selbst) durch die Anregung des aktuellen Diskurses am wirkungsvollsten. Die gesellschaftliche Anerkennung und Unterstützung der in ihrer integrativen Rolle erfüllten Frau begünstigt umgekehrt deren generelles Wohlbefinden zu Hause und am Arbeitsplatz. Dieses Wohlbefinden 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.

Indem sie als öffentliche „Schaltstelle“ zur gesellschaftlichen Sensibilisierung beitragen, können besonders auch Ernährungsberaterinnen und Ernährungsberater einen wichtigen Beitrag zu dem erwähnten Paradigmenwechsel leisten. Allerdings muss auch Geduld geübt werden: Es gehört zu Paradigmenwechseln, dass sie ihre Zeit beanspruchen.

5.2 Forschungsziele und Reflexion

Ich erachte die der vorliegenden Arbeit zugrundeliegenden Forschungsziele als erreicht, insofern die Auswirkungen der Gesetzesänderung vom 1. Juni 2014 auf die Gesamtstilldauer (als Indikator für die Haltung der Frau zum Stillen allgemein) repräsentativ erhoben und interpretiert werden konnten. Dazu diente einerseits der Vergleich mit der SWIFS 2014, andererseits konnten weitere wichtige Faktoren in Bezug auf das Themenfeld „Stillen und Erwerbstätigkeit“ eruiert und entsprechende Trends festgestellt werden.

Ich konnte zeigen, dass im Rahmen dieser Studie keine direkten Auswirkungen der Gesetzesänderung vom 1. Juni 2014 auf die Gesamtstilldauer nachweisbar sind. Allerdings wurden in dieser Arbeit andere Einflussfaktoren auf die Gesamtstilldauer gefunden, welche direkt mit der Arbeitssituation der Frau in Verbindung gebracht werden können. So konnten mittels vertiefter Befragung betreffend den Schutz der stillenden Mütter am Arbeitsplatz die indirekten Auswirkungen der Gesetzesänderung herausgearbeitet und interpretiert werden.

Obwohl die vorliegende Studie ausschliesslich die Kohorte unselbständig erwerbstätiger Mütter ansprach, konnten repräsentative Vergleiche mit der SWIFS 2014 angestellt werden. Ein anfänglicher Vorbehalt betraf die Kanäle, durch welche die Umfrage gestreut wurde. Obschon ich unterschiedliche Kanäle wählte, erwiesen sich letzten Endes die sozialen Medien als besonders wirksam. So gaben nur 4 Frauen an, über einen Flyer auf die Umfrage aufmerksam geworden zu sein. Möglicherweise wurden durch den elektronischen Kanal und die Eigendynamik sozialer Medien besonders Familien-affine Frauen erreicht. Diese Problematik betrifft jede öffentliche Umfrage und ist schwer zu kontrollieren. Der Vorbehalt relativiert sich auch durch meinen Versuch, alle Kanäle abzudecken. Auf den Erfolg und die Eigendynamik, welche die Umfrage in diesen Kanälen erhielt, hatte ich keinen Einfluss. Ebenso lässt sich in Anbetracht der relativ grossen Teilnehmerzahl und der breiten demografischen Abdeckung argumentieren, dass die Studie für die Schweiz und damit auch für einen Vergleich mit der SWIFS 2014 repräsentativen Charakter hat (siehe Anhang: Demografie; Abbildung 7).

Bei der Auswertung der Umfrage merkte ich, dass eine im Fragebogen nicht gestellte Frage für die vorliegende Arbeit zusätzlich aufschlussreich gewesen wäre. Diese betrifft die Dauer des ausschliesslichen Stillens. Verschiedene Resultate der Umfrage weisen darauf hin, dass ein Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und ausschliesslicher Stilldauer besteht. Ein solcher Hinweis kann beispielsweise darin gesehen werden, dass Frauen, die früher in die Erwerbstätigkeit zurückkehren, auch früher Beikost einführen (siehe Anhang: Erwerbstätigkeit und Zeitpunkt der Beikosteinführung; Abbildungen 10 und 11).

Die stillende, erwerbstätige Frau stellte sich für mich im Verlauf der Studie zunehmend als interessantes „Studienobjekt“ heraus. In ihr als Person vereinen sich drei heute breit diskutierte Interessensfelder: die Interessen des Individuums, die der Familie und die der Erwerbstätigkeit (Arbeit). Durch ihre integrative Rolle widerspiegelt die stillende, erwerbstätige Frau den Zeitgeist im Sinn des unter 5.1 dargelegten Wandels auf optimale Weise und birgt als „Studienobjekt“ grosses Potential für neue Themenfelder in der Forschung.

Ein persönlicher Kritikpunkt betrifft den Umfang der vorliegenden Arbeit. Die Absicht, einen echten Beitrag zur aktuellen Debatte zu leisten, führte zu einem grossen Arbeitsaufwand, der den ursprünglich beabsichtigten Rahmen sprengte und mich entsprechend stark forderte, teilweise auch überforderte. Allein das Erstellen der Umfrage erwies sich als zeitliche Herausforderung. Dies nicht zuletzt daher, da ich selbst schwanger war und im Oktober 2019 eine zweite Tochter zur Welt brachte. Die sorgfältige Auswertung der Umfrage war ebenso aufwändig, gerade aufgrund

des grossen Datensets und der vielen interessanten Muster, die sich bei der Sichtung der Resultate abzeichneten. So musste ich mich immer wieder zur Beschränkung zwingen. Gleichzeitig motivierte mich die Arbeit mit dem erhaltenen Datenset, da die grosse Vorarbeit an der Umfrage Früchte zu tragen schien. Das Verfassen des Berichts stellte dann denn dritten grossen Energieaufwand dar. So bin ich jetzt, als zwar nicht erwerbstätige, aber studierende (also „arbeitende“), stillende Frau, gemäss Frage 2 der Umfrage „erschöpft“ und „erfüllt“.

5.3 Ausblick

Wie in 5.2 erwähnt, könnte eine weitere Untersuchung das spezifische Stillverhalten und die verschiedenen Stillformen der Frau, insbesondere das ausschliessliche Stillen untersuchen. Der Fokus auf die ausschliessliche Stilldauer, allgemein auf das Stillverhalten und die verschiedenen Stillformen der heutigen Frauen könnte für eine Vertiefung der vorliegenden Arbeit besonders fruchtbar sein. Dies nicht zuletzt daher, da das ausschliessliche Stillen vermutlich als Indikator für den gesamtgesellschaftlichen Stellenwert des Stillens angesehen werden kann, während die Gesamtstilldauer eher über das Verhältnis der Frau zum Stillen allgemein Aufschluss gibt.

Ein weiterer Ausblick betrifft ein zweites der in 5.2 genannten konkurrierenden Interessensfelder. Die vorliegende Arbeit untersucht die Situation von erwerbstätig stillenden Frauen und fokussiert dabei auf den Einfluss der Erwerbstätigkeit (Arbeit resp. Arbeitssituation). Um einen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Problematik zu leisten, sollte auch auf die private Situation der Frau, auf ihre Familie resp. die Familiensituation eingegangen werden.

Beinahe die Hälfte der Frauen gibt in der vorliegenden Studie an, erschöpft zu sein. Dies bei gleichzeitiger Zuversicht, Erfüllung und Glück bei je rund einem Drittel der Frauen (Frage 2). Das unterstreicht einerseits die Wichtigkeit der Arbeit stillender Frauen für ihr Gesamtwohlbefinden, andererseits die nach wie vor bestehende Belastung im Versuch, verschiedene Rollenbilder in Einklang zu bringen. Während das Arbeitsgesetz auf der Seite der Arbeit diese integrative Leistung formal unterstützt und durchzusetzen versucht, scheint es auf der familiären Seite der Frau keine entsprechenden formalen Bestimmungen zu geben (z.B. Vaterschaftsurlaub, Elternzeit etc.). Es fällt beispielsweise auf, dass die Geburt eines Kindes innerhalb der Familiensituation zu Beginn keinen Einfluss auf das Arbeitspensum des rechtlichen Vaters nach sich zieht (Arbeitspensum des rechtlichen Vaters nach der Geburt: Median 100 %, Durchschnitt 87.7 %) (Frage 11). Dies signalisiert möglicherweise auf der

familiären Seite den Bedarf für einen integrativen Wandel und erklärt vielleicht den Erschöpfungszustand der Frau bei gleichzeitiger Zuversicht, Erfüllung und Glück. Vielleicht könnte gerade hier eine Änderung der formalen Bedingungen zu einer (finanziellen, zeitlichen etc.) Entlastung auf der Seite der Familie beitragen.

Eine weitere Studie könnte sich dann auch auf das private Umfeld stillender, erwerbstätiger Frauen konzentrieren und Licht in ihre allgemeine familiäre Situation bringen. Der Wandel des Frauenbildes bedingt direkt oder indirekt auch einen Wandel des Männerbildes mit Bezug auf die Rolle des Mannes als Vater und Arbeitskraft. Wie auf der Seite des sich gewandelten Begriffs „Arbeit“ eine weitere Sensibilisierung stattzufinden hat, trifft dies auch besonders auf den gewandelten Begriff „Familie“ und damit die familiären Rollen von Frau und Mann resp. Mutter und Vater zu. Ein besonderer Fokus sollte dabei auch auf alleinerziehende stillende und erwerbstätige Frauen fallen.



Literaturverzeichnis

1. Verhaltenscodex der Hersteller über die Vermarktung von Säuglingsanfangsnahrungen. Stillförderung Schweiz, Bern. URL: http://www.stillfoerderung.ch/logicio/client/stillen/archive/document/material/codex/Verhaltenscodex-Rev_2017-FINAL_dt.pdf (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
2. Forschungscenter Stillen. Universität Zürich (UZH), Zürich. URL: <https://www.news.uzh.ch/de/articles/2018/stillen-lehrstuhl.html> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
3. Die Geheimnisse der Muttermilch. Schweizer Radio und Fernsehen (SRF), Zürich. URL: <https://www.srf.ch/play/tv/einstein/video/die-geheimnisse-der-muttermilch?id=532f60c5-7640-42b6-a4ac-5c92da437c29> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
4. Biologischer Wundersaft - Muttermilch ist das wahre Superfood. Schweizer Radio und Fernsehen (SRF), Zürich. URL: <https://www.srf.ch/kultur/gesellschaft-religion/biologischer-wundersaft-muttermilch-ist-das-wahre-superfood> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
5. Bondolfi S. Schweizer Frauen unter Still- und Abstilldruck. SWI swissinfo.ch, Zürich. URL: https://www.swissinfo.ch/ger/gesellschaft/weltstillwoche_schweizer-frauen-unter-still--und-abstilldruck/45205920 (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
6. Rötzer F. Warum Stillen für den Klimaschutz gut sein soll. TELEPOLIS, heise online, Hannover. URL: <https://www.heise.de/tp/features/Warum-Stillen-fuer-den-Klimaschutz-gut-sein-soll-4546671.html> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
7. Rollins NC, Bhandari N, Hajeebhoy N, Horton S, Lutter CK, Martines JC, et al. Breastfeeding 2 - Why invest, and what it will take to improve breastfeeding practices? Lancet. 2016;(387):491–504.
8. 17.3661 Werbebeschränkungen für Säuglingsanfangs- und Folgenahrung. Das Schweizer Parlament, Bern. URL: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20173661> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
9. 18.4061 Bezahlte Stillpausen sollen durch die Erwerbsersatzordnung finanziert werden. Das Schweizer Parlament, Bern. URL: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20184061> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).

10. Islas P. Stillen in der Schweiz: Mythos und Realität. SWI swissinfo.ch, Zürich. URL: https://www.swissinfo.ch/ger/gesellschaft/-lebeninderschweiz_stillen-in-der-schweiz--mythos-und-realitaet/44717742 (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
11. Stillberaterin gibt Tipps für berufstätige Mütter von Säuglingen. Schweizer Illustrierte, Zürich. URL: <https://www.schweizer-illustrierte.ch/family/alltag/mutter-im-buro-durfen-bis-zu-90-minuten-stillen> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
12. Gross K, Späth A, Dratva J, Zemp Stutz E. SWIFS - Swiss Infant Feeding Study. Eine nationale Studie zur Säuglingsernährung und Gesundheit im ersten Lebensjahr. Swiss Tropical and Public Health Institute, Basel. URL: <https://www.swisstph.ch/en/projects/swifs/> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
13. Victora CG, Bahl R, Barros AJ, França GV, Horton S, Krasevec J, et al. Breastfeeding 1 - Breastfeeding in the 21st century: epidemiology, mechanisms and lifelong effect. *Lancet*. 2016;(387):475–90.
14. Eidgenössische Ernährungscommission. Ernährung in den ersten 1000 Lebenstagen - von pränatal bis zum 3. Geburtstag. Expertenbericht der EEK. Zürich: Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen, 2015.
15. Hennet T, Borsig L. Breastfed at Tiffany's. *Trends in Biochemical Sciences*. 2016;41(6):508–18.
16. Rameez RM, Sadana D, Kaur S, Ahmed T, Patel J, Khan MS, et al. Association of Maternal Lactation with Diabetes and Hypertension: A Systematic Review and Meta-analysis. *JAMA Netw Open*. 2019;2(10):e1913401–e1913401. URL: <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2752994> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
17. Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz. ArGV 1. Art. 60. Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern. 2014;160-1/2. URL: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitung-zur-ArGV-1.html> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
18. Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz. ArGV3. Art. 34. Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern. 2006;334–1. URL: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen/Wegleitungen/wegleitung-zur-argv-3.html> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
19. Mutterschutz im Betrieb. Leitfaden für Arbeitgeber. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern. URL:

- https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mutterschutz_im_betrieb.html (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
20. Checkliste Mutterschutz am Arbeitsplatz. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern. URL:
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/checkliste-ocirt--mutterschutz-am-arbeitsplatz-.html (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
21. Mutterschaft. Schutz der Arbeitnehmerinnen. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern. URL:
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mutterschaft-_schutz-der-arbeitnehmerinnen.html (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
22. Stillen am Arbeitsplatz. Stillförderung Schweiz, Bern. URL:
http://www.stillfoerderung.ch/logicio/pmws/stillen__arbeit__de.html (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
23. Auswertung Befragung „Stillen und Arbeit“. Bern: Stillförderung Schweiz, 2017.
24. Auswertung des Fragebogens „Stillen und Arbeit“. Bern: Stillförderung Schweiz, 2018.
25. RobinHiggins. Pixabay, München. URL:
<https://pixabay.com/de/users/robinhiggins-1321953/> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
26. Branchenstruktur. Bundesamt für Statistik, Bern. URL:
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/querschnittsthemen/wohlfahrtsmessung/gueter/oekonomische-gueter/branchenstruktur.html> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
27. Kleine und mittlere Unternehmen. Bundesamt für Statistik, Bern. URL:
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industriedienstleistungen/unternehmen-beschaefigte/wirtschaftsstruktur-unternehmen/kmu.html> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
28. Seidel A. Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Prognos AG, Basel. URL:
<https://www.prognos.com/publikationen/alle->

- publikationen/231/show/5f7c984f244cc3d32e887900d8eecbf6/ (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
29. Hunziker A. Spass am wissenschaftlichen Arbeiten. Zürich: Verlag SKV AG, 2015.
 30. Wegleitung zum Arbeitsgesetz. ArG. Art. 2. Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern. 2015;002-1/2/3/4/5. URL:
<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen/Wegleitungen/wegleitung-zum-arg.html> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).
 31. Wegleitung zum Arbeitsgesetz. ArG. Art. 3. Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern. 2015;003-1/2. URL:
<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen/Wegleitungen/wegleitung-zum-arg.html> (letzter Zugriff: 22. Februar 2020).

Dank

Mein Dank gebührt in erster Linie meiner Familie. Ohne ihren tatkräftigen Einsatz auf unterschiedlichen Ebenen wäre diese Arbeit nicht zustande gekommen. Besonders hervorheben möchte ich die Unterstützung bei der Auswertung des Datensets von Marius Röstli und von Hannes Röstli bei der sprachlichen Überprüfung dieses Berichts und durch das Kreieren des Fragebogen-Logos. Die zahlreichen Diskussionen haben diese Studie in vielerlei Hinsicht bereichert. Ebenso wäre ohne den liebevollen Umgang von Lotti und André Röstli mit unseren beiden Töchtern und die vielen von ihnen mit Ronja und Juna verbrachten Stunden die vorliegende Arbeit nicht möglich gewesen.

Einen weiteren Dank möchte ich meiner Referentin, Frau Dr. Stephanie Baumgartner Perren, aussprechen. Ich konnte stets auf ihre fachliche und methodische Kompetenz sowie Bekräftigung zählen.

Ebenso bedanke ich mich bei Anne-Catherine Grandchamp, Daniel Berner, Brigitte Simonet, Isabelle Opan, Diana Rennison und Tanya Gallagher für das Redigieren/Korrekturlesen des fremdsprachlichen Fragebogens.

Obwohl ich zurzeit nicht im Arbeitsprozess integriert bin, besteht eine gewisse Verbindung mit der Stichprobe dieser Studie. Ich versuche in einer integrativen Rolle, Familie und Studium zu vereinbaren. Mit diesem Hintergedanken bedanke ich mich von Herzen bei allen Frauen, die ca. 15 Minuten ihrer wertvollen Zeit für das Ausfüllen des Fragebogens investiert haben. Die hohe Teilnehmerzahl ist ein Ausdruck für die Tragweite und Aktualität der Thematik dieser Studie. Diese wäre jedoch ohne die Unterstützung von zahlreichen Instanzen, welche sich bereit erklärt haben, den Fragebogen zu streuen, nicht zustande gekommen. Immer wieder war ich gerührt von einzelnen Menschen, die sich persönlich für mein Anliegen eingesetzt und mich dadurch in der Relevanz meiner Arbeit bekräftigt haben. Besonders hervorheben möchte ich die fortwährende Begleitung durch die Stillförderung Schweiz.

Des Weiteren danke ich dem BLV für die Erlaubnis, Fragen aus der SWIFS von 2014 in dieser Studie aufzugreifen und dem Swiss TPH für die Beantwortung von inhaltlichen Fragen.

Abschliessend bin ich für den intensiven Lernprozess, inklusive aller Höhen und Tiefen, den ich im Laufe dieser Arbeit erfahren durfte, dankbar.

Anhang

Fragebogen



**To change this survey to English, please click on the globe above.
Pour changer cette enquête en français, veuillez cliquer sur le globe ci-dessus.**

Liebe Mutter!

Wie Sie aus eigener Erfahrung wissen, ist die **Geburt eines Kindes** mit einem **grundlegenden Wandel in der Lebensführung** verbunden. Vor allem das erste Lebensjahr des Kindes stellt eine aussergewöhnliche Situation dar und fordert auf verschiedenen Ebenen.

Eine dieser **Herausforderungen** betrifft die Erwerbstätigkeit der Eltern, insbesondere die **berufliche Situation der Mutter**. Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen ist besonders anspruchsvoll. Es braucht die Unterstützung aller Beteiligten im privaten und beruflichen Umfeld.

Wie ist es Ihnen bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit ergangen? Uns interessieren Ihre Erfahrungen!

Im Rahmen meiner Bachelor-Arbeit an der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) erfasse ich Aspekte zur Situation erwerbstätiger Mütter am Arbeitsplatz in der Schweiz. Um die Studienresultate nicht zu beeinflussen, möchte ich hier bewusst keine Details zur genauen Fragestellung geben. Sie dürfen sich jedoch mit Fragen und Anregungen oder bei Interesse am Ergebnis dieser Studie gerne an mich wenden. **Resultate dieser Studie werden schliesslich der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Die Befragung ist anonym und beansprucht etwa 15 Minuten Ihrer Zeit.**

Sind Sie Mutter von mindestens einem Kind, welches nach dem 1. Januar 2016 geboren wurde und sind Sie innerhalb eines Jahres nach der Geburt dieses Kindes in die unselbständige Erwerbstätigkeit zurückgekehrt? Dann möchte ich Sie bitten diesen Fragebogen auszufüllen.

Eine aussagekräftige Studie ist auf möglichst viele Teilnehmende sowie eine vollständige und wahrheitsgetreue Beantwortung angewiesen. Ich bitte Sie daher, diese Umfrage ehrlich zu beantworten und andere darauf aufmerksam zu machen (der Link zu dieser Umfrage kann gerne weiterverbreitet werden).

Ihre Teilnahme ist bis Ende November 2019 möglich.

Vielen herzlichen Dank, dass Sie sich Zeit nehmen, Ihre Erfahrungen mit uns zu teilen.

Petra Gantenbein
Mutter und Studentin im Studiengang BSc Ernährung & Diätetik
Kontakt: petra.gantenbein@students.ffhs.ch

Fernfachhochschule Schweiz (FFHS)
www.ffhs.ch

Ich danke dem Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen BLV für das zur Verfügung stellen des Fragebogens der Swiss Infant Feeding Study (SWIFS).

Sofern der Fragebogen nicht korrekt angezeigt wird, kopieren Sie bitte den Link und starten Sie den Fragebogen in einem anderen Browser.

9%

WEITER



FFHS 

Fernfachhochschule Schweiz
Zürich | Basel | Bern | Brig

Mitglied der SUPSI

Frage 1:

Hiermit bestätige ich, dass ich das vorangehende Schreiben gelesen habe und ich die Voraussetzungen für die Teilnahme an der Studie erfülle.

- Ich bin Mutter von mindestens einem Kind, welches nach dem 1. Januar 2016 geboren wurde und ich bin innerhalb eines Jahres nach der Geburt dieses Kindes in die unselbständige Erwerbstätigkeit (in der Schweiz) zurückgekehrt.

18%

WEITER



Frage 2:

Wie fühlen Sie sich generell bezüglich Ihrer Situation als Mutter im Arbeitsprozess?

Es können mehrere zutreffende Antworten ausgewählt werden.



Zuversichtlich



Erschöpft



Glücklich



Frustriert



Erfüllt



Traurig



Gelassen



Überfordert



Souverän



Wütend



Ein wenig 'verrückt'



Unsicher



Weiss nicht



Frage 3:

Was ist Ihr Zivilstand?

- Verheiratet
- Geschieden
- Ledig
- Verwitwet
- Eingetragene Partnerschaft
- Aufgelöste Partnerschaft

Frage 4:

Wieviele leibliche Kinder haben Sie insgesamt?

Bitte als Zahl angeben.

Frage 5:

Wann wurde Ihr jüngstes Kind geboren?

Bitte Monat und Jahr als Zahl angeben. z.B. 082016 (= August 2016)

Falls Sie mehrere leibliche Kinder mit Geburt nach dem 1. Januar 2016 haben, beziehen Sie sich bitte auf jenes Kind, nach dem Sie als letztes die Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen haben. Bitte beziehen Sie sich im weiteren Verlauf der Befragung immer auf dieses Kind.

Frage 6:

Zu wieviel Prozent waren Sie vor der Geburt Ihres Kindes erwerbstätig?

Bitte als Zahl angeben.

Frage 7:

Wie lange haben Sie von Ihrem Betrieb bezahlten Mutterschaftsurlaub bekommen?

- 14 Wochen
- 16 Wochen
- Ich habe keinen Mutterschaftsurlaub bekommen
- Anderes (bitte als Zahl in Wochen angeben):

Frage 8:

Wie alt war Ihr Kind, als Sie die Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen haben?

Bitte als Zahl in Wochen angeben (so genau wie möglich).

Frage 9:

Was hat über den Zeitpunkt Ihres Wiedereintrittes in die Erwerbstätigkeit entschieden?

Es können mehrere zutreffende Antworten ausgewählt werden.

- Finanzielle Gründe: Ich/wir brauchte/n das Geld.
- Karrierebezogene Gründe: Ich wollte den Anschluss im Beruf nicht verpassen.
- Freude an der Arbeit oder dem sozialen Arbeitsumfeld
- Loyalität gegenüber dem Betrieb
- Forderung des Betriebs
- Ausgleich zur Familienarbeit
- Anderes (bitte eintragen):

Frage 10:

Zu wieviel Prozent sind Sie seit der Geburt Ihres Kindes erwerbstätig?

Bitte als Zahl angeben.

Frage 11:

Zu wieviel Prozent ist der rechtliche Vater seit der Geburt Ihres Kindes erwerbstätig?

- Bitte als Zahl angeben.

- Wir leben getrennt/Ich bin alleinerziehend

Frage 12:

Wer betreut während Ihrer Arbeitszeit Ihr Kind?

Es können mehrere zutreffende Antworten ausgewählt werden.

- Ein Familienmitglied (z.B. rechtlicher Vater, Grosseltern)

- Kindertagesstätte

- Tagesmutter

- Au Pair

- Anderes (bitte eintragen):

Frage 13:

Wie lange ist für Sie der Anreiseweg zwischen dem Hauptbetreuungsplatz Ihres Kindes und Ihrem Betrieb?

- Weniger als 15 Minuten

- 15 - 30 Minuten

- 30 - 45 Minuten

- 45 Minuten - 1 Stunde

- Mehr als 1 Stunde

36%

WEITER



Frage 14:

In welcher Branche ist Ihr Betrieb tätig?

- Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
- Baugewerbe/Bau
- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- Andere Verarbeiter (Industrie)
- Handel und Reparatur
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
- Forschung
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Andere Dienstleistungen
- Anderes (bitte eintragen):

Frage 15:

Wieviele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt Ihr Betrieb?

- 1 bis 9
- 10 bis 49
- 50 bis 249
- Mehr als 250
- Weiss nicht

Frage 16:

Wieviele Frauen arbeiten in Ihrem Betrieb?

- 1 bis 20 Frauen
- Mehr als 20 Frauen
- Weiss nicht

Frage 17:

Was beinhaltet Ihre Arbeit hauptsächlich?

Es können mehrere zutreffende Antworten ausgewählt werden.

- Arbeit draussen
- Arbeit drinnen
- Arbeit an einem meistens/immer gleichbleibenden Arbeitsort
- Arbeit an einem häufig wechselnden Arbeitsort
- Arbeit mit grosser physischer Belastung (z.B. Landschaftsgärtnerin)
- Arbeit mit mittlerer physischer Belastung (z.B. Angestellte in der Gastronomie)
- Arbeit mit geringer/keiner physischen Belastung (z.B. Computerarbeit)
- Anderes (bitte eintragen):

Frage 18:

Welche Stellung haben Sie in Ihrem Betrieb?

- Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion
- Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion
- Arbeitnehmende in Unternehmensleitung
- Arbeitnehmende in Unternehmensleitung und mit Vorgesetztenfunktion

Frage 19:

Seit wann arbeiten Sie in Ihrem Betrieb?

Bitte Jahreszahl angeben.

45%

WEITER



Frage 20:

Wird an Ihrem Arbeitsplatz die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt?

- Nein
- Weiss nicht

Ja, mit folgenden Massnahmen (es können mehrere zutreffende Antworten ausgewählt werden):

- Reduzierung der Arbeitszeit (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit)
- Familienbezogene Freistellung (z.B. Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs, Familienbedingte Auszeit, Zusatzurlaub (bezahlt), Sonderurlaub (unbezahlt))
- Erhöhung der Zeitsouveränität (z.B. Jobsharing, Berücksichtigung familiärer Zeitbedarfe bei der Arbeitseinsatzplanung, Gleitzeit, Arbeitszeitkonto, Jahresarbeitszeit, flexible Pausenregelung, Ferienregelung)
- Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte (z.B. Kommunikationszeiten, Teamarbeit unter Berücksichtigung der familiären Situation)
- Flexibilität des Arbeitsortes (z.B. Arbeit von zu Hause)
- Finanzielle Zulagen (z.B. Geburtszulage, freiwillige Familienzulage, Erfahrungszuschlag)
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z.B. Beratung über Angebote, Vermittlung von Angeboten, Bereitstellung von Angeboten, Kostenbeteiligung Kinderbetreuung, Kinderbetreuung in Ausnahmesituationen)
- Personalentwicklung (z.B. Berücksichtigung familiärer Belange bei Weiterbildung, gleichberechtigte Teilnahme an Weiterbildungsmassnahmen)
- Planung von Wiedereinstieg und Arbeitsplatzzuschnitt (z.B. Planungsgespräch, Kontakthaltemöglichkeiten, Rückkehrgespräche)
- Unterstützung aktiver Vaterschaft (z.B. väterspezifische Bedarfsanalyse, Vaterschaftsurlaub, Vorbilder in der Führungsetage)
- Betonung der Wertschätzung von Familien (z.B. Familienfeste, Kids-Day, familienfreundliche Parkplatzregelung)
- Anderes (bitte eintragen):

Frage 21:

Hat/Hatte die 'Familienfreundlichkeit' Ihres Betriebs einen Einfluss auf Ihre Wahl des Arbeitsplatzes?

- Ja
- Nein
- Weiss nicht
- Anderes (bitte eintragen):

Frage 22:

In meinem konkreten Fall erleichtert es mir mein Betrieb, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

- Trifft voll zu
- Trifft eher zu
- Trifft weniger zu
- Trifft gar nicht zu
- Weiss nicht

Frage 23:

Welche Einstellung zum Stillen hatten Sie während der Schwangerschaft Ihres Kindes?

- Ich hatte mir vorgenommen zu stillen
- Ich wollte es auf mich zukommen lassen
- Ich wollte nicht stillen

Frage 24:

Stillen/Stillten Sie Ihr Kind?

- Nein, ich habe nicht gestillt
- Ja, ich stille immer noch
- Ich habe abgestillt als mein Kind __ Wochen alt war. Bitte als Zahl angeben (so genau wie möglich).

Hatte die (geplante) Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit einen Einfluss auf den Zeitpunkt des Abstillens?

- Nein
- Ja

Bemerkungen (bitte eintragen):

Frage 25:

Wann hat Ihr Kind die erste Breimahlzeit (Beikost) erhalten? Bis jetzt hat mein Kind noch keine Beikost erhalten. Als mein Kind ___ Wochen alt war. Bitte als Zahl angeben (so genau wie möglich).**Hatte die (geplante) Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit einen Einfluss auf den Zeitpunkt der Beikosteinführung?** Nein Ja Bemerkungen (bitte eintragen):

Frage 26:

Stillen/Stillten Sie Ihr Kind gerne? Ich habe nicht gestillt Unentschieden Nein**Ja. Weshalb? Es können mehrere zutreffende Antworten ausgewählt werden.** Förderung der Mutter-Kind-Beziehung Gesundheitliche Vorteile für das Kind und seine Entwicklung Gesundheitliche Vorteile für die Mutter Natürlichkeit des Stillens Praktikabilität des Stillens Überzeugung Anderes (bitte eintragen):

Frage 27:

Welche Einstellung haben Sie generell zum Stillen/Abpumpen am Arbeitsplatz? Ich habe/hätte generell kein Problem damit, am Arbeitsplatz zu stillen/abzupumpen. Mir ist/wäre es generell unangenehm, am Arbeitsplatz zu stillen/abzupumpen. Ich habe keine eindeutige Meinung dazu.

Frage 28:

Wird durch Ihren Betrieb ein geeigneter Raum zur Verfügung gestellt, in den Sie sich zum Stillen oder Abpumpen zurückziehen können/könnten? Nein Weiss nicht Anderes (bitte eintragen): Ja, es besteht die Möglichkeit in einem separaten Raum zu stillen/abzupumpen. Ja, es besteht die Möglichkeit in einem abgetrennten Bereich eines andersartig genutzten, aber ruhigen Raums zu stillen/abzupumpen.

Der Raum verfügt über folgende Ausstattung (es können mehrere zutreffende Antworten ausgewählt werden):

- Sichtschutz
- Abschliessbar
- Bequeme Sitzgelegenheit (Liege)
- Fließendes Wasser (z.B. zum Händewaschen)
- Reservationssystem (der Raum kann wie ein Sitzungszimmer gebucht werden)

Frage 29:

Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz die Möglichkeit, abgepumpte Milch gekühlt aufzubewahren?

- Ja, es gibt einen eigens dafür vorgesehenen Ort
- Obwohl es keinen eigens dafür vorgesehenen Ort gibt, ist es möglich
- Nein
- Weiss nicht

Frage 30:

Werden Stillpausen bzw. die Zeit für das Abpumpen von Ihrem Betrieb als Arbeitszeit angesehen und als solche vergütet?

- Ja, vollständig
- Ja, zur Hälfte
- Nein
- Weiss nicht
- Anderes (bitte eintragen):

Frage 31:

Wie haben Sie von Ihren Rechten in Bezug auf das Stillen bzw. Abpumpen am Arbeitsplatz erfahren?

Es können mehrere zutreffende Antworten ausgewählt werden.

- Ich wurde vor meiner Rückkehr an den Arbeitsplatz von meinem Betrieb informiert.
- Ich wurde nach meiner Rückkehr an den Arbeitsplatz von meinem Betrieb informiert.
- Ich wurde nicht von meinem Betrieb informiert.
- Ich habe mich selber informiert.
- Ich weiss nicht, was meine Rechte als stillende Arbeitnehmerin sind.
- Anderes (bitte eintragen):

Frage 32:

Meine Rechte als stillende Arbeitnehmerin haben/hatten/hätten einen Einfluss auf meine Stillabsichten.

- Trifft voll zu
- Trifft eher zu
- Trifft weniger zu
- Trifft gar nicht zu
- Weiss nicht
- Anderes (bitte eintragen):

Frage 33:

Machen/Machten Sie von Ihrem Recht während der Arbeitszeit zu stillen/abzupumpen Gebrauch?

Es können mehrere zutreffende Antworten ausgewählt werden.

- Ich habe gar nie gestillt.
- Nein, ich hatte bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit bereits abgestellt.
- Nein, ich wusste nicht, was meine Rechte als stillende Arbeitnehmerin sind.
- Nein, ich wollte während meiner Arbeitszeit nicht stillen/abpumpen.
- Bemerkungen (bitte eintragen):
- Ja, ich stille/pumpe in einer Räumlichkeit meines Betriebs während meiner Arbeitszeit ab.
- Ja, ich stille/pumpte in einer Räumlichkeit meines Betriebs während meiner Arbeitszeit ab, bis mein Kind __ Wochen alt war. Bitte als Zahl angeben (so genau wie möglich).
- Ja, ich verlasse jedoch meinen Betrieb, um während der Arbeitszeit zu stillen/abzupumpen.
- Ja, ich habe jedoch meinen Betrieb verlassen, um während der Arbeitszeit zu stillen/abzupumpen, bis mein Kind __ Wochen alt war. Bitte als Zahl angeben (so genau wie möglich).
- Bemerkungen (bitte eintragen):

Frage 34:

In meinem Betrieb erachte ich die Bedingungen um zu stillen/abzupumpen als sehr gut (ich fühle/fühlte mich wohl, oder hätte mich wohl gefühlt).

- Trifft voll zu
- Trifft eher zu
- Trifft weniger zu
- Trifft gar nicht zu
- Weiss nicht
- Anderes (bitte eintragen):

64%

WEITER



Frage 35:

Was sind unterstützende Faktoren beim Stillen bzw. Abpumpen am Arbeitsplatz? (Was hat Ihnen geholfen?)

Es können mehrere zutreffende Antworten ausgewählt werden.

- Unterstützung der Betriebsleitung/der Vorgesetzten (z.B. Gespräche, Interesse, Ermutigung)
- Akzeptanz und Austausch mit den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen (Arbeitsklima)
- Informationspolitik des Betriebs
- Offizielle Richtlinien
- Ausstattung/Atmosphäre des Stillraums (Stillklima)
- Andere stillende Mütter (z.B. Stillgruppe)
- Anderes (bitte eintragen):

Frage 36:

Was sind hindernde Faktoren beim Stillen bzw. Abpumpen am Arbeitsplatz? (Was hat Ihnen gefehlt?)

Es können mehrere zutreffende Antworten ausgewählt werden.

- Mangelnde Unterstützung der Betriebsleitung/der Vorgesetzten (z.B. Unwissenheit, Desinteresse, Ignoranz)
- Stildiskriminierung am Arbeitsplatz
- Mangelnde Informationspolitik des Betriebs
- Unverständnis/Widerstand
- Fehlender Stillraum
- Mangelhafte Ausstattung/Atmosphäre des Stillraums (Stillklima)
- Keine anderen stillenden Mütter (ich fühle/fühlte mich alleine)
- Anderes (bitte eintragen):

73%

WEITER



Frage 38:

Wie alt sind Sie?

Bitte als Zahl in Jahren angeben.

Frage 39:

Wo wurden Sie geboren?

Schweiz

Anderes Land. Bitte Land eintragen.

Seit wann leben Sie in der Schweiz? Bitte Jahreszahl angeben.

Frage 40:

Welche Nationalität haben Sie?

Bitte eintragen.

Frage 41:

Wo wohnen Sie?

Bitte Kürzel des Kantons eintragen.

In der Stadt/Stadtnähe

Auf dem Land

Frage 42:

Welches ist Ihr höchster Schulabschluss?

Kein Schulabschluss

Obligatorische Schule

Berufslehre

Maturität

Höhere Fachschule, höhere Berufsausbildung (Meisterdiplom)

Fachhochschule, Universität

Frage 43:

Wie fühlen Sie sich nach der Beantwortung dieses Fragebogens?

Es können mehrere zutreffende Antworten ausgewählt werden.

Ich habe noch nie so viel über das Stillen bzw. Abpumpen am Arbeitsplatz nachgedacht.

Viele der Fragen fand ich langweilig.

Ich fühle mich von dieser Thematik nicht betroffen.

Viele der Fragen fand ich interessant.

Ich fühle mich von dieser Thematik generell betroffen.

Weiss nicht

Anderes (bitte eintragen):

Frage 44:

Wie sind Sie auf diesen Fragebogen aufmerksam geworden?

Es können mehrere zutreffende Antworten ausgewählt werden.

Durch meinen Betrieb

Durch meine Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen

Durch meinen Freundeskreis, Bekannte oder Familie

Internet. Bitte Namen der Seite angeben.

Newsletter. Bitte Namen des Newsletters angeben.

Soziale Medien. Bitte Namen des Kanals angeben.

Flyer

Anderes (bitte eintragen):

Frage 45:

Haben Sie noch abschliessende Bemerkungen zu diesem Fragebogen? Ihre Meinung interessiert uns!

Streuung des Fragebogens

Tabelle 8: Streuung des Fragebogens. Aufgeführt sind alle Instanzen, die von der Autorin angeschrieben wurden. Unterteilt nach Gruppen und mit der Angabe betreffend Unterstützung und des Kanals, durch den die Streuung des Links (und/oder QR Codes) zum Online-Fragebogen durch die jeweiligen Instanzen erfolgte.

| Instanz | Gruppe | Unterstützung | Kanal |
|--|--------------------|---------------|---|
| Stillförderung Schweiz | Fachverband | Ja | Newsletter, Facebookseite |
| La Leche League Schweiz, LLL | Fachverband | Keine Antwort | - |
| Berufsverband Schweizerischer Still- und Laktationsberaterinnen, BSS | Fachverband | Ja | E-Mailversand |
| Verband Kinderbetreuung Schweiz, kibesuisse | Fachverband | Nein | - |
| Schweizerischer Fachverband Mütter- und Väterberatung, SF MVB | Fachverband | Ja | Newsletter, Webseite |
| Schweizerischer Hebammenverband, SHV | Fachverband | Ja | E-Mailversand |
| Berufsverband Kinder- und Jugendärzte in der Praxis, kinderärzte.schweiz | Fachverband | Ja | Newsletter |
| Ostschweizer Verein für das Kind | Fachverband | Ja | E-Mailversand |
| Schweizerische Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe, SGGG | Fachverband | Ja | Newsletter |
| profawo Schweiz, Kids & Co-Kindertagesstätten | Kindertagesstätten | Ja | Aufruf an eigene Mitarbeiterinnen, Kids & Co-Kindertagesstätten |
| familienservice, Kitas und Horte der Gruppe | Kindertagesstätten | Ja | Aufruf an eigene Mitarbeiterinnen, |

| | | | |
|---|---|--------------------------------|---|
| pop e poppa | | | Kindertagesstätten der Gruppe pop e poppa |
| Servicefachstelle für Kinderbetreuung, Hello Kids! ETH Zürich | Kindertagesstätten | Nein | - |
| Verein Kitawas | Kindertagesstätten | Ja | Flyer aufgelegt |
| Medela Schweiz | Industrie | Ja | Facebookseite |
| Migros | Studie 'Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik' | Ja | Medien des Migros-Kulturprozent |
| Nestlé Schweiz | Studie 'Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik' | Kein Kontakt zustande gekommen | - |
| Novartis | Studie 'Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik' | Kein Kontakt zustande gekommen | - |
| Die Schweizerische Post | Studie 'Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik' | Nein | - |
| SECO – Dossier Vereinbarkeit von Beruf und Familie | Studie 'Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik' | Nein | - |
| ETH Zürich | Bildungsorganisation | Nein | - |
| Fachhochschule Graubünden | Bildungsorganisation | Nein | - |
| Alte Kantonsschule Aarau | Bildungsorganisation | Ja | Aufruf an eigene Mitarbeiterinnen |

| | | | |
|--|-------------------|----------------|--|
| swissmom | Interessensgruppe | Ja | Beitrag im Forum für Umfragen auf Webseite, Newsletter |
| Tagesanzeiger – Mama Blog | Interessensgruppe | Ja | Post auf Facebook-Besucherseite, Kommentar bei Blogpost |
| Magazin „wir eltern“ | Interessensgruppe | Ja | Beitrag im Forum für Umfragen auf Webseite, Kleininserat im „wir eltern“ Magazin |
| ElternMagazin „Fritz+Fränzi“ | Interessensgruppe | Nein | - |
| Familienleben.ch | Interessensgruppe | Keinen Kontakt | Beitrag im Forum „Baby“ erstellt |
| Lets-Family (Present-Service) | Interessensgruppe | Nein | - |
| Diverse Mütter- und Stillgruppen auf sozialen Medien, persönliche Kontakte, Gruppenchats | Interessensgruppe | Ja | Facebookseite, whatsapp |
| Frauenklinik, Grabs | Spital | Ja | Flyer bei Sprechstunde abgegeben |
| Frauenklinik Fontana, Chur | Spital | Ja | Flyer im Ambulatorium aufgelegt |
| Frauenklinik KSA, Aarau | Spital | Keinen Kontakt | Flyer für Ambulatorium versandt |
| Frauenklinik Kantonsspital, St. Gallen | Spital | Ja | Flyer im Ambulatorium aufgelegt |
| Frauenklinik Universitätsspital, Basel | Spital | Ja | Flyer bei Sprechstunde abgegeben |
| Frauenklinik Universitätsspital, Bern | Spital | Keinen Kontakt | Flyer für Ambulatorium versandt |
| Frauenklinik Universitätsspital, Zürich | Spital | Keine Antwort | - |
| Dep. de la femme | Spital | Keinen Kontakt | Flyer für Ambulato- |

| | | | |
|---|---------|----------------|---|
| HUG, Genève | | | rium versandt |
| Dep. de la femme CHUV, Lausanne | Spital | Keinen Kontakt | Flyer für Ambulato- rium versandt |
| UNICEF „Baby Freundliche Spitäler“ | Spital | Keine Antwort | - |
| Unia | Politik | Ja | Aufruf an eigene Mitarbeiterinnen |
| Pro Familia | Politik | Nein | - |
| Eidgenössischen Kommission für Fami- lienfragen | Politik | Ja | Post auf Twitter |
| Gesundheitsförderung Schweiz | Politik | Ja | Aufruf an eigene Mitarbeiterinnen, Projektleiter in Kon- takt mit Frauen |

Demografie

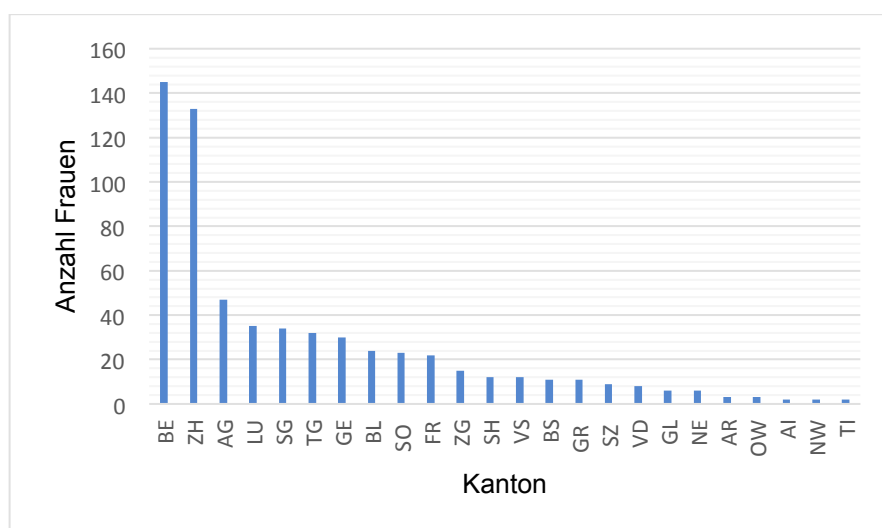


Abbildung 7: Demografie: Kantonale Abdeckung der Studienteilnehmerinnen

Einflussfaktoren auf die Gesamtstildauer

Ohne klar nachweisbaren Einfluss auf die Gesamtstildauer sind (für einen möglichen Einfluss dieser Faktoren auf die Gesamtstildauer wurde mittels aufgeführter Teststatistik und visueller Prüfung getestet):

- Das Alter des Kindes bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit (Spearman-scher Rangkorrelation (ρ) P -Wert = 0.294)
- Das Arbeitspensum der Mutter beim Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit (werden jedoch separat nur Mütter mit einem Kind analysiert, so ist die Gesamtstilldauer jener Mütter mit einem höheren Arbeitspensum mit einer kürzeren Gesamtstilldauer assoziiert; $\rho = -0.165$, P -Wert = 0.029)
- Die Stellung der Mutter im Betrieb (ANOVA, P -Wert = 0.154)
- Die Betriebsgrösse (ANOVA, P -Wert = 0.763)
- Die physische Belastung der Mutter während der Arbeit (ANOVA, P -Wert = 0.319)
- Die schulische Bildung der Mutter (ANOVA, P -Wert = 0.964)
- Die Wohngegend der Mutter (rural oder urban) (P -Wert T-test = 0.064; P -Wert Wilcoxon rank Test = 0.395)
- Der Anreiseweg zwischen Hauptbetreuungsplatz und Betrieb (ANOVA, P -Wert = 0.205)

Nachfolgende Variablen zeigen bei einer ersten Analyse einen statistisch nachweisbaren Einfluss auf die Gesamtstilldauer: Jüngere Frauen und Frauen, die bereits Kinder haben, stillen tendenziell länger (siehe Abbildungen 8 und 9).

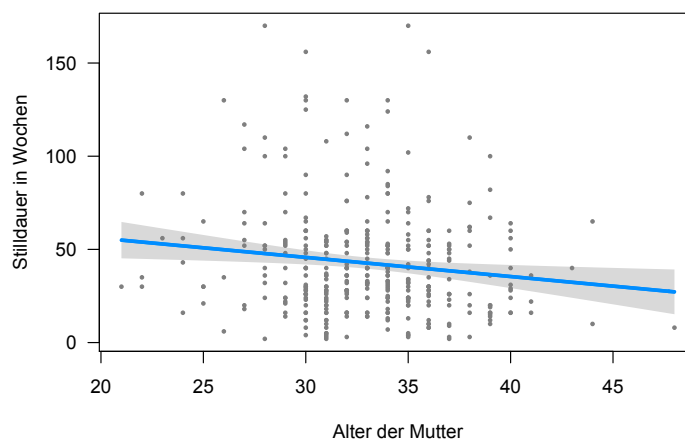


Abbildung 8: Gesamtstilldauer und Alter der Mutter. Jüngere Mütter stillen eher länger als ältere Mütter (Spearman-scher Rangkorrelation (ρ) = -0.12; P -Wert = 0.021). Dieser Effekt bleibt bestehen, wenn man nur Mütter mit einem Kind berücksichtigt ($\rho = -0.156$, P -Wert = 0.039). Neben den Rohdaten ist zudem die lineare Regressionsgerade (blau), inklusive 95 % Konfidenzintervall (grau), dargestellt.

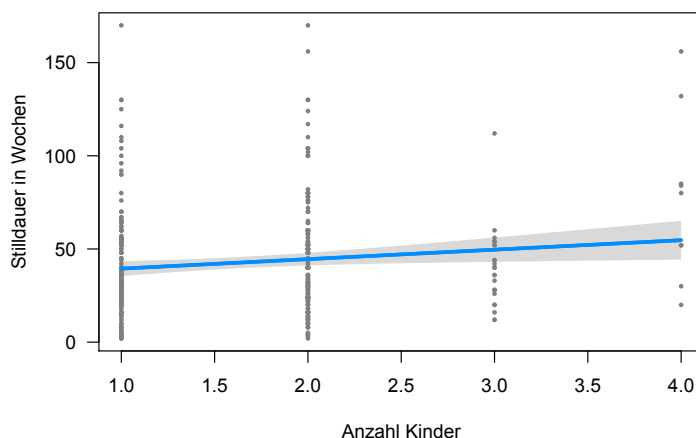


Abbildung 9: Gesamtstilldauer und Anzahl Kinder. Tendenz einer längeren Gesamtstilldauer bei Frauen mit mehreren Kindern. Ein statistisch signifikanter, positiver Zusammenhang zwischen Anzahl Kindern und Gesamtstilldauer ist zwar in einem linearen Regressionsmodell gegeben (P -Wert der linearen Regression = 0.018; siehe blaue Linie mit 95 % Konfidenzintervall in grau), nicht aber durch die Spearmansche Rangkorrelation (ρ) = 0.08; P -Wert = 0.148).

Erwerbstätigkeit und Zeitpunkt der Beikosteneinführung

In der vorliegenden Studie geben 76.7 % der Frauen an, dass der Zeitpunkt der Beikosteneinführung durch die (geplante) Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit beeinflusst wird. Beikost wird im Durchschnitt mit 21.6 und im Median mit 21 Wochen eingeführt (siehe Abbildung 10), was innerhalb der in der Schweiz empfohlenen Zeitspanne für die Beikosteneinführung liegt (zwischen der 17. und 26. Lebenswoche).

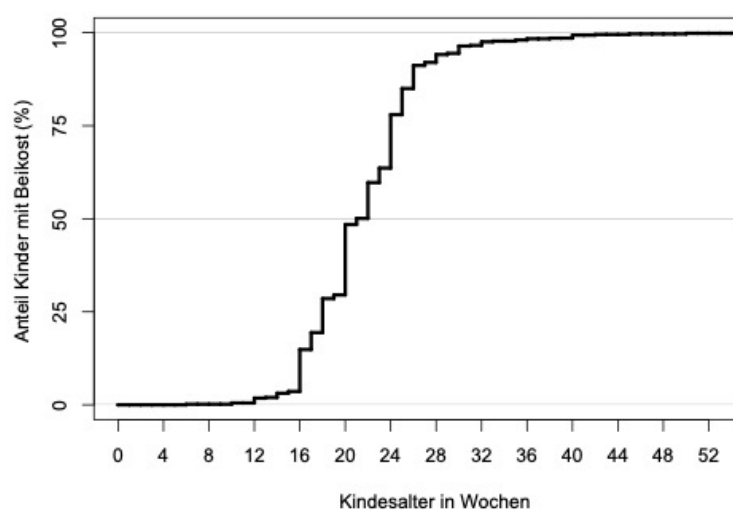


Abbildung 10: Beikosteneinführung. Prozent der Kinder mit bereits erhaltener Beikost in Abhängigkeit ihres Alters.

Gemäss Abbildung 11, die das Total der befragten Frauen erfasst, die bereits Beikost eingeführt haben, erhalten Kinder bei einer relativ frühen Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit ihrer Mütter auch relativ früher Beikost.

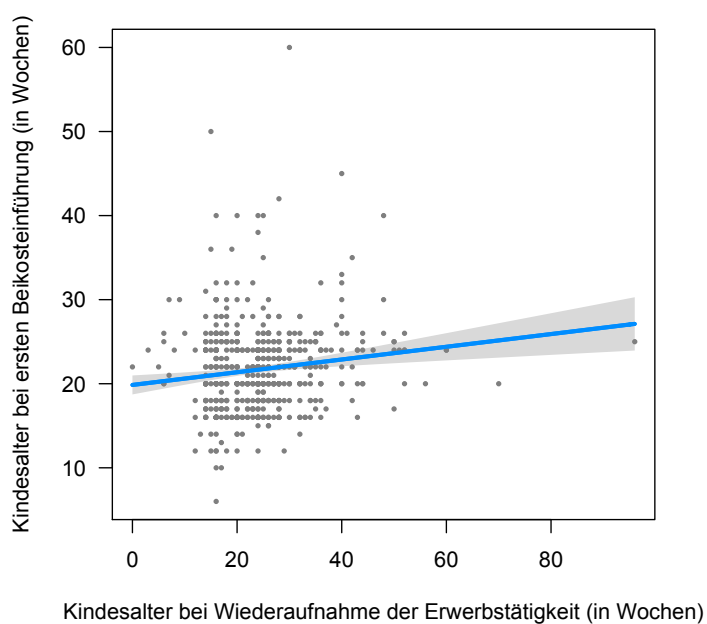


Abbildung 11: Beikosteinführung und Erwerbstätigkeit. Je früher die Erwerbstätigkeit der Frau wiederaufgenommen wird, desto früher wird mit der Beikosteinführung angefangen ($\rho = 0.137$, P -Wert < 0.001 ; $N = 614$). Nebst den Rohdaten ist zudem die lineare Regressionsgerade (blau), inklusive 95 % Konfidenzintervall (grau), dargestellt.

Selbständigkeitserklärung

Hiermit bestätige ich, dass ich die vorliegende Bachelorthesis mit dem Titel

„Der Einfluss des Arbeitsgesetzes zum Schutz der stillenden Mütter auf deren Stillverhalten“

selbständig durchgeführt, den Schlussbericht selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen worden sind, habe ich als solche gekennzeichnet.

Des Weiteren versichere ich, dass ich bisher noch keine wissenschaftliche Arbeit mit gleichem oder ähnlichem Inhalt an der FFHS oder an einer anderen Hochschule eingereicht habe.

Mir ist bekannt, dass die FFHS andernfalls auch nachträglich berechtigt ist, mir den auf Grund dieser Arbeit verliehenen Titel zu entziehen.

Oberschan, 25.2.2020

Ort und Datum

Gantenbein Petra



Name, Vorname, Unterschrift