

mamagenda - Das Tool für Führungskräfte und schwangere Mitarbeiterinnen



Jedes Unternehmen wird früher oder später mit Absenzen wegen Mutterschaft konfrontiert. Die Arbeitnehmenden-Organisation Travail.Suisse hat mit «[mamagenda](#)» ein Internet-Tool zum Schutze der Gesundheit von Mutter und Kind erschaffen. Die Informationen auf [mamagenda](#) helfen Vorgesetzten, Personalverantwortlichen und den erwerbstätigen Frauen, die Vorbereitungsphase, den Mutterschaftsurlaub und die Rückkehr ins Berufsleben zu organisieren.

[mamagenda](#) ist ein Internet-Angebot, auf das gratis zugegriffen werden kann. Dies ist besonders hilfreich für kleinere und mittlere Unternehmen, die oft geringe praktische Erfahrung im Umgang mit Schwangerschaften haben. Mit dem digitalen Terminkalender kann der Dialog organisiert und Informationen und Checklisten zu wichtigen Themen heruntergeladen werden.

Ziele von mamagenda

- [mamagenda](#) informiert die Arbeitgebenden über Rechte und Massnahmen zum Schutze der Gesundheit der schwangeren und stillenden Frauen am Arbeitsplatz.
- [mamagenda](#) ermöglicht den konstruktiven Dialog und den guten Kontakt zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft, dem Mutterschaftsurlaub und bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz.
- [mamagenda](#) informiert über mögliche Massnahmen, um die Rückkehr der Mitarbeiterin nach der Geburt des Kindes zu erleichtern.
- [mamagenda](#) erleichtert mit Infoblättern die Gestaltung der Schwangerschaft und regt an, sich mit Fragen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit auseinanderzusetzen.

Es geht somit sowohl um die Begleitung der Schwangerschaft als auch um die bewusste Gestaltung einer positiven Rückkehr ins Unternehmen nach dem Mutterschaftsurlaub.

Mamagenda während der Zeit der Schwangerschaft

Nachdem sich Mitarbeiterin und Vorgesetzte im Tool registriert haben und der errechnete Geburtstermin eingetragen wurde, schlägt das Tool drei Gesprächstermine vor und gibt Hinweise, welche Themen zu besprechen sind. Zudem stellt es zahlreiche Informationsblätter zur Verfügung. Vorgeesehen sind während der Schwangerschaft drei Gespräche:

- Die Ankündigung der Schwangerschaft: Das Merkblatt «Schwanger – wie sag ich es meinem Chef?» gibt der Arbeitnehmerin Tipps, damit sie mit gutem Gefühl das Gespräch sucht; eine weitere Information richtet sich an die Führungskraft: «Gratulieren, Einladen, Zuhören, Informieren».

- Ein zweites Gespräch ca. 2 Wochen später, an welchem auf alle wesentlichen Aspekte der Schwangerschaft eingegangen wird. Merkblätter und Checklisten unterstützen die Führungsperson, sich vorzubereiten.
- Ein drittes Gespräch etwa 8 Wochen vor dem erwarteten Geburtstermin. Hier wird auch die Arbeitsorganisation während des Mutterschaftsurlaubes und um die Rückkehr danach besprochen.

mamagenda unterstützt Vorgesetzte, die gesetzlichen Bestimmungen und Regelungen für die Zeit vor und nach der Geburt zu erfüllen und rechtzeitig praktische Fragen zu regeln. Besonders hilfreich ist das Tool, wenn mehrere Mitarbeiterinnen schwanger sind: die vorgesetzte Person hat die Übersicht über die Agenden der schwangeren Mitarbeiterinnen und kann die Begleitung gut gestalten.



Gesetzliche Bestimmungen während der Schwangerschaft

Das Gesetz sieht einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen vor, der nach der Erwerbsersatzordnung finanziert wird. Die Frau hat zudem das Recht, diesen Urlaub um zwei Wochen zu verlängern; es wird jedoch keine Mutterschaftsentschädigung ausgerichtet. Im Obligationenrecht (Art. 336c) ist der Kündigungsschutz geregelt

Die Gesetze verlangen, dass die Arbeitsbedingungen so sein müssen, dass die Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau und des Kindes nicht gefährdet werden. Sobald die zuständige Führungskraft von der Schwangerschaft Kenntnis hat, ist sie gesetzlich verpflichtet, die Gesundheit der Schwangeren zu schützen. Nutzen Sie dazu die [Checkliste Mutterschutz](#).

Die Zeit nach der Geburt – Rückkehr an den Arbeitsplatz

mamagenda unterstützt die Betriebe in ihren Bestrebungen, den Verlust von erfahrenen und gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen zu verhindern. Oftmals kehren Arbeitnehmerinnen nach einer Schwangerschaft nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurück.

Die Gründe für den Ausstieg aus dem Erwerbsleben mögen unterschiedlich sein. Ein viel genannter, vermeidbarer Grund ist die Schwierigkeit der Arbeitgebenden, organisatorische Massnahmen zu ergreifen, um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Eltern zu erleichtern (z.B. Teilzeit, Telearbeit, flexible Arbeitszeiten). Für den Arbeitgeber bringt die Neubesetzung der entsprechenden Stelle Kosten mit sich, die meist weit höher sind als die Kosten für die Überbrückung

der mehrwöchigen Abwesenheit und Rückkehr der Mitarbeiterin. Auf der anderen Seite ist es für eine Mitarbeiterin ein Risiko, längere Zeit aus dem Berufsleben auszuschneiden. Es ist erwiesen, dass die Dauer der Abwesenheit die Möglichkeit für den Wiedereinstieg entscheidend beeinflusst.

Gesetzliche Bestimmungen bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz

Stillen an Arbeitsplatz: Laut Gesetz gilt die Zeit, während der im Unternehmen gestillt wird, als Arbeitszeit. Der Mutter muss dazu ein geeigneter Raum zur Verfügung gestellt werden. Zudem regelt das Gesetz die Lohnfortzahlung bei einem längeren Spitalaufenthalt des Neugeborenen sowie das Recht auf Fernbleiben von der Arbeit, wenn das Kind krank ist.

Besonders wichtig ist das Angebot von Arbeitszeitmodellen, die der familiären Situation der Mitarbeitenden Rechnung tragen. Einige Modelle sind:

- flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, verkürzte, verlängerte und verschobene Tagesarbeitszeiten)
- Teilzeitarbeit (Analyse des Arbeitsplatzes auf Teilzeitmöglichkeit)
- Jobsharing
- Flexibler Arbeitsort, Heimarbeit
- Bei Schichtarbeit: teilweise fixe Arbeitstage und -zeiten
- Organisation der Arbeit: Welches sind die organisatorischen Möglichkeiten, die zusätzliche Arbeit zu bewältigen, falls die Mutter die Arbeitszeit reduzieren möchte? Kann die Regelung, die während des Mutterschaftsurlaubs angewandt wurde, auch danach weitergeführt oder müssen andere Lösungen gefunden werden?

[mamagenda](#) zeigt auch verschiedene Möglichkeiten für die Kinderbetreuung auf (Vater, Familienangehörige, Freunde, Tageseltern oder Kinderkrippe, Spielgruppe), damit es für alle Beteiligten zu einer guten Lösung kommt.

[mamagenda](#) wurde vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann finanziell unterstützt.

Quelle: [EBG Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann](#)

Publikationsdatum: August 2011.