



Vorgehen GEZI – Gratulieren, Einladen, Zuhören, Informieren

Ein Kind zu erwarten, bedeutet eine grosse Verantwortung. Mutterschaft Die Mutter- und Vaterschaft ist mit vielfältigen Veränderungen (physischer und psychischer Natur) verbunden. Verinnerlichung, Zuversicht oder Angst und zuletzt Trennung sind die grossen Etappen in den neun Monaten der Schwangerschaft. Der Vater muss über seine Rolle nachdenken (die reale, imaginäre und symbolische Rolle) und seinen Platz im Familienverbund finden. Von Anfang an stellt sich eine Frau viele Fragen, manchmal hat sie widersprüchliche Gefühle.

Für eine erwerbstätige Frau ist es ein wichtiger Schritt, ihre Schwangerschaft am Arbeitsplatz anzukündigen. Manchen Frauen fällt es leichter, anderen schwerer. Entscheidend sind die Atmosphäre und die Personalpolitik im Unternehmen. Es empfiehlt sich, dass ein Arbeitnehmender seinen Arbeitgeber über seine künftige Vaterschaft informiert, da er seit dem 1. Januar 2021 Anspruch auf 10 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub hat. Diese Abwesenheit – auch wenn sie kurz ist – muss organisiert werden. Für den Vater ist es ebenfalls wichtig zu erfahren, dass die Neuigkeit am Arbeitsplatz gut aufgenommen wird.

Die richtige Reaktion ist «GEZI»

Die richtige Reaktion auf eine Schwangerschaft lässt sich in vier Punkten zusammenfassen:

Gratulieren
Einladen
Zuhören
Informieren

1. **Gratulieren** - Eine Schwangerschaft oder eine künftige Vaterschaft ist ein positives Ereignis, das Leben und Hoffnung bedeutet. Deshalb kann die erste Reaktion nur eine Gratulation sein! Danach haben Sie noch genügend Zeit, über die vielen Fragen die auftauchen, nachzudenken. Zuerst gilt es, Ihre Freude darüber zu zeigen, dass mit einer Geburt ein erfreuliches Ereignis bevorsteht.

In der Praxis: viele Arbeitnehmerinnen erleben die Atmosphäre bei der Ankündigung einer Schwangerschaft als gespannt und schwierig: Sie haben das Gefühl, dem Unternehmen damit nur Probleme zu verursachen. Eine solche Situation verstärkt die Angst unnötig und kann dazu führen, dass die Arbeitnehmerin krank wird. Eine schwangere Frau braucht ein positives Umfeld.

2. **Einladen** – Die digitale Agenda **mamagenda.ch** ist ein nützliches Hilfsmittel für Arbeitgebende und Arbeitnehmer-innen. In erster Linie für die Organisation der Schwangerschaften, der Mutterschaftsurlaube und der Rückkehr an den Arbeitsplatz der Arbeitnehmerinnen konzipiert, enthält sie ebenfalls nützliche Informationen für die Väter.

Für Ihre Mitarbeiterin

Informieren Sie Ihre Mitarbeiterin über Ihren Wunsch, die Agenda einzusetzen, und zeigen Sie ihr die Agenda. Sie hat jederzeit Zugriff auf die Agenda und auf die Informationen, die für sie bestimmt sind. Wenn die Mitarbeiterin zu Hause keinen Internetzugang hat, empfehlen wir Ihnen, ihr den Zugang am Arbeitsplatz zu ermöglichen oder die Merkblätter, die die Frau betreffen, auszudrucken und sie ihr bei den geplanten Gesprächen mitzugeben.

Tip: mamagenda.ch empfiehlt drei Gespräche, wobei die Ankündigung der Schwangerschaft das erste ist. Vereinbaren Sie mit Ihrer Mitarbeiterin die Daten für die beiden weiteren Gespräche. Für jedes Gespräch schlägt mamagenda die zu besprechenden Themen vor.



Wichtig: Erst im dritten Gespräch schlägt **ma-**
magenda.ch vor, das Thema über die weitere
Arbeitsorganisation zu diskutieren. Sich im
Voraus vorzustellen, was die neue Situation mit
Kind alles mit sich bringen wird, ist für werdene
Mütter nicht leicht. Darum ist es oft schwierig,
sich bereits zu einem früheren Zeitpunkt für die
Zukunft festzulegen.

Für Ihren Mitarbeiter

Laden Sie ihn ein, **mamagenda.ch** zu ent-
decken und ihrer Partnerin weiterzempfehlen.

3. **Zuhören** – Wenn eine erwerbstätige Frau ihre
Schwangerschaft ankündigt, ist sie in der Regel
bereits seit einigen Monaten schwanger (die
meisten spontanen Schwangerschaftsabbrüche
erfolgen im ersten Trimester). Die ersten medi-
zinischen Untersuchungen wurden gemacht.
Sie können sich über den Gesundheitszustand
der Frau orientieren lassen und entscheiden, ob
an ihrem Arbeitsplatz oder bei ihrer Tätigkeit
Veränderungen notwendig sind. Die Arbeitge-
benden sind gesetzlich verpflichtet, die Ge-
sundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen
zu schützen.

*In der Praxis: Im Allgemeinen erhält eine
schwangere Frau von der medizinischen
Fachperson, die sie betreut, einen
«Mutterpass». Darin sind die wichtigsten Ge-
sundheitsdaten festgehalten, die während
Schwangerschaft und Geburt relevant sind.
Falls Ihre Mitarbeiterin noch keinen erhalten*

*hat, schlagen Sie ihr vor, in einem Notizheft
oder auf einem zugänglichen Dokument die
wichtigsten gesundheitlichen Hinweise, die
Kontaktdaten ihres Gynäkologen, der He-
bamme und den Ort der geplanten Geburt
(Krankenhaus oder Geburtshaus) zu notieren.
Ihr Mitarbeiter sollte diese Informationen immer
bei sich tragen.*



Mehr on line: Handbuch **Info.Mutterschaft:**
[Gesundheitsschutz](#)



Infoblatt 18 « Achtung Gefahr ! Beurteilung des
Arbeitsplatzes »

Für Ihren Mitarbeiter

*Ihr Mitarbeiter hat die Möglichkeit, seinen Vater-
schaftsurlaub en bloc oder tageweise in den
sechs Monaten nach der Geburt zu beziehen.
Eine kurze Abwesenheit von ein oder zwei Ta-
gen pro Woche kommt Ihnen vielleicht mehr
entgegen als eine Abwesenheit von zwei Wo-
chen. Nehmen sie nichtsdestotrotz auf die
Bedürfnisse ihres Mitarbeiters Rücksicht. Diese
werden sich unterscheiden je nachdem, ob es
sich um eine Mehrlingsschwangerschaft han-
delt, ob bereits Kinder da sind oder ob Unters-
tützung von der Familie oder vom Umfeld er-
wartet werden kann.*



Mehr on line: www.vaterschaftsurlaub.ch



4. **Informieren** – Schon beim ersten Gespräch können Sie über die Unternehmenspolitik bezüglich «Beruf und Familie» informieren. Mit Bestimmungen, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen, wird Ihr Unternehmen zu einem attraktiven und beliebten Arbeitgeber !

In der Praxis :

- *Welche Bestimmungen gelten im Unternehmen? (z. B. Dauer des firmeneigenen Mutterschafts-, des Vaterschafts- oder Elternurlaubs, Lohnniveau während des Geburtsurlaubs, Pflicht zum Bezug eines Teils des Mutterschaftsurlaubs vor der Niederkunft [nur möglich wenn grosszügiger als das Minimum von 14 Wochen], usw.)*
- *Welche Einrichtungen stehen schwangeren Frauen in Ihrem Unternehmen zur Verfügung? (z. B. Orte, an denen sie sich liegend ausruhen können, Benutzung eines Lifts, der normalerweise für das Personal verboten ist usw.)*
- *Welche Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder bietet das Unternehmen? (z. B. Firmenkrippe, Zusammenarbeit mit externer Krippe usw.)*
- *Andere Leistungen für junge Eltern (z. B. reservierter Parkplatz, Preisreduktionen bei Partnerunternehmen, Ferienlager usw.)*