

Zeitschrift: Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = Obstetrica : la revue spécialisée des sages-femmes
Band: 118 (2020)
Heft: 10

Artikel: Die Stimme der arbeitenden Mütter
Autor: Borioli Sandoz, Valérie
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-949099>

Nutzungsbedingungen

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

Conditions d'utilisation

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

Terms of use

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

Download PDF: 19.11.2024

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

Die Stimme der arbeitenden Mütter

Vor 15 Jahren, als der Mutterschaftsurlaub in der Schweiz eingeführt wurde, legte Travail.Suisse – eine unabhängige Gewerkschafts-Dachorganisation – Wert darauf, die Frauen und ihre Arbeitgeber/-innen detailliert zu informieren. Und so entstand die Kampagne «InfoMutterschaft». Dank diesem und anderen Projekten konnte Travail.Suisse viele Erfahrungen in der Beratung werdender Mütter sammeln – ein Überblick.

TEXT:
VALÉRIE BORIOLI SANDOZ



Shutterstock

Der neue 14-wöchige Mutterschaftsurlaub wurde 2005 auf Bundesebene eingeführt. Als Gewerkschafts-Dachorganisation war es Travail.Suisse ein Anliegen, genaue Informationen über diese Neuerung sowie über alle gesetzlichen Bestimmungen rund um Mutterschaft und Berufstätigkeit zu liefern. Dies war der Ursprung der Informationskampagne «InfoMutterschaft». Travail.Suisse verfasste ein Handbuch für Fachkreise, und für die breite Öffentlichkeit publizierte sie eine Broschüre in 14 Sprachen und verteilte sie landesweit, insbesondere in Frauenarztpraxen, an Hebammen und Mütterberatungsstellen. Anschliessend wurde der Inhalt des Handbuchs online bereitgestellt (siehe Kasten auf S. 10).

Die Bedenken schwangerer, berufstätiger Frauen

Während mehrerer Monate konnten schwangere Frauen und Wöchnerinnen über eine gebührenpflichtige Telefonhotline in rund einem Dutzend Sprachen direkten Rat holen. Dies war ein echter Erfolg, der alle Erwartungen übertraf. 2007 stellte Travail.Suisse diese Hotline ein. Doch der Dachverband befasste sich noch lange mit den Auswirkungen dieses Projekts: Bis im letzten Jahr erhielt Travail.Suisse durchschnittlich fünf Anrufe pro Woche und verfügt somit über

einen reichen Erfahrungsschatz in der allgemeinen Information und Beratung. Seither hat Travail.Suisse andere Angebote entwickelt, bspw. die kostenlose Online-Agenda Mamagenda (siehe Kasten auf S. 12), die eine optimale Planung aller Aspekte rund um Schwangerschaft und Berufstätigkeit ermöglicht.

In den Top-5-Themen sind die in rund zehn Jahren geäusserten Sorgen und Fragen der Frauen und ihrer Arbeitgeber/-innen zusammengefasst, die Travail.Suisse direkt beantwortet hat. Die Themen betreffen sowohl die Schwangerschaft als auch die Zeit nach dem Mutterschaftsurlaub, d. h. die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit.

Abwesenheit während der Schwangerschaft

Abwesenheit während der Schwangerschaft und ihre möglichen Folgen sind ein häufig wiederkehrendes Thema. Es ist manchmal schwer zu verstehen – auch wenn die schwangere Arbeitnehmerin das Recht hat, auf blosser Mitteilung hin von der Arbeit fernzubleiben – dass diese Abwesenheiten der jährlichen Quote von Abwesenheitstagen infolge von Krankheit angerechnet werden. Diese Quote hängt vom Dienstalter innerhalb des Unternehmens ab. Wenn eine Frau z. B. Anfang Jahr wegen einer starken Grippe ein bis zwei Wochen ans Bett gefes-

selt war, wird ihre Abwesenheitsquote bereits zu Beginn einer Schwangerschaft im Herbst stark belastet sein. Im ersten Dienstjahr ihrer Berufslaufbahn hat eine Arbeitnehmerin bei Krankheit lediglich während dreier Wochen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Ausserdem ist es für die Frauen schwierig zu verstehen, dass eine einfache Übelkeit – die sie zwingt, am Morgen mehrere Male zur Toilette zu gehen, um sich zu übergeben – von einer Ärztin / einem Arzt bescheinigt werden muss (Arztzeugnis), damit sie auf der Bezahlung ihres Lohns bestehen kann. Denn die Schweizer Gesetzgebung regelt das Recht, der Arbeit fernzubleiben, und das Recht auf Lohnfortzahlung während dieser Absenzen in getrennten Gesetzen.

Beschwerliche und gefährliche Arbeit

Ein anderes, wesentliches Thema kommt ebenfalls oft zur Sprache: die Beschwerlichkeit einer Arbeit. Im Gegensatz zu dem, was man möglicherweise denken könnte, beruht der beschwerliche und gefährliche Aspekt eines Arbeitsplatzes nicht auf dem Empfinden einer schwangeren Frau, sondern er ergibt sich aus spezifischen Bestimmungen und Verpflichtungen der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers.

Absenzen während der Schwangerschaft und ihre möglichen Folgen sind ein häufig wiederkehrendes Thema. Es ist manchmal schwer zu verstehen, dass diese Abwesenheiten der jährlichen Quote von Abwesenheitstagen infolge von Krankheit angerechnet werden.

63 % der 2809 befragten Frauen gaben an, dass sie unmittelbar vor ihrer Schwangerschaft beschwerliche oder gefährliche Arbeiten ausgeführt hatten.

Es gibt eine Reihe von Arbeiten, die für schwangere Frauen absolut verboten sind (bspw. die Bearbeitung gewisser Viren oder Arbeiten in einem sehr lärmigen Raum oder in sauerstoffarmer Umgebung) sowie andere, die zwar erlaubt sind, aber nur unter der Bedingung, dass eine Risikoanalyse durchgeführt wurde, die besagt, dass die Gesundheit der schwangeren Frau und des ungeborenen Kindes nicht gefährdet ist. Dies gilt u. a. für das regelmässige Bewegen von Lasten über fünf Kilogramm, Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen, und Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stössen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind (siehe Handbuch «InfoMutterschaft»).

Alle Unternehmen sind verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten zu beachten. Je nachdem, ob sie spezifische Risiken bergen oder nicht, müssen sie Fachleute – Arbeitsmediziner/-innen, Arbeitshygieniker/-innen, Sicherheitsingenieurinnen und -ingenieure, Sicherheitsbeauftragte – beiziehen, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten. Es obliegt der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, das Personal über die Ergebnisse der Risikoanalyse und die sich daraus ergebenden Schutzmassnahmen zu informieren. Auf der Grundlage der Risikoanalyse und der tatsächlich ergriffenen Schutzmassnahmen

wird die Ärztin / der Arzt der schwangeren Arbeitnehmerin entscheiden, ob ihr Gesundheitszustand eine Weiterarbeit ohne Gefahr zulässt.

Schwangerschaftsurlaub und Einreichen eines Arztzeugnisses

In der Schweiz gibt es keinen Schwangerschaftsurlaub. Der Mutterschaftsurlaub beginnt mit dem Tag der Entbindung und dauert mindestens 98 Tage (oder 14 Wochen). Muss eine Frau ihre Berufsarbeit aus gesundheitlichen Gründen früher unterbrechen, ist es Sache ihrer Ärztin oder ihres Arztes, dies zu verschreiben. Das Arztzeugnis muss der tatsächlichen Situation am Arbeitsplatz entsprechen. Leider ist dies nicht immer der Fall.

Die/der Arbeitgeber/-in haftet, denn sie oder er hat jederzeit die Pflicht, Berufsunfälle und -krankheiten zu verhindern. Die Belegschaft muss von der Arbeitgeberin / vom Arbeitgeber über das Ergebnis der Risikoanalyse und der geplanten Schutzmassnahmen informiert werden. Diese Information muss ab dem ersten Tag der Schwangerschaft zur Verfügung stehen. Doch die schwangeren Arbeitnehmerinnen ziehen es vor, von ihrer behandelnden Ärztin oder ihrem Arzt ein persönliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis zu verlangen, anstatt ihre/-n Arbeitgeber/-in an die gesetzlichen Bestimmungen zu erinnern.

Zu dieser Feststellung gelangt die Studie des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, die das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) 2017¹ veröffentlicht hat (siehe Artikel auf S. 14). 63% der 2809 befragten Frauen gaben an, dass sie unmittelbar vor ihrer Schwangerschaft beschwerliche oder gefährliche Arbeiten ausgeführt hatten. Noch schlimmer: 53% aller Frauen wurden von ihrer/ihrer Arbeitgeber/-in nicht über die Risiken informiert, denen sie ausgesetzt waren. Im Bereich der schädlichen Strahlung, der chemischen Risiken und der Mikroorganismen beträgt dieser Anteil 37%. Bei Aktivitäten in einer Umgebung mit reduziertem Sauerstoffgehalt oder mit Überdruck sind es 50%. Die Autorinnen und Autoren der Studie stellen klar fest: «Bei einer Schwangerschaft stellen die



Onlinehandbuch «InfoMutterschaft»

Um rasch auf die wiederkehrenden Fragen schwangerer Frauen zu antworten und um Personalchefs und Gewerkschaftsvertreterinnen genaue Informationen zu liefern, stellt Travail.Suisse ihr Handbuch online. Schutz der Gesundheit, Abwesenheiten, Ferien, Arbeitszeiten und -bedingungen für stillende Mütter, Teilzeitarbeit: Die Website informiert detailliert über alle gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit Mutterschaft und Berufstätigkeit. Juristinnen und Juristen, die auf Versicherungen spezialisiert sind, haben den Inhalt redigiert und überprüft. Das Handbuch bietet einen Überblick über die wichtigen Phasen, die eine erwerbstätige Frau von der Schwangerschaft bis zur Rückkehr zum Arbeitsplatz durchläuft oder durchlaufen kann.

Handbuch unter www.infomutterschaft.ch

¹ Bundesrat (2018). Mutterschaftsurlaub. Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 15.3793 Maury Pasquier vom 19. Juni 2015. März. www.bsv.admin.ch

Ärztinnen und Ärzte eher ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis aus als ein Beschäftigungsverbot wegen gefährlicher/beschwerlicher Arbeit.»

Schwangere Frauen bevorzugen diesen Weg aus Gründen des Friedens und zur Vermeidung potenzieller Konflikte. Denn das Gesetz sieht vor, dass, wenn keine Schutzmassnahmen getroffen werden können – wie bspw. die Zuteilung weniger gefährlicher Aufgaben –, die Arbeitgeber/-innen ihre Angestellte von der Arbeit freistellen, ihr jedoch weiterhin 80 % des Lohns aus der eigenen Tasche bezahlen müssen. Umgekehrt, wenn ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorliegt, bezahlt die private Lohnausfallversicherung der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers den Lohn (was nicht obligatorisch, aber üblich ist).

Kein Recht auf eine Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist typisch für die Frauenbeschäftigung in der Schweiz. Das traditionelle Modell (der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau geht keiner Berufstätigkeit nach) ist in der Schweiz wenig verbreitet, ungeachtet des Alters des jüngsten Kindes². Es ist also das sogenannte «modern-bürgerliche» Modell (der Mann arbeitet zu 100 %, die Frau Teilzeit), das nach der Geburt der Kinder vorherrscht³.

Die Statistiken erzählen nichts über die Schwierigkeiten, auf die Frauen und Männer bei der Suche nach einer Teilzeitarbeit stossen. Denn darauf hat man kein Recht. Vielen Frauen, die eine Teilzeitarbeit beantragen, wird diese oft verweigert, sodass sie gezwungen sind, ihre Stelle zu verlassen und eine neue zu suchen. In ihren Antworten erklärten 22 % der Frauen, die in der erwähnten Studie des BSV befragt wurden, dass sie zum Zeitpunkt der Umfrage ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen konnten, weil sie kein reduziertes Arbeitspensum erhalten hatten. Auch Männern wird Teilzeitarbeit verweigert, wenn sie sich überhaupt getrauen, danach zu fragen. Doch es gibt weder Zahlen noch Studien zu diesem Phänomen.

Stillen am Arbeitsplatz

Fragen zum Stillen sind sehr häufig. V. a. seit das Parlament eine Gesetzeslücke geschlossen hat. Die Zeit, die am Arbeitsplatz mit dem Stillen verbracht wurde, galt nämlich als Arbeitszeit. Da jedoch die Vergütung

der Arbeitszeit nicht im selben Gesetz geregelt ist, war die Vergütung der Stillpausen aus rein rechtlicher Sicht unklar. Dies führte zu einer sehr restriktiven Auslegung durch einige Arbeitgeberkreise, welche die Unternehmen ermutigten, diese Pausen vom Lohn abzuziehen.

Seit 2014 wird die Zeit, die eine Frau am Arbeitsplatz mit Stillen verbringt, nach einer Skala bezahlt, die sich nach der täglichen Arbeitszeit richtet (30, 60 oder 90 Minuten, je nach Arbeitstag von weniger als vier Stunden bis zu sieben Stunden und mehr). Dies sind bezahlte Mindestpausen. Doch die/der Arbeitgeber/-in ist verpflichtet, die gesamte für das Stillen oder Abpumpen der Milch erforderliche Zeit zu gewähren, auch wenn diese über die bezahlten Pausen hinausgeht.

Welche Bedenken haben Arbeitgeber/-innen?

Travail.Suisse hat auch ein Ohr für die Arbeitgeber/-innen, in der Regel die Personalchefinnen und Personalchefs oder die Direktorinnen und Direktoren von Kleinunternehmen, und informiert sie so objektiv wie möglich. Diese Kontakte haben gezeigt, mit welchen Schwierigkeiten sie konfrontiert sind, wenn sich eine Schwangerschaft abzeichnet.

Die Arbeitgeber/-innen bedauern oft, dass die Arbeitnehmerin nicht proaktiver ist. Sie möchten, dass diese weiss, was sie will, und Lösungen vorschlägt. Travail.Suisse gibt den Frauen denselben Rat: Bereiten Sie sich vor, sprechen Sie mit ihrem Partner, überlegen Sie sich mögliche organisatorische

Lösungen und teilen Sie ihre Wünsche mit! Natürlich haben die Arbeitgeber/-innen Pflichten gegenüber ihren schwangeren Angestellten. Doch sie schätzen es, wenn diese dasselbe Ziel verfolgen wie sie: den reibungslosen Betrieb des Unternehmens. Die Abwesenheit infolge des Mutterschaftsurlaubs erfordert eine Neuorganisation der Aufgaben und Zuständigkeiten. Da 80 % des Lohnes durch die Erwerbsausfallversicherung gedeckt sind, ist es möglich, für die Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub einen Ersatz anzustellen. Diese Person muss dann während mehrerer Monate geschult und begleitet werden. Abwesenheit wegen Mutterschaft ist vergleichbar mit einer Weiterbildung oder dem Militärdienst. Eine Schwangerschaft ist nicht mehr und nicht weniger als ein vorhersehbares Ereignis unter vielen anderen.

Es kommt vor, dass die Übertragung von Aufgaben auf Kolleginnen und Kollegen im gleichen Team von diesen nicht so gut aufgenommen wird. Personalführung ist eine



Shutterstock

² Gemäss dem Bundesamt für Statistik (BFS) (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung [SAKE], 2019) leben nur 5,1 % der kinderlosen Paare nach dem traditionellen Modell. Wenn das jüngste Kind null bis drei Jahre alt ist, wählen 21,2 % der Paare dieses Modell. Wenn das jüngste Kind vier bis zwölf Jahre alt ist, beträgt die Zahl der traditionellen Familien 15,9 %, und wenn das jüngste Kind 13 bis 24 Jahre alt ist, sind es noch 12,8 %.

³ Gemäss dem BFS (ESPA, 2019) steigt der Anteil der Paare, die nach dem modern-bürgerlichen Modell leben, auf 48,8 % (mit Kindern von null bis drei Jahren) und wird dann mit dem Heranwachsen der Kinder zur Mehrheit: 57,2 % der Paare mit Kindern im Alter von vier bis zwölf Jahren und 56,6 % der Paare mit Kindern von 13 bis 24 Jahren. www.bfs.admin.ch



Mamagenda: Onlineorganisation der Schwangerschaft mit

Zu welchem Zeitpunkt muss man eine Schwangerschaft am Arbeitsplatz melden? Ab welcher Woche ist es verboten, im Stehen zu arbeiten? Was ist zu tun, wenn wegen einer Schwangerschaft Spannungen im Team entstehen? Mamagenda gibt Antworten auf diese und viele andere Fragen und berücksichtigt die Anliegen der Arbeitgeber/-innen. Mamagenda stellt den Unternehmen einen kostenlosen Kalender zur Verfügung, der ihnen einen Überblick über die Mutterschaftstermine ihrer Mitarbeiterinnen ermöglicht. Die Website erlaubt einen kontinuierlichen Dialog und bietet in Schlüsselmomenten Gesprächsmöglichkeiten und Diskussionsthemen. Da der Kalender überall zur Verfügung steht, können berufstätige Frauen und ihre Lebenspartner ihn zu Hause ebenfalls nutzen. Auch Hebammen haben berichtet, dass sie Mamagenda verwenden, um die Schwangerschaften ihrer Klientinnen parallel zu begleiten.

Weitere Informationen unter
www.mamagenda.ch

Kunst, die Sachverstand erfordert und auf Vertrauen beruht. Zu informieren, sich die Bedürfnisse aller anzuhören und gleichzeitig dem Personal die Probleme und Sachzwänge innerhalb des Unternehmens verständlich zu machen, ist nicht einfach und setzt Erfahrung und Fingerspitzengefühl voraus. Dazu sei gesagt: Eine Unternehmenskultur, die auf Offenheit, Zuhören und gegenseitigem Respekt basiert, erleichtert die Bewältigung von Schwierigkeiten erheblich.

Ist Lügen ratsam?

Zahlreiche Frauen berichten, dass ihnen bei ihrer Anstellung oder Beförderung in eine verantwortungsvolle Stellung illegale Fragen gestellt werden wie bspw., ob sie schwanger sind oder gedenken, eine Familie zu gründen. Hier muss man wissen, dass solche Fragen die Privatsphäre betreffen und vor einer Einmischung durch die/den Arbeitgeber/-in geschützt sind. Folglich gibt es «ein Recht zu lügen», um sich vor einer Einmischung dieser Art zu schützen. Ein/-e Arbeitgeber/-in hat also nicht das Recht, einen Arbeitsvertrag aufzulösen oder eine Angestellte zu entlassen, die gelogen hat. Dieses Recht muss aber im Voraus bekannt sein.

Das Recht zu lügen hat natürlich Grenzen. Wenn die Schwangerschaft eine Frau daran hindert, die Aufgaben zu erfüllen, für die sie eingestellt wurde (bspw. als Serviceangestellte in einem Restaurant oder für eine Tätigkeit in einem Labor, in dem gefährliche Substanzen bearbeitet werden), hat die/der Arbeitgeber/-in das Recht, Fragen zu einer

aktuellen oder bevorstehenden Schwangerschaft zu stellen. Die Arbeitnehmerin muss dann die Wahrheit sagen.

Es gibt einen subtileren Grund, der die Frauen oft daran hindert, über ihren Zustand oder ihre Absicht, eine Familie zu gründen, zu lügen: die Loyalität. Viele befragte Frauen sagen, dass sie ihr Arbeitsverhältnis nicht mit einer Lüge beginnen möchten. Diese Frauen sind sehr ehrlich und zögern oder verzichten sogar darauf, einen Konflikt zu schüren. Alle Personen, die Frauen ab dem Beginn ihrer Schwangerschaft begleiten, insbesondere die Hebammen, haben ein Interesse daran, all diese Aspekte zu berücksichtigen; sie können eine wichtige Rolle spielen, wenn es darum geht, zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Informationen bereitzustellen. ◉

Aus dem Französischen übersetzt von
Claudine Kallenberger.

AUTORIN



Valérie Borioli Sandoz,
diplomiert an der Universität Neuenburg, hat
als Journalistin gearbeitet, in verschiedenen
Bundesämtern und anschliessend in den
Gesundheitsligen des Kantons Freiburg. Sie ist
Mitglied der Geschäftsleitung von Travail.Suisse
und des Vorstands von Pro Familia Schweiz.

Hebammenzeugnis statt Arztzeugnis – eine logische Alternative

Nach Art. 35a Abs. 1 Arbeitsgesetz (ArG) dürfen schwangere Frauen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie haben das Recht, auf blosse Anzeige hin von der Arbeit

fernzubleiben oder die Arbeit zu verlassen (Abs. 2).

Gemäss Art. 324a Abs. 3 Obligationenrecht (OR) hat der Arbeitgeber bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin den Lohn im glei-

chen Umfang wie bei Krankheit und Unfall zu entrichten. Die Wahrnehmung des vorerwähnten Abwesenheitsrechts (Art. 35a Abs. 2 ArG) führt nicht zu einem Lohnfortzahlungsanspruch. Für die Lohnfortzahlung