

format



Mutterschaft

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Wir widmen unseren zweiten Newsletter dem Thema Mutterschaft. «Mutter»: Gibt es ein anderes Wort, das so emotionsgeladen ist? Wir alle, ob Frauen oder Männer, ob jung oder alt, verbinden mit diesem Wort viele, ganz unterschiedliche und zum Teil sich widersprechenden Gefühle. Bilder tauchen auf, Erinnerungen werden wach, an die eigene Mutter oder ans eigene Muttersein. Die Rolle der Mutter wird soziologisch abgehandelt, therapeutisch aufgearbeitet, moralisch verteidigt und gesellschaftlich diskutiert. Individuelle Erwartungen sind damit verknüpft, aber auch volkswirtschaftliche Konsequenzen besprochen, was zum bundesrätlichen Aufruf nach mehr Schwangerschaften führte. Die Gefahr besteht, dass Frauen auf ihre biologische Funktion reduziert werden: Werde Mutter und du erfüllst dein Menschsein. Eine solche Sichtweise ist nicht nur bitter für all jene Frauen, die aus freien Stücken oder auch unfreiwillig kinderlos bleiben. Sie ist eine Reduktion, die dem Dasein als Frau nie und nimmer gerecht wird. Doch offenbar geschieht diese Reduktion bei manchen Arbeitgebenden automatisch, wenn ihnen eine Angestellte mitteilt, dass sie schwanger ist. Es kann geschehen, dass sie plötzlich der Meinung sind, eine bisher in Kaderfunktion tätige Frau könne diese Funktion aufgrund der Schwangerschaft nicht mehr ausführen, geschweige denn als Mutter: Sie erachten anspruchsvolle Arbeit nicht vereinbar mit Mutterschaft ... vielleicht hat uns die Ärzteschaft bisher verschwiegen, wie gefährlich die weiblichen Hormone sind?

«Schwangerschaft kann Ihren Job gefährden!» oder «Achtung! Job kann Ihre Schwangerschaft gefährden!»

In der Beratung haben wir vermehrt mit Frauen zu tun, die mit Fragen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft an uns gelangen. Obwohl die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft seit Juli 2005 geregelt ist, obwohl das Gleichstellungsgesetz, das Arbeitsrecht und das Arbeitsgesetz verbindliche Regeln aufstellen, werden schwangere Frauen nach wie vor erstaunlich oft diskriminiert. Das Nichtwissen ist auf beiden Seiten gleich gross: Arbeitgeber und (werdende) Mütter sind über ihre Rechte und Pflichten gleich schlecht informiert; Gerüchte und Halbwahrheiten machen handlungsunfähig.

Es ist nach wie vor eine Realität, dass der Job einer Frau gefährdet ist, wenn sie schwanger wird. Nicht selten fühlen sich Arbeitgebende «hintergangen», wenn die Angestellte ihnen mitteilt, dass sie schwanger ist. Die emotionale Betroffenheit von Arbeitgebenden und Arbeitnehmerinnen erschwert einen «sachlichen» Umgang mit den Auswirkungen und Konsequenzen der Mutterschaft (siehe Interview). Dies kann groteske Züge annehmen, so dass einer schwangeren Arbeitnehmerin auch schon vorgeworfen wurde, sie hätte die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet, sodass bei Arbeitsunfähigkeit keine Lohnfortzahlung erfolge. Oder einer anderen Frau wurde vorgehalten, sie hätte die Schwangerschaft zuerst mit dem Vorgesetzten besprechen sollen!

Der aus diesen Situationen entstehende Stress schadet beiden, sowohl der Arbeitnehmerin als auch der Arbeitgeberin. Die Motivation nimmt ab, die Produktivität wird leiden und eine Frau wird sich kaum mehr für die Wiederaufnahme der Arbeit bei einer solchen Arbeitgeberin interessieren, was den Verlust von Knowhow für das Unternehmen bedeutet. Ein solches Verhalten macht weder betriebswirtschaftlich noch volkswirtschaftlich Sinn. Erst recht schlimm jedoch ist, wenn dieser Stress zu Beeinträchtigungen beim Ungeborenen führt, wie der Beitrag von Dr. med. Christine Luginbühl aufzeigt.

«Mutter ... und dann?»

Bringt die frühe Phase der Mutterschaft (Schwangerschaft und Geburt) vorwiegend Arbeit für die Juristin, ist die spätere Phase der Mutterschaft Thema in der Berufs- und Laufbahnberatung: Wie vereinbare ich Beruf und Familie? Bin ich eine Rabenmutter, wenn ich meine Kinder von Fremden betreuen lasse? Wie kann ich wieder in den Beruf einsteigen?

Geht es bei der juristischen Beratung vor allem um Aufklärung über Rechte und Pflichten und über das Rollenverständnis der Arbeitgebenden, muss sich eine Frau in der Berufs- und Laufbahnberatung mit ihrem eigenen Rollenverständnis oftmals auseinandersetzen. Eine grosse Herausforderung dabei ist, die individuellen Wünsche, die finanziellen Gegebenheiten, das familiäre Umfeld und die

traditionierten Vorstellungen einer guten Mutter miteinander in Einklang zu bringen. Uns ist es wichtig, dass jede Frau erkennt, dass sie ihren eigenen Weg finden und gehen muss, im Rahmen ihrer eigenen Möglichkeiten.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen beim Lesen der Beiträge und hoffe, dass sie dazu beitragen, den (werdenden) Müttern mit offeneren Augen und Herzen zu begegnen.

Antonella Bizzini, lic. iur., Stellenleiterin

**frauen
zentrale
thurgau**

Die Frauenzentrale freut sich, dass sie – finanziell und strukturell gesundet – wieder Zeit für Inhalte hat. Unsere Veranstaltungen bis und mit Juni 2009:

25. April 2009, 20.15 Uhr

Geld – Ehe – Erben

Referentin: lic. iur. Rita Wenger-Lenherr, Rechtsanwältin und Fachanwältin SAV Erbrecht, Aadorf

14. Mai 2009, 20.15 Uhr

Fragen rund um Sozialversicherungen (AHV, Pensionskasse etc.) und Altersvorsorge

Referentin: lic. iur. Fabienne Brandenberger-Amrhein, Rechtsanwältin und Sozialversicherungs-Fachfrau mit eidg. Fachausweis, tätig bei Raggenbass Rechtsanwälte in Amriswil und Kreuzlingen

25. Juni 2009, 20.15 Uhr

Zukunft Mutter

Referentin: Verena Wüthrich-Peter, Dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin, Infostelle Frau+Arbeit, Weinfelden

Die Veranstaltungen finden in der Evangelisch-Methodistischen Kirche, Hermannstrasse 10, 8570 Weinfelden statt.

Wir stellen uns vor

Beratungsstelle für Familienplanung, Schwangerschaft und Sexualität

Die Beratungsstelle für Familienplanung, Schwangerschaft und Sexualität ist eine der insgesamt vier Beratungsstellen der BENEFO-STIFTUNG. Sie besteht seit 1994 und ist mit der Sozialarbeiterin Sylvia Sturzenegger Egger zu 50% besetzt. Unterstützt wird sie durch das Sekretariat und die Geschäftsleitung der Stiftung. Unser Angebot richtet sich an Frauen und Männer jeden Alters, die im Kanton Thurgau wohnen. Für sie ist die Beratung kostenlos.

Das Beratungsangebot umfasst:

Familienplanung

Wir informieren und beraten über die verschiedenen Methoden der Schwangerschaftsverhütung. Um eine zuverlässige Empfängnisverhütung zu gewährleisten, sollte die Frau/das Paar das für die aktuelle Lebenssituation richtige Verhütungsmittel wählen, denn nur dann wird es auch gewissenhaft angewendet. In der Beratung können die gängigen Verhütungsmittel in Ruhe angeschaut werden, so dass letztlich ein individuell richtiger Entscheid gefällt werden kann.

Beratung bei ungewollter Kinderlosigkeit

Sie umfasst die Adressvermittlung von Reproduktionsmedizinern und die psychosoziale Begleitung des Paares während der psychisch oft sehr belastenden Behandlungszeit.

Schwangerschaft und Mutterschaft

Die Statistik der letzten Jahre zeigt, dass die meisten Ratsuchenden unverheiratete Frauen zwischen 18 und 30 Jahren sind. Sie über ihre Rechte und Pflichten und diejenigen des Kindsvaters zu informieren, ist ein wichtiger Teil der Beratungsgespräche. Frauen stellen Fragen zur Vaterschafts- anerkennung, zum Unterhaltsvertrag, Besuchsrecht oder zur Möglichkeit der gemeinsamen Sorge für das Kind. Berufstätige Frauen unterstehen während der Schwanger- und Mutterschaft einem besonderen Schutz durch das Arbeitsgesetz. Das Wissen darüber stärkt die Frauen, sich für ihre Rechte einzusetzen.

Seit dem 1. Juli 2005 gibt es in der Schweiz eine Mutterschaftsentschädigung, die durch die AHV finanziert wird. Alle Arbeitnehmerinnen und selbständig erwerbenden Frauen haben einen Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen ab Geburt. Während dieser Zeit erhalten sie 80% ihres Lohnes. Der Mutterschaftsurlaub und damit der Kündigungsschutz hingegen dauern 16 Wochen. Über die Bezugsberechtigung und die Antragsstellung für die Entschädigung wissen die Ratsuchenden oft wenig Bescheid.

Die psychosoziale Beratung und Begleitung von unmündigen oder jungen Frauen, die trotz schwieriger Umstände ihr Kind austragen möchten, ist eine besonders intensive und für mich auch spannende Aufgabe. Mit ihnen während der Schwangerschaft ein soziales Netz aufzubauen das sie trägt, die Weiterführung der Berufsausbildung zu klären, die Kinderbetreuung zu organisieren und finanzielle Überbrückungshilfe zu leisten und dabei zu erleben, dass das anfänglich fast Unmögliche möglich wird. Ein Jahr nach der Geburt erfolgt die Triage an die Beratungsstelle der Thurgauischen Evangelischen Frauenhilfe in Frauenfeld.

Finanzielle Überbrückungshilfe

Wir verfügen über keine finanziellen Mittel für Direkthilfe. Mit Gesuchen an Fonds oder Stiftungen können jedoch finanzielle Überbrückungshilfen für die Anschaffung der Babyausstattung, Kinderbetreuung, Entlastungshilfe nach der Geburt oder einen befristeten Lohnausfall vermittelt werden.

Schwangerschaftsabbruch

Oft werden Frauen, die ungeplant und unerwünscht schwanger sind, von ihrem Frauenarzt/ ihrer Frauenärztin auf uns aufmerksam gemacht. Das Schwangerschaftskonfliktgespräch soll den Frauen ermöglichen, mit einer neutralen Person ihre Situation zu analysieren und für sich zu einem Entscheid zu kommen, den sie vor sich verantworten können. Es besteht die Möglichkeit, nach einem Schwangerschaftsabbruch bei uns eine psychosoziale Beratung in Anspruch zu nehmen.

Beratung zur Pränataldiagnostik

Wir unterstützen die Frau oder das Paar in der ethischen Entscheidungsfindung für oder gegen einen Untersuch. Wir begleiten sie nach durchgeführten Untersuchungen bis nach Erhalt des Testergebnisses. Wenn ein Kind mit einer Behinderung erwartet wird, begleiten wir die Frau oder das Paar bis nach der Geburt und vermitteln weiterführende Hilfsangebote.

Sexualität

Die Beratung beschränkt sich auf sexuelle Probleme während der Schwangerschaft oder der ersten Zeit der Mutterschaft sowie auf die Adressvermittlung von Therapeuten und Therapeutinnen bei sexuellen Störungen. Weitere Beratungsstellen: www.isis-info.ch

Sylvia Sturzenegger, dipl. Sozialarbeiterin HFS

Beratungsstelle für Familienplanung, Schwangerschaft und Sexualität

Zürcherstrasse 149, 8500 Frauenfeld

Tel. direkt Mo/Mi/Do 052 725 48 22

Tel. Sekretariat 052 725 48 20

familienplanung@benefo.ch

www.benefo.ch



Beratungsstellen für Familienplanung, Schwangerschaft und Sexualität des Kantons St. Gallen

Die Geburt eines Kindes verändert das Leben seiner Eltern fast immer grundlegend. Schon am Anfang einer Schwangerschaft können Fragen auftauchen, mit denen sich die wenigsten Frauen und Männer vorher auseinandergesetzt haben. Erste Anlaufstellen im Kanton St. Gallen sind dann die offiziellen Beratungsstellen für Familienplanung, Schwangerschaft und Sexualität in St. Gallen, Wattwil, Rapperswil-Jona und Sargans. Zu den alltäglichen Aufgaben der Schwangerschafts- und Sexualberatungsstellen gehören Information, Beratung und Hilfe bei Fragen zu Verhütung, Schwangerschaft und Sexualität, Beratung bei Kinderwunsch und zu vorgeburtlichen Untersuchungen und Entscheidungsberatung bei ungeplanter Schwangerschaft. Weitere Aufgaben sind sexualpädagogische Veranstaltungen an Schulen, Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen und Referate zu Themen der Sexualerziehung.

Gesetzliche Leistungen bei Mutterschaft

Nebst medizinischen, rechtlichen und sozialen Fragen wenden sich schwangere Frauen und Mütter nach der Geburt des Kindes oft mit finanziellen Fragen an die Beratungsstellen. Unsere Aufgabe ist es hier, über die gesetzlichen Leistungen zu informieren. Dabei stellen wir fest, dass es immer wieder Frauen und Familien gibt, deren Existenz während dem Mutterschaftsurlaub nicht gesichert ist, trotz der seit 1. Juli 2005 bestehenden schweizerischen Mutterschaftsentschädigung (EO).

Mutterschaftsbeiträge im Kanton St. Gallen

Im Kanton St. Gallen gibt es zusätzlich Mutterschaftsbeiträge nach kantonalem Gesetz. Alleinstehende Frauen und Familien, deren Lebensbedarf nicht durch eigenes Einkommen gedeckt ist, erhalten von ihrer Wohnsitzgemeinde nach der Geburt während sechs Monaten Mutterschaftsbeiträge. Die Mutter muss zum Zeitpunkt der Geburt im Kanton St. Gallen wohnhaft sein und in diesen sechs Monaten ihr Kind persönlich pflegen und betreuen. Mutterschaftsbeiträge gelten als besondere Sozialhilfe und werden ergänzend zu anderen Einkommen ausgerichtet. Diese Beiträge müssen

nicht zurückbezahlt werden und es entstehen der Familie keine Schulden. Kantonale Mutterschaftsbeiträge stehen allen Müttern, die die gesetzlichen Bedingungen erfüllen, zu. Die Beratungsstellen informieren über diese gesetzliche Leistung und helfen wenn nötig bei der Geltendmachung der Beiträge.

Offizielle Beratungsstellen gemäss Bundesgesetz

Die vier Beratungsstellen für Familienplanung, Schwangerschaft und Sexualität stehen unter der Trägerschaft der Frauenzentrale des Kantons St. Gallen. Das Angebot steht allen Bewohnerinnen und Bewohnern der Kantone St. Gallen und beider Appenzell kostenlos zur Verfügung. An der Beratungsstelle in St. Gallen arbeitet ein interdisziplinäres Team von sieben Mitarbeiterinnen, eine Ärztin, drei Sozialarbeiterinnen, eine Sexualpädagogin und zwei Sekretariatsmitarbeiterinnen, alle in einer Teilzeitanstellung. Die Beraterinnen stehen unter Schweigepflicht.



Beatrice Truniger Blaser

Beratungsstelle für Familienplanung, Schwangerschaft und Sexualität

Vadianstrasse 24, PF, 9001 St. Gallen

Telefon 071 222 88 11

www.faplasg.ch

Herausforderung Schwangerschaft

Stress am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft

«Wie geht es Ihnen denn so?» meine Frage als betreuende Ärztin trifft heute eine wunde Stelle. Die Frau vor mir, die ihr zweites Kind erwartet, wirkt erschöpft. Sie schläft schlecht, hat keinen Appetit, hat körperliche Beschwerden – sie mag nicht mehr. Die Situation am Arbeitsplatz ist offenbar noch schwieriger geworden. Leider haben die mit den Vorgesetzten geführten Gespräche keine Wendung bewirkt. Die allgemeine Erschöpfung und die verstärkte vorzeitige Wehentätigkeit zwingen mich als Ärztin, die werdende Mutter krankzuschreiben, obwohl die Beschwerden nicht primär im medizinischen Bereich wurzeln.

Stress am Arbeitsplatz ist heute ein häufiges Phänomen. Anstehende Aufgaben erscheinen als nicht bewältigbar, länger dauernde Überforderung führt zu körperlichen Krankheiten. Berufstätige schwangere Frauen stehen bereits unter Normalbedingungen unter einer Mehrfachbelastung: sie müssen ihre Arbeit gut machen, das werdende Leben schützen und vielleicht zuhause bereits eine Familie mitversorgen. Reagiert das Umfeld mit Verständnis darauf (und diese Beispiele gibt es gottlob ebenfalls), kann das durchaus gut gehen. Darf aber eine Schwangerschaft aus Sicht des Arbeitgebers quasi «nicht sein», beginnt mit deren Bekanntheit eine Zerreihsprobe, ein chronischer Stress.

Im Gegensatz zu gewissen akuten Belastungen (Eustress), die sogar einen gewissen Reifungseffekt des Kindes bewirken, kann sich eine länger dauernde Überproduktion von

Stresshormonen schädlich auf das werdende Leben auswirken. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen eine Häufung von Fehl- und Frühgeburten, von Wachstumsstörungen und immunologischen Erkrankungen beim Kleinkind (Asthmahäufigkeit). Auf biochemischer Ebene sind die Wechselwirkungen zwischen mütterlichen und kindlichen Hormonen und Immunmodulatoren bekannt.

Auch Arbeitgeber sind manchmal verunsichert im Fall einer schwangeren Arbeitnehmerin – was ist ihr zuzumuten, was sind seine und ihre Rechte und Pflichten? Grossbetriebe haben zum Teil hilfreiche Arbeitsplatzbeschreibungen, die Ärztin und Patientin zusammen ausfüllen können. Im Zweifelsfall kann auch eine direkte Kontaktaufnahme (mit Einwilligung der Schwangeren) hilfreich sein.

Wird aber einerseits gefordert, dass sich mehr Frauen auch Jobs im oberen Kader zutrauen sollen, und werden anderer-



seits gerade solche Frauen im Fall einer Schwangerschaft Repressionen ausgesetzt, die die Züge eines systematischen Mobbing trugen, ist dies mehr als bitter. Unsere Realität sind die vielen zum Teil gut ausgebildeten Frauen, die veränderten Notwendigkeiten und Lebensentwürfe der jungen Paare – und unsere Zukunft sind die Kinder, welchen wir in allen Teilen gute Startbedingungen schenken möchten. Seien wir solidarisch – als KollegInnen und als ArbeitgeberInnen!

Dr. med. Christine Luginbühl, Frauenfeld
Fachärztin für Allgemeine Medizin FMH

Zahlen und Fakten

- 90% aller Teilzeit arbeitenden Frauen der Ostschweizer Kantone GL, SH, AR, AI, SG, GR und TG verdiente 2006 weniger als Fr. 4000.– brutto monatlich. Bei den Männern waren es 75.4%.
 - 77.5% aller Vollzeit arbeitenden Frauen der Ostschweizer Kantone GL, SH, AR, AI, SG, GR und TG verdienten 2006 weniger als Fr. 5000.– brutto monatlich. Bei den Männern waren es 45.6%.
- Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung

Schwangerschaft und Gleichstellung

(ab) Dass die Schwangerschaft einer Angestellten nicht nachvollziehbare Reaktionen auslösen kann, zeigt folgender Fall:

Frau M. ist Mitte Dreissig, sehr gut ausgebildet, hat einen spannenden Job, engagiert sich für und identifiziert sich mit dem Unternehmen, ist beliebt bei ihrem Team und bei ihren Vorgesetzten. Ihr Glück scheint sich zu komplettieren:

Endlich hats geklappt, sie ist schwanger!

Sie wartet die ersten zwölf Wochen ab, danach sucht sie schon bald das Gespräch mit ihren Vorgesetzten und teilt ihnen stolz mit, dass sie schwanger ist. Die Reaktion ihrer Vorgesetzten ist eher kühl, doch Frau M. denkt sich, dass sie wohl aufgrund der Hormone etwas empfindlich sei. Dass dies keinesfalls so ist, merkt sie schon bald: Sie wird zu einem Gespräch eingeladen, an welchem besprochen werden soll, wie das Arbeitsverhältnis nach der Geburt weitergeführt werden soll. Frau M. möchte am liebsten im Anschluss an den 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub einen unbezahlten Urlaub anhängen, danach ihre Arbeit wieder aufnehmen in der bisherigen Position. Sie hat auch schon Vorschläge, wie die Arbeit während ihrer Abwesenheit organisiert werden kann, hat auch jemanden zur Hand, der bereit wäre, ihre Stelle befristet zu übernehmen.

Was in der Folge abläuft, ist für Frau M. schwer verständlich: Ihre Vorschläge werden abgelehnt, dem Wunsch nach



einem unbezahlten Urlaub wird nicht stattgegeben, alles scheint aus betrieblicher Sicht schwer zu bewerkstelligen. Zudem muss sie erkennen, dass sie Schritt für Schritt vom Informationsfluss ausgeschlossen wird, man vergisst, sie an Teamsitzungen einzuladen, das bisher herzliche Verhältnis kühlt sich merklich ab, plötzlich werden ihr Fehler vorgehalten.

Frau M. kommt zu einem Gespräch auf unsere Stelle. Ich erörtere mit ihr die Situation, erkläre die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, wir besprechen die nächsten Schritte: Was ist ihr Ziel? Was möchte sie erreichen?

Sie ist enttäuscht von ihren Vorgesetzten, kann nicht verstehen, dass ihr bisheriger Einsatz plötzlich keinen Wert mehr hat, fühlt sich ausgenutzt. Etwas leichter wird ihr, als ich ihr sage, dass sie mit diesem Problem nicht alleine dasteht. Es ist zwar kein wirklicher Trost, doch es hilft, die Geschehnisse etwas zu objektivieren: Es liegt nicht an ihrer Person, es geht offenbar auch anderen Frauen so. Es ist ein Phänomen der Arbeitswelt: Schweizer Unternehmen tun sich z.T. noch immer schwer mit schwangeren Arbeitnehmerinnen, allen Gesetzen und allen Bekenntnissen zum Trotz.

Das Vertrauen von Frau M. in das Unternehmen ist stark geschwunden. Deshalb entscheidet sie sich, nach der Geburt ihres Kindes das Arbeitsverhältnis zu beenden. Es ist lediglich noch offen, in welcher Form sie es beenden will und ob sie allenfalls eine Klage einreichen möchte. Nach meinen bisherigen Erfahrungen entscheiden sich wenige Frauen, Klage wegen Verletzung des Gleichstellungsgesetzes einzureichen. Die Geburt eines Kindes relativiert vieles, so auch die Enttäuschung und die Wut. Zudem sehen sich viele Frauen nicht in der Lage, ihre Kraft und ihr Geld in ein unter Umständen langwieriges Verfahren zu stecken. Wenn sie, wie im Falle von Frau M., eine gute Ausbildung und internationale Erfahrung mit sich bringen, werden sie wohl bald auch wieder eine neue Stelle finden, an der sie auch mit Kind willkommen sind...

Wussten Sie dass...?

- ...Sie seit Ende 2008 Anrecht haben auf eine Kinderzulage von mindestens 200 Franken für Kinder bis 16 Jahren und eine Ausbildungszulage von 250 Franken für Kinder von 16 bis 25 Jahren?
- ...der Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen ab dem ersten Tag der Schwangerschaft gilt, selbst wenn die Arbeitnehmerin nicht wusste, dass sie im Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war?
- ...die Zeit, die Sie am Arbeitsplatz mit Stillen verbringen, als Arbeitszeit gerechnet wird?
- ...es sich um eine missbräuchliche Kündigung handelt, wenn ein Arbeitsvertrag aus Gründen aufgelöst wurde, die mit der Mutterschaft zusammenhängen?
- ...Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter laut Gesetz nur unter bestimmten Voraussetzungen beschäftigt werden dürfen? Arbeits- und Gleichstellungsgesetz schützen Arbeitnehmerinnen umfassend und zwingend, Verstösse gelten als diskriminierend und haben für den Arbeitgeber rechtliche Konsequenzen.
- ...das Nicht-Einstellen einer Frau, weil sie schwanger werden könnte, eine durch das Gesetz verbotene Diskriminierung ist?
- ...Sie kein Anrecht auf eine Mutterschaftsentschädigung haben, wenn der Arbeitsvertrag durch Kündigung oder gegenseitige Vereinbarung auf ein Datum vor der Niederkunft aufgelöst wird?

Der Buch-Tipp

Herrad Schenk

Wieviel Mutter braucht der Mensch? Der Mythos von der guten Mutter

Rowohlt Taschenbuchverlag; ISBN 3 499 60376 4

(vw) Heute ist es den Frauen mehr oder weniger möglich, selber und frei zu entscheiden, ob und wann sie ein Kind bekommen möchten. Damit wächst aber auch die Bedeutung, die dieser Entscheidung zugemessen wird. Kinder werden nicht mehr so nebenher gross. Und wenn Frauen nach langen Überlegungen den Schritt wagen und ein Kind bekommen, wollen sie oft alles besonders gut machen. So werden immer mehr die Kinder zum Zentrum und hauptsächlich Sinnspender im Leben ihrer Mütter. Die Ansicht, dass eine Mutter in den ersten Lebensjahren ihres Kindes unersetzlich ist und allein ihre fürsorgende Betreuung dem Kind einen guten Start ins Leben garantiert, ist weit verbreitet.

Die Autorin zeigt in ihrem Buch, dass unsere heutige Auffassung von Mutterschaft sehr jungen Datums ist. Während Jahrhunderten hatten die Frauen aus wirtschaftlichen Gründen keine zeitlichen Möglichkeiten, sich mit ihren Kindern zu beschäftigen. Oder sie gehörten zum Adel oder zum Bildungsbürgertum, wo es ganz selbstverständlich war, die Kinderbetreuung dem Personal zu überlassen.

Die Pädagogik ist eine relativ junge Wissenschaft. Sie zeigt auf, dass Kinder für ihre Entwicklung zu erwachsenen Menschen auf kindgerechte, zuverlässige und anregende Umwelten angewiesen sind. Daraus ist – unterstützt von bestimmten psychologischen Sichtweisen – eine ausgesprochen kindzentrierte Sichtweise entstanden, die der Mutter alle Verantwortung für das Wohlergehen ihres Kindes zuschiebt. Die absolute Bezogenheit der Mutter auf ihr Kind scheint diesem nicht unbedingt gut zu bekommen. Viele Kinder entwickeln sich unter diesen Bedingungen zu kleinen Tyrannen und halten damit ihre Eltern ganz schön auf Dauertrab. Und vor lauter Aufmerksamkeit für das Kind haben die Mütter ihre eigenen Bedürfnisse aus den Augen verloren.

Harrod Schenk beleuchtet Geschichte und Gegenwart der Mutterschaft und macht Frauen Mut, ihren eigenen Weg einzuschlagen.



Hans sucht für Marlen einen Krippenplatz, denn er will wieder in seinen früheren Beruf einsteigen

Foto: Heidi Ernst, Biel. Mit freundlicher Genehmigung von «frac», Biel

Der Weiterbildungstipp

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(*w*) Als Mutter komme ich um die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht herum. Egal welche Lösung ich zusammen mit meiner Familie gewählt habe, die Vereinbarkeit wird ein Thema bleiben, bis die Kinder selbständig sind. Je befriedigender meine «Vereinbarkeitslösung» geregelt ist, desto freier werde ich mich bei meiner Berufstätigkeit fühlen. Hier einige Anregungen:

Vereinbarkeit

- ist oft nicht harmonisch
- erfordert Konfliktfähigkeit
- bedingt Ehrlichkeit sich selber gegenüber
- bedingt Ehrlichkeit dem Partner gegenüber
- ist immer ein Zusammentreffen verschiedenster Wünsche und Ansprüche
- bedeutet, Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden zu können
- erfordert das Überprüfen der eigenen Rollenvorstellungen
- ist ein Thema, bei dem alle dreinreden wollen!

Mit folgenden Fragen muss ich mich zwingend auseinandersetzen:

Für Wiedereinsteigerinnen

- Warum will ich wieder erwerbstätig werden?
- Was nehme ich dafür in Kauf?
- Welchen Gewinn bringt mir die Berufstätigkeit?

Für Mütter, die im Erwerbsleben bleiben wollen

- Sind die Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie schon vor und auch während der Schwangerschaft thematisiert worden?
- Sind die Zusagen des Partners verbindlich und konkret?
- Kann ich die Verantwortung zur Erledigung der vereinbarten Pflichten und damit auch einen gewissen Einfluss wirklich abgeben?

Formen von Vereinbarkeit

- Organisiere ich die Vereinbarkeit selber oder will ich meinen Partner darin einbinden?
- In welchen Bereichen kann und will mein Partner Verantwortung übernehmen?

Mutterrolle

- Welche Vorstellungen habe ich von mir als guter Mutter?
- Kann ich als Mutter die Betreuung der Kinder delegieren?
- Welche Formen von Betreuung kann ich mir vorstellen?
- Habe ich eine Betreuungslösung, wenn meine Kinder krank sind?

Rolle als Hausfrau

- Will ich perfekt sein?
- Welche Aufgaben will ich an wen delegieren? (Hausarbeiten, Kochen, Wäsche, Buchhaltung, ...)
- Kann ich fremde Hilfe in Anspruch nehmen und eine Reinigungsfrau anstellen?
- Halte ich es aus, wenn mein Mann die Wäsche anders zusammenfaltet als ich?

Rolle als Partnerin

- Wann und wie oft pflegen mein Partner und ich unsere Beziehung?

Und wie geht es mir?

- Habe ich Zeitinseln für mich selber berücksichtigt?
- Gerate ich in Gefahr, mich zu überfordern? Und was mache ich dann?

Literatur

Beruf und Familie partnerschaftlich anpacken
Eine Werkmappe für Paare
Pro Familia ISBN 3-907621-02-6
Autoren: Rahel Fritz Osswald, Thomas Huber-Winter

www.fairplay-at-home.ch

Ein Anstoss für junge Väter und Mütter. Und solche, die es werden wollen. (praktische Tipps in elektronischer Form)

Nützliche Links

www.familien-plattform.ch

www.isis-info.ch

www.elternnotruf.ch

www.travailsuisse.ch

www.liliput.ch

24 Std-Hilfe (044 261 88 66)

Broschüre «erwerbstätig und schwanger»

Das Interview



Silvia Gysi hat sich mit Gabriela Zora-Künzler zum Thema «Mutterschaft» unterhalten. Frau Zora ist eidgenössisch patentierte Ingenieur-Geometerin mit ETH-Abschluss und wurde letzten Sommer Mutter. Sie ist 36-jährig und wohnt mit ihrer Familie in St.Gallen.

Frau Zora, Sie sind seit dem 28. Juni 2008 Mutter eines Sohnes. Man sagt nicht zu unrecht, ein Kind verändere das Leben. Glauben Sie, dass Sie sich durch die Mutterschaft verändert haben (Ihre Wahrnehmung, Ihre Lebensziele, Ihre Prioritäten)?

Ja – Mein Leben hat sich in der Tat sehr stark verändert. Einschneidend war auch, dass ich die letzten elf Wochen bis zur Geburt liegen musste. Die Worte meines Arztes werde ich wohl nie vergessen: «Schwangerschaft ist für Ihren Körper eine Luxusfunktion. Wenn Sie Ihren Körper überfordern, dann versucht er, das Kind los zu werden. Das ist das, was jetzt passiert.» – Ich fiel aus allen Wolken. Dabei hatte ich keineswegs das Gefühl, dass ich meinen Körper überfordert hätte. Klar, der letzte Arbeitstag verlief ohne Pause. Er war intensiv und ich habe in Verhandlungen mit Kunden und an internen Sitzungen meine Ziele erreicht. – Jetzt weiss ich, dass auch dieser positive Stress und vor allem das Fehlen der Pausen zwischendurch für mich offenbar zu viel waren.

Sie arbeiten in einer technischen, also eher «männerdominierten» Branche. Was hiess das für Sie, für Ihren Arbeitgeber? Wie war die Kommunikation zum Thema Schwangerschaft mit Ihrem Arbeitgeber?

Wie ich feststellen musste, betreten mein Arbeitgeber und ich Neuland. Bereits zu Anfang der Schwangerschaft wollte er mir aufgrund des Mutterschaftsurlaubes den Ferienanspruch kürzen. Mit der Broschüre «Mutterschaft. Schutz der Arbeitnehmerinnen» vom Seco* habe ich mich dann selbst schlau gemacht und ihn auf die rechtliche Situation hingewiesen. Diese Rollenkehr hat sich dann noch bei zwei weiteren Punkten wiederholt.

Rückblickend wäre es für unser Arbeitsverhältnis sicher besser gewesen, wenn sich mein Arbeitgeber selbst umfassend über die Rechtslage informiert und mich aufgeklärt hätte. Im Rahmen eines solchen Gesprächs hätte er mir dann auch vorgängig seine Erwartungen mitteilen können, wie weit er in meinem speziellen Fall bereit ist, den rechtlichen Vorgaben Folge zu leisten.

Sie haben sich also genau über Ihre Rechte, z.B. als stillende Mutter informiert. Die eigenen Rechte zu kennen, ist das eine, sie durchzusetzen, das andere. – Haben Sie sich bei der Inanspruchnahme Ihrer Rechte Unterstützung geholt?

Unterstützt gefühlt habe ich mich von Frau Bizzini von der Infostelle Frau+Arbeit – vor allem als es darum ging, mit meinem Arbeitgeber einen neuen Arbeitsvertrag mit einem 30% Jahresarbeitszeitpensum auszuhandeln. Schlussendlich ist er mir mit dem Ermöglichen der «Heimarbeit» sehr entgegengekommen. Weshalb ich auch verstehe, dass er mir das Rapportieren der Stillzeit als undankbar vorwarf... Seit diesem Vorfall verzichte ich auf die Geltendmachung dieses Rechts.

Glauben Sie, dass werdende Mütter in unserer Gesellschaft genug persönliche und rechtliche Unterstützung erhalten?

Nein! – Wie mein Beispiel zeigt, war ich trotz meiner erfolgreichen jahrelangen Führungsposition im Beruf nicht in der Lage, den Bedürfnissen meines Körpers gerecht zu werden. In das nächste Fettnäpfchen bin ich dann beim Rapportieren der Stillzeit getappt.

Sie arbeiten in leitender Funktion. Wie lassen sich Führung und Mutterschaft (z.B. zeitlich) miteinander vereinbaren?

Es ist eine Frage des Vertrauens in sein Team, eine Frage des Delegierens und Organisierens. Ich habe mich entschieden, die Teamführung anderen zu überlassen. Bei der Leitung einzelner Projekte ohne grossen Zeitdruck ist die Doppelrolle möglich. In der Phase von Offertabgaben musste ich auch einmal in die Nacht hinein arbeiten.

Wie wirkt sich die Doppelrolle Mutterschaft/Beruf auf Sie aus? Gibt es belastende Faktoren? Oder fühlen Sie sich umgekehrt durch die Mutterschaft in gewisser Weise auch entlastet?

Anfangs hatte ich grosse Mühe, an den «Nicht-Arbeitstagen» abzuschalten, besonders wenn dann Anrufe von Kunden oder guten Teamkollegen nach Hause kamen. Auch hatte ich Mühe, mit der Arbeit aufzuhören, wenn ich so richtig produktiv in die Arbeit vertieft war. Ich war dann wieder auf bekanntem, sicherem Boden, wusste genau, wofür ich Lorbeeren ernten konnte. Als Mutter bewege ich mich noch oft auf neuem Terrain, auch die Erfolgsbestätigung darf ich mir selbst geben – und das bei meinen hohen Ansprüchen! Jetzt arbeite ich an zwei aufeinanderfolgenden Tagen von zu Hause aus. In dieser Zeit geniesst meine pensionierte Mutter unseren Sohn bei uns zu Hause. An den anderen Tagen versuche ich, die Erwerbsarbeit loszulassen und die Mutterrolle auszufüllen. Ganz ohne Überschneidungen geht es aber nie. Ab dem nächsten Monat werde ich auf Wunsch meines Arbeitgebers versuchen, wieder mehr im Büro zu arbeiten. Wie weit das für mich und unseren Sohn stimmt, wird sich zeigen.

Wie glauben Sie, wirkt sich die Mutterschaft auf Ihre Karriereplanung aus?

Meine berufliche Karriere ist vorläufig auf Eis gelegt. Mein Sohn ist mir wichtiger, denn die Zeit mit ihm vergeht wie im Flug und kommt nie wieder.

*Die Broschüre kann unentgeltlich bestellt werden über das Internet unter www.bbl.admin.ch/bundespublikationen oder über Fax Nr. 031 325 50 58 (Bestellnummer: 025.224.d)

Der Karriere-Tipp

Mutterschaft in die Laufbahnplanung integrieren

(*w*) In der Laufbahnberatung haben wir festgestellt, dass viele junge Frauen ihre Laufbahn nur bis zum Zeitpunkt ihrer Mutterschaft planen. Sie wünschen sich Kinder und denken deshalb in zeitlichen Perspektiven von wenigen Jahren, nämlich bis zur Heirat und zur Geburt von eigenen Kindern. Bis es so weit ist, wollen sie in erster Linie Geld verdienen.

Mit dieser Haltung geben die Frauen viele herausfordernde Tätigkeiten und Karrierechancen aus der Hand. Oder anders gesagt: viel seltener als ihre Kollegen planen und realisieren junge Frauen eine berufliche Karriere – trotz gleich erfolgreicher Ausbildung.

Kehren die Mütter als Wiedereinsteigerinnen ins Erwerbsleben zurück, liegen vor ihnen noch mindestens 25 Jahre Erwerbstätigkeit.

Junge Männer planen in grösseren Zeiträumen. Sie haben genaue Vorstellungen davon, wo sie arbeiten möchten und welche Weiterbildungen sie anstreben. Für junge Männer ist der Beruf in der Regel die zentrale Ausrichtung ihres künftigen Lebens. Damit geraten sie bei der Familienplanung automatisch in die Rolle des Haupternährers.

Mutterschaft ist keine «Lebensversicherung». Der Tod des Partners, seine Arbeitslosigkeit oder eine unerwartete Trennung können bedeuten, dass sich eine Mutter plötzlich und viel früher als sie dachte, wieder selber mit dem Geld verdienen beschäftigen muss. Auch das ist ein Grund, warum es sich für Mütter lohnt, sich für eine aktive und langfristige Laufbahnplanung einzusetzen.



Impressum

Herausgeberin Infostelle Frau+Arbeit
Frauenfelderstrasse 4
8570 Weinfelden

T 071 626 58 48, F 071 626 58 49
info@frauundarbeit.ch
www.frauundarbeit.ch

Redaktion Silvia Gysi (sg), Antonella Bizzini (ab)
Verena Wüthrich-Peter (vw)

Fotos Silvia Gysi

Satz und Druck Genius Media AG, 8500 Frauenfeld

Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt die Infostelle Frau+Arbeit im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.