

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Tommy Tabor (AfD)

vom 23. Februar 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 24. Februar 2026)

zum Thema:

Recht auf Stillen am Arbeitsplatz und in der Öffentlichkeit

und **Antwort** vom 11. März 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 12. März 2026)

Senatsverwaltung für Wissenschaft,
Gesundheit und Pflege

Herrn Abgeordneten Tommy Tabor (AfD)

über

die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/25305

vom 23. Februar 2026

über Recht auf Stillen am Arbeitsplatz und in der Öffentlichkeit

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Verwaltung:

Für die Beantwortung der Frage vier, die der Senat nicht in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann, wurden die Landesunternehmen, d.h. die Unternehmen und Gesellschaften privaten Rechts mit mehrheitlicher Beteiligung des Landes Berlin und die wirtschaftlich bedeutenden Anstalten öffentlichen Rechts, um Informationen gebeten, die von diesen in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurden. Die zum aktuellen Stand vorliegenden Daten sind in dieser Antwort wiedergegeben.

1. Welche positive Wirkung hat das Stillen auf die Kindesentwicklung? Welche wissenschaftlichen Studien können dies belegen?

Zu 1.:

Stillen hat nach dem aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstand vielfältige positive Auswirkungen auf die Gesundheit und Entwicklung von Kindern. Muttermilch enthält eine optimal zusammengesetzte Nährstoff- und Immunstoffkombination, die auf die Bedürfnisse des Säuglings abgestimmt ist. Stillen unterstützt insbesondere die Entwicklung des Immunsystems, fördert die gesunde Darmflora und trägt zu einer geringeren Infektanfälligkeit im Säuglingsalter bei. Darüber hinaus zeigen Studien Hinweise auf

positive Effekte hinsichtlich der kognitiven Entwicklung sowie auf ein reduziertes Risiko für bestimmte chronische Erkrankungen im späteren Lebensverlauf.

Die Empfehlungen und Bewertungen der wissenschaftlichen Evidenz werden unter anderem durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) gestützt.

2. Was sind die Gründe dafür, dass sich manche Frauen gegen das Stillen entscheiden, obgleich es medizinisch möglich wäre?

Zu 2.:

Dem Senat liegen dazu keine Erkenntnisse vor.

3. Der Runde Tisch Stillförderung Deutschland hat auf seiner Sitzung am 24.01.2026 das Motto der Weltstillwoche verabschiedet: „Stillen. Deine Superkraft.“ Die Deutsche Weltstillwoche findet jährlich in der 40. Kalenderwoche statt. Welche Aktionen wird es 2026 zur Weltstillwoche in Berlin geben?

Zu 3.:

Dem Senat liegt kein offiziell veröffentlichtes Programm vor.

4. Die Weltstillwoche 2023 stand unter dem Motto „Stillen im Beruf – kenne deine Rechte“. Ziel war es, Stillende sowie Arbeitgebende über die aktuell in Deutschland geltende Rechtslage aufzuklären und Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Stillen und Beruf zu schaffen. Denn: Viele Stillende und Schwangere halten Stillen und Berufstätigkeit für nicht vereinbar und stillen vor dem Wiedereintritt in Job, Ausbildung oder Studium ab. Dabei ist das deutsche Mutterschutzgesetz auf ihrer Seite: Bis zum ersten Geburtstag des Kindes haben Stillende das Recht auf bezahlte Stillzeiten, Arbeitgebende müssen geeignete Bedingungen für das Stillen oder Abpumpen schaffen. Wie wird dies in Berlin bei öffentlichen Arbeitgebern umgesetzt? (Verwaltung und Ämter, Hochschulen, Bibliotheken, landeseigene Betriebe usw.)

Zu 4.:

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz nicht nur während der Schwangerschaft und nach der Entbindung, sondern auch in der Stillzeit. Es ermöglicht der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen auch in der Stillzeit entgegen.

Arbeitgebende haben eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der

Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Durch die Gewährung der Freistellung darf bei der stillenden Frau kein Entgeltausfall eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

Angesichts der Vielzahl von Dienststellen öffentlicher Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Land Berlin liegen dem Senat keine Erkenntnisse vor, wie im Einzelnen die mutterschutzrechtlichen Bedingungen für berufstätige Stillende ausgestaltet sind. Die Ausgestaltung innerhalb des gesetzlichen Rahmens nach § 7 Absatz 2 des MuSchG liegt allein im Verantwortungsbereich der jeweiligen Dienststelle.

Den Dienststellen des Landes Berlin ist diese gesetzliche Regelung bekannt, darüber hinaus auch die Hinweise unter Abschnitt 2.4 im „Leitfaden zum Mutterschutz“ (Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber), herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Es ist davon auszugehen, dass die gesetzlichen Vorgaben von den Dienststellen beachtet werden.

Die nachfolgenden Angaben beruhen auf den Rückmeldungen der abgefragten öffentlichen Arbeitgeber des Landes Berlin:

- Antwort der Berliner Bäder-Betriebe (BBB) AöR:
„Bei Bedarf stellen die BBB Räumlichkeiten und Zeiten zur Verfügung.“
- Antwort der Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH:
„Die BEHALA – Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH – gewährleistet die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). Stillende Beschäftigte haben gemäß § 7 MuSchG bis zum ersten Geburtstag des Kindes Anspruch auf bezahlte Freistellung für Stillzeiten. Diese Zeiten werden auf die Arbeitszeit angerechnet und führen zu keiner Minderung des Arbeitsentgelts. Auch über den gesetzlich geregelten Zeitraum hinaus unterstützt die BEHALA im Rahmen betrieblicher Möglichkeiten entsprechende individuelle Vereinbarungen. Darüber hinaus stellt die BEHALA im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung, die ein ungestörtes Stillen oder Abpumpen in geschützter Atmosphäre ermöglichen. Dabei wird auf Diskretion, Hygiene und Zumutbarkeit der Wegezeiten geachtet. Individuelle Bedarfe werden in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft sowie der Personalabteilung berücksichtigt. Beschäftigte werden im Rahmen der Mutterschutzberatung durch die Personalabteilung über ihre Rechte informiert. Führungskräfte sind entsprechend sensibilisiert, um eine rechtskonforme und unterstützende Umsetzung sicherzustellen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die BEHALA ein wichtiger Bestandteil einer familienfreundlichen Personalpolitik. Neben den gesetzlichen Regelungen

werden – soweit betrieblich möglich – flexible Arbeitszeitmodelle und individuelle Lösungen unterstützt.“

- Antwort der BEN Berlin Energie und Netzholding GmbH:
 „In den öffentlichen Arbeitgeberstrukturen des Landes Berlin basiert die Umsetzung der Rechte Stillender vor allem auf den Vorgaben des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) sowie der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und den dazugehörigen Arbeitsstättenregeln (ASR). Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) in Verbindung mit den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A4.2 „Pausen- und Bereitschaftsräume“) regelt, dass Arbeitgeber geeignete Ruheräume oder Ruhemöglichkeiten für schwangere und stillende Beschäftigte zur Verfügung stellen müssen. Diese Räume müssen eine ungestörte Nutzung ermöglichen und entsprechend ausgestattet sein. Die BEN GmbH stellt einen Raum zur Verfügung, in dem die Möglichkeit in Ruhe zu stillen und abzupumpen. Dieser ist abschließbar und nicht einzusehen.“
- Antwort der Stromnetz Berlin GmbH (Tochter der BEN):
 „Aktuell befindet sich die SNB in Gesprächen bzw. Verhandlungen zur konkreten Ausgestaltung und Ertüchtigung entsprechender Räume. Ziel ist es, vorhandene Ruheräume für Schwangere so auszustatten oder neu herzurichten, dass sie auch den Anforderungen stillender Beschäftigter gerecht werden – etwa durch geeignete Rückzugsmöglichkeiten, hygienische Bedingungen sowie eine angemessene Möblierung zum Stillen oder Abpumpen.“
- Antwort der Berliner Großmarkt GmbH:
 „Die Berliner Großmarkt GmbH orientiert sich bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Beschäftigte an den Vorgaben des Mutterschutzgesetzes (Deutschland) (MuSchG). Ziel ist es, die gesetzlichen Schutzrechte einzuhalten und gleichzeitig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Stillende Mitarbeiterinnen haben nach § 7 MuSchG bis zum ersten Geburtstag ihres Kindes Anspruch auf bezahlte Stillzeiten während der Arbeitszeit. Diese Freistellungen werden als Arbeitszeit gewertet und haben keine Auswirkungen auf das Gehalt. Wenn es die betrieblichen Abläufe erlauben, können darüber hinaus auch individuelle Lösungen vereinbart werden. Damit Stillen oder das Abpumpen von Muttermilch während der Arbeitszeit möglich ist, stellt die Berliner Großmarkt GmbH, geeignete und geschützte Räumlichkeiten zur Verfügung. Dabei wird darauf geachtet, dass die Räume ausreichend Privatsphäre bieten und unter hygienischen Bedingungen genutzt werden können. Informationen zu den Regelungen des Mutterschutzes erhalten Beschäftigte über die Personalabteilung. In Abstimmung mit Vorgesetzten können individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden, um eine praktikable Lösung im Arbeitsalltag zu ermöglichen.“

Die Unterstützung von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen ist für die Berliner Großmarkt GmbH ein wichtiger Bestandteil ihrer Personalpolitik. Deshalb wird – soweit organisatorisch umsetzbar – versucht, flexible Arbeitszeitgestaltungen und individuelle Absprachen zu ermöglichen.“

- Antwort der Berliner Stadtgüter GmbH:
„Die Berliner Stadtgüter GmbH hält die Regelungen des Mutterschutzgesetzes ein. Die Gesellschaft gewährleistet Stillende das Recht auf bezahlte Stillzeiten und hat geeignete Bedingungen für das Stillen oder Abpumpen geschaffen.“
- Antwort der Berliner Stadtwerke GmbH:
„Das Mutterschutzgesetz wird bei den Berliner Stadtwerken eingehalten und stillende Personen können ihr Recht auf bezahlte Stillzeit im Homeoffice oder am Bürostandort im Ruheraum wahrnehmen. Es erfolgt keine unternehmensübergreifende Information dazu.“
- Berlinovo Immobilien Gesellschaft
„Die Berlinovo Immobilien Gesellschaft mbH hält einen Ruhe-/Sanitätsraum im Geschäftshaus frei für Mütter, die ihre Kinder stillen wollen. Auf Anfrage werden außerdem die Arbeitnehmerinnen, die ihr Kind zu Hause stillen möchten, für die Stillzeit von der Arbeit freigestellt. Des Weiteren besteht eine Homeoffice Regelung von 12 Tagen pro Monat, die bei Bedarf für solche Fälle erweitert werden kann. Damit wird sichergestellt, dass berufstätige stillende Mütter jederzeit ihr Kind versorgen können.“
- Antwort der BEW Berliner Energie und Wärme GmbH:
„Eine Möglichkeit zum Stillen ist an den Standorten am Südkreuz (SXB) und im Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) möglich:
 - SXB: Raum der Stille (abschließbar) und Eltern/Kind Zimmer (nicht abschließbar)
 - AFZ: Raum der Stille (nicht abschließbar aber mit Schild zu markieren, wenn besetzt)“
- Antwort der Berliner Stadtreinigung (BSR) AöR:
„Die Aufgabe des betriebsärztlichen Dienstes nach dem § 3 Arbeitssicherheitsgesetz ist es, gesundheitlich schädigende Auswirkungen der Arbeit frühzeitig zu erkennen und für einen Schutz vor Gesundheitsschäden und arbeitsbedingten Gefahren zu sorgen. Hierbei werden Arbeitgeber und Mitarbeiter:innen dahingehend beraten, wie Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu verbessern sind. Im Sinne eines erweiterten Arbeitsschutzes (Arbeitsschutzgesetz) und im Einklang mit dem Unternehmensziel einer Verbesserung der Gesundheitsförderung zu erzielen, werden unterschiedliche Serviceleistungen angeboten. Die medizinische Beratung umfasst

u.a. Berufskrankheiten, Impfungen, Nadelstichverletzungen, Vorgehen bei extremer Wetterlage sowie Schwangerschaft/Stillende. Auch während der Stillzeit in den ersten 12 Monaten nach der Geburt genießt die Mutter und ihr Kind besonderen Schutz. Die BSR ist verpflichtet, geeignete Möglichkeiten (Ruhebereiche) zum Stillen des Kindes anzubieten. Wenn die Mitarbeiterin es wünscht, ist sie von der Arbeit für die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens jedoch zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizustellen. Unterstützend wird eine Checkliste zur Gefährdungsbeurteilung für stillende Frauen nach dem Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (MuSchG) angeboten, in den Schutzmaßnahmen zwischen Führungskraft und Stillenden vereinbart und festgehalten werden.“

- Antwort der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) AöR:
 „Familienfreundlichkeit ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur der BVG. Mit verschiedenen lebensphasenorientierten Angeboten unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und reagieren flexibel auf veränderte Lebensumstände. Schwangere Beschäftigte haben die Möglichkeit, bereits vier Wochen vor Beginn der gesetzlichen Mutterschutzfrist unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt zu werden. Die BVG setzt die Vorgaben des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) gem. § 7 Abs. 2 konsequent um und gewährleistet die Rechte werdender und stillender Mütter. Die Beschäftigten werden durch das Personal Service Center im Rahmen des Mutterschutzes eingehend über ihre damit einhergehenden Rechte informiert und erhalten überdies aktuelles Informationsmaterial. Darüber hinaus haben alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit auf der Intranetseite der BVG- Informationen über Themen wie z. B. Mutterschutz, Tätigkeit während der Stillzeit, das Kinder-Willkommensgeld, Unterstützung bei der Planung der Elternzeit und zu unseren Gesundheitslotsen und Familienbeauftragten abzurufen und bei Bedarf auch persönliche Beratung zu erhalten. Des Weiteren stellt das Unternehmen passende Räumlichkeiten zum Stillen gemäß der Arbeitsstättenregel A4.2 zur Verfügung. Familienfreundlichkeit ist für die BVG ein Bestandteil moderner Personalpolitik und trägt dazu bei, die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflicher Tätigkeit nachhaltig zu unterstützen.“
- Antwort der degewo AG:
 „Die degewo verfügt über Eltern-Kind-Büros sowie geeignete Rückzugsmöglichkeiten in den Bürogebäuden, in denen gestillt oder abgepumpt werden kann.“
- Antwort der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH:
 „Die FBB GmbH erfüllt die sich aus dem Arbeitsschutz und der einschlägigen ASR A4.2 ergebenden Anforderungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung werdender und stillender Mütter im individuellen Bedarfsfall; dies umfasst auch die in

der Fragestellung aufgeführte Schaffung geeigneter Bedingungen für das Stillen oder Abpumpen.“

- Antwort der Gewobag AG:
„Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der Möglichkeit des mobilen Arbeitens haben stillende Mütter im ersten Lebensjahr des Kindes die Möglichkeit zuhause zu stillen. Innerhalb des Unternehmens besteht die Möglichkeit der Nutzung eines Ruheraums, die zeitliche Freistellung wird ermöglicht.“
- Antwort der Grün Berlin GmbH:
„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird u. a. durch die gesetzlich mögliche Elternzeit, flexibles Arbeiten und flexible Arbeitszeitmodelle unterstützt. Weiterer Handlungsbedarf wurde im Unternehmen noch nicht festgestellt oder durch die Arbeitnehmer*innenvertretung, Betriebsrat, formuliert.“
- Antwort der HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH:
„Die HOWOGE hat dazu keine explizite interne Regelung, da die gesetzlichen Vorgaben eindeutig sind. Den Mitarbeiterinnen werden zwei Stillpausen à 30 Minuten als bezahlte Arbeitszeit in den ersten 12 Monaten nach der Geburt gewährt. Zudem gibt es in den Bürogebäuden der HOWOGE entsprechende Rückzugsmöglichkeiten, z. B. ein Eltern-Kind-Büro in der Firmenzentrale.“
- Antwort der Investitionsbank Berlin:
„Die Regelungen des Mutterschutzgesetzes zum Stillen während der Arbeitszeit im ersten Lebensjahr des Kindes sind uns selbstverständlich bekannt. Als familienfreundlicher Arbeitgeber unterstützen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausdrücklich und stehen der Inanspruchnahme gesetzlich vorgesehener Stillzeiten offen und positiv gegenüber. Bislang kehren nur vereinzelt (stillende) Mütter bereits im ersten Lebensjahr ihres Kindes an den Arbeitsplatz zurück. Eine Konstellation, in der eine Rückkehr im ersten Lebensjahr mit der Geltendmachung von Stillzeiten als Arbeitszeit verbunden war, ist in der Praxis in der IBB bisher nicht vorgekommen. Sollte dieser Fall eintreten, setzen wir die gesetzlichen Vorgaben uneingeschränkt um und gestalten die praktische Umsetzung in enger, vertrauensvoller Abstimmung mit der jeweiligen Mitarbeiterin. Die Förderung einer familienbewussten Personalpolitik ist für uns selbstverständlich.“
- Antwort der IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ) AöR
„Das ITDZ Berlin verfügt über dedizierte Eltern-Kind-Räume, die eine entsprechende Privatsphäre gewährleisten und zum Stillen oder Abpumpen genutzt werden können.“
- Antwort der Landesanstalt Schienenfahrzeuge Berlin (LSFB) AöR:

„Bis dato ist diese Situation bei LSFB noch nicht eingetreten. Sollte sich künftig ein entsprechender Bedarf ergeben, werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen und eine entsprechende Vereinbarkeit zu ermöglichen.“

- Antwort der Messe Berlin GmbH:
„Bei der Messe Berlin steht den Mitarbeiter*innen sowohl ein Eltern-Kind-Büro wie auch ein Stillraum zur individuellen Einbuchung im Bedarfsfalle zur Verfügung.“
- Antwort der STADT UND LAND Wohnbauten-Gesellschaft mbH:
„Die Vorgaben des Mutterschutzgesetzes zur Unterstützung stillender Beschäftigter werden bei SuL vollständig umgesetzt. Stillzeiten werden bis zum ersten Geburtstag des Kindes als bezahlte Arbeitszeit gewährt. Die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten bietet dafür die Grundlage. Zudem stellt SuL in der Geschäftsstelle geeignete Räumlichkeiten zum Stillen oder Abpumpen bereit, die den Anforderungen an Ruhe, Privatsphäre und Hygiene entsprechen. Die notwendigen Schutzmaßnahmen sind in deren Gefährdungsbeurteilung gemäß Mutterschutzgesetz verankert und werden regelmäßig überprüft und aktualisiert. Führungskräfte und Beschäftigte werden zudem über ihre Rechte und Pflichten informiert, um die Vereinbarkeit von Stillen und Beruf sicherzustellen.“
- Antwort der Tegel Projekt GmbH:
„Der Ruheraum sowie die buchbaren Einzelbüros bieten geeignete Bedingungen für das Stillen bzw. Abpumpen.“
- Antwort der Vivantes GmbH:
„Vivantes stellt seinen Mitarbeiterinnen bei Bedarf entsprechende Räume für das Stillen am Arbeitsplatz zur Verfügung. Tatsächlich wird dies aber eher selten in Anspruch genommen. Dies hängt sicherlich auch mit den besonderen gesundheitlichen Anforderungen im Klinikbetrieb zusammen. Nach § 12 MuSchG dürfen viele Tätigkeiten im Krankenhaus stillenden Müttern nicht zugewiesen werden, daher ist häufiger ein Beschäftigungsverbot nach § 12 MuSchG auszusprechen. In der Konzernzentrale steht ebenfalls ein Eltern-Kind Raum für das Stillen zur Verfügung.“
- Antwort der WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH:
„In dem Unternehmen sind bislang keine Anfragen von stillenden Müttern hinsichtlich Orts, Umfang oder zeitlicher Gestaltung der Inanspruchnahme ihres Rechts auf Stillen oder Abpumpen eingegangen. In der Regel befinden sich Mitarbeiterinnen nach der Geburt ihres Kindes mindestens bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes in Elternzeit. Unabhängig davon wird stillenden Müttern bei entsprechendem

Bedarf selbstverständlich die Inanspruchnahme der gesetzlich vorgesehenen bezahlten Stillzeiten ermöglicht.“

5. Wie groß ist die Akzeptanz des Stillens in der Öffentlichkeit?

Zu 5.:

Dem Senat liegen dazu keine Erkenntnisse vor.

6. Im Jahr 2016 beschäftigte sich der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages in einem juristischen Gutachten mit der Frage nach dem Stillen in Cafés und Gaststätten. Darin heißt es: „Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Stillen in der Öffentlichkeit grundsätzlich zulässig ist. Damit ist auch das Stillen in Gaststätten zunächst einmal unbedenklich. Hier ist allerdings das Hausrecht des Gastwirts zu beachten. Die Zulässigkeit des Stillens hängt daher von der Ausübung des Hausrechts aus. Von seinem Hausrecht kann der Gastwirt ohne Verstoß gegen ein Diskriminierungsverbot jedenfalls dann relativ freien Gebrauch machen, wenn es noch nicht zu einem Bewirtungsvertrag zwischen Gastwirt und stillender Mutter gekommen ist. Sofern dies jedoch der Fall ist, ist ein Hausverbot gegenüber der stillenden Mutter nur noch bei Vorliegen besonders gewichtiger Sachgründe zulässig. Ist eine vertragliche Regelung über die Zulässigkeit des Stillens getroffen worden, so ist diese Regelung maßgeblich.“ Zu den gewichtigen Sachgründen für der Wissenschaftliche Dienst aus: „Insbesondere reicht insofern die bloß abstrakte Möglichkeit einer Beeinträchtigung des Inhabers des Hausrechts nicht aus. Vielmehr wird der Gastwirt nur dann ein Hausverbot erteilen dürfen, sofern er konkrete Beeinträchtigung des Betriebs oder anderer Gäste zu befürchten hat.“ Quelle: <https://www.bundestag.de/resource/blob/436874/562f377b30a97efb9d18ad95112eedb3/wd-7-092-16-pdf-data.pdf> In welchen Fällen bzw. welcher Art von Situationen wäre eine konkrete Beeinträchtigung des Betriebs oder anderer Gäste durch Stillen anzunehmen bzw. vorstellbar?

Zu 6.:

Dem Senat ist eine Bewertung des zitierten Sachstandsberichts WD 7-3000-092/16 vom 6. Juni 2016 nicht möglich. Ferner liegen dem Senat keine Erkenntnisse vor, in welchen Fällen bzw. welcher Art von Situationen eine konkrete Beeinträchtigung des Betriebs oder anderer Gäste durch Stillen anzunehmen bzw. vorstellbar wäre.

7. Die nordrhein-westfälische Familienministerin Josefine Paul (Grüne) hatte sich im September 2022 für die Schaffung eines gesetzlichen Rechts auf Stillen in der Öffentlichkeit ausgesprochen. Paul plädierte dafür, das Stillen als Rechtsanspruch explizit in das Antidiskriminierungsgesetz des Bundes aufzunehmen. Inwiefern bedarf es dazu einer Regelung auf Bundesebene? Könnte das Recht auf Stillen in der Öffentlichkeit nicht auch landesgesetzlich verankert werden? Was spräche rechtssystematisch dagegen, im Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) dazu eine Regelung zu verankern?

Zu 7.:

Sowohl das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als auch das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) verbieten Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Dabei sieht das LADG ausdrücklich vor, dass eine ungünstigere Behandlung einer Frau wegen Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellt (§ 4 Abs. 1 S. 2 LADG), was so ausgelegt werden kann, dass auch eine Benachteiligung von Frauen aufgrund des Stillens umfasst ist. Für den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, also in Cafés, Restaurants, Supermärkten usw. fehlt eine solche Regelung im AGG; es könnten aber die Voraussetzungen für eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfüllt sein. Durch eine ausdrückliche Regelung eines Verbots der Benachteiligung aufgrund von Stillen im gesamten Anwendungsbereich des AGG könnten daher grundsätzlich mögliche Lücken im rechtlichen Diskriminierungsschutz geschlossen werden oder zumindest eine entsprechende Klarstellung erfolgen. Einer Aufnahme einer Regelung in das LADG stehen keine grundsätzlichen rechtssystematischen Bedenken entgegen. Das LADG ist allerdings im Anwendungsbereich auf öffentliche Stellen des Landes Berlin beschränkt. Erkenntnisse, die auf den Bedarf einer ausdrücklichen antidiskriminierungsrechtlichen Regelung schließen lassen, liegen dem Senat allerdings nicht vor.

8. Ugandas Gesundheitsministerin Sarah Opendi hatte 2018 in einer Parlamentsrede „die wachsende Kultur“ beklagt, wonach „Männer von ihren Frauen verlangen, gestillt zu werden“. Das werde „zu einem zunehmenden Problem sowohl für Mütter wie für ihre Säuglinge“.

Zu 8.:

Der Senat kann unter Ziffer 8 keine Frage identifizieren.

9. Welche Angebote zur Stillberatung gibt es in Berlin? Inwiefern gibt es Selbstzahler-Angebote und öffentliche Angebote, inwiefern gibt es Kostenübernahme? (Bitte nach Bezirken aufschlüsseln)

Zu 9.:

Stillberatung ist in Berlin nicht zentral bezirklich organisiert, sondern erfolgt dezentral über verschiedene Strukturen der Gesundheitsversorgung, der Familienbildung sowie der Jugendhilfe. Entsprechend bestehen unterschiedliche Zugangswege und Finanzierungsformen.

Die wichtigste öffentlich finanzierte Stillberatung erfolgt im Rahmen der Hebammenhilfe. Schwangere und Wöchnerinnen haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung beim Stillen durch Hebammen. Die Kosten hierfür werden von den gesetzlichen Krankenkassen vollständig übernommen. Rechtsgrundlage ist § 24d Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) (Hebammenhilfe).

Darüber hinaus bestehen in Berlin zahlreiche niedrigschwellige, öffentlich geförderte Angebote zur Stillberatung und Stillförderung. Diese werden überwiegend durch die Gesundheitsämter, im Rahmen der Frühen Hilfen, durch Familienzentren sowie durch freie Träger der Jugendhilfe organisiert und finanziert. Typische Formate sind Stillcafés und Stillgruppen, Eltern-Kind-Treffs mit Hebammen, offene Beratungsangebote sowie präventive Angebote im Rahmen der Frühen Hilfen. Diese Angebote sind in der Regel kostenfrei oder stark subventioniert und wohnortnah organisiert.

Ergänzend existiert in Berlin ein breites Netz freiberuflicher Still- und Laktationsberaterinnen. Dabei handelt es sich in der Regel um Selbstzahlerangebote, da eine reguläre Kostenübernahme durch die gesetzlichen Krankenkassen für diese Leistungen grundsätzlich nicht vorgesehen ist. Einzelne Krankenkassen gewähren jedoch freiwillige Zuschüsse oder erstatten anteilige Kosten nach Einzelfallprüfung. Bei privat Versicherten kann eine teilweise Kostenerstattung tarifabhängig möglich sein.

Zudem bieten drei Schwangerschaftsberatungsstellen Stillberatung an. Diese befinden sich in Trägerschaft der Caritas (Bezirk Lichtenberg), des Märkisches Sozial- und Bildungswerk e.V. sowie der Stephanus-Stiftung (beides Bezirk Treptow-Köpenick).

Insgesamt steht Familien in Berlin damit ein breites Spektrum an Stillberatungsangeboten zur Verfügung, das sich aus Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung, öffentlich geförderten niedrigschwelligen Angeboten sowie privaten Beratungsleistungen zusammensetzt. Eine systematische bezirkliche Erfassung sämtlicher Angebote erfolgt aufgrund der dezentralen Struktur derzeit nicht.

10. Über welchen Ausbildungshintergrund verfügen Stillberaterinnen? Welche Zertifizierung gibt es für Still- und Laktationsberaterinnen?

Zu 10.:

Die Qualifikation (Fortbildung) zu einer Laktationsberaterin oder zum Laktationsberater benötigt in der Regel eine medizinische oder pflegerische Grundqualifikation.

Typische Grundausbildungen sind z.B.:

- Ärztinnen und Ärzte (Gynäkologinnen oder Gynäkologen)
- Hebammen
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin / -pfleger
- Gesundheits- und Krankenpflegerin / -pfleger
- Medizinische Fachangestellte (manchmal mit Zusatzqualifikationen)
- Ernährungswissenschaftliche oder medizinische Studiengänge

Die international wichtigste Zertifizierung für Still- und Laktationsberaterinnen ist die IBCLC Zertifizierung (International Board Certified Lactation Consultant). Dabei ist das Ziel die

Qualifikation für professionelle Still- und Laktationsberatung auf höchstem internationalem Standard. Neben der IBCLC-Zertifizierung gibt es in Deutschland auch nationale Ausbildungsabschlüsse, die ebenfalls qualifizieren, aber nicht automatisch international anerkannt sind. Beispielhaft können hier folgenden Zertifikate genannt werden: DKSL – Still- und Laktationsberaterin, FSL – Fachkraft für Stillen und Laktation und EISL / DAIS / andere lokale Kurse.

In Berlin gibt es ebenfalls Angebote im Fortbildungsbereich Still- und Laktationsberatung, allerdings sind reine Ausbildungskurse vor Ort oft seltener als z. B. Online- oder Blockseminare. Die Charité – Universitätsmedizin Berlin bietet z.B. eine dreitägige Weiterbildung „Stillmentorin bzw. Stillmentor im Krankenhaus“ an (für Ärztinnen und Ärzte, Gynäkologinnen und Gynäkologen sowie Pflegende und Hebammen).

Eine Qualifikation mit Zertifikat wird ferner auch über Fortbildungsakademien des Berufsverbandes für Fachkräfte in der Weiterbildung e. V./ Ausbildungszentrum Laktation und Stillen angeboten.

Berlin, den 11. März 2026

In Vertretung
Ellen Haußdörfer
Senatsverwaltung für Wissenschaft,
Gesundheit und Pflege