

Zeitschrift: Hebamme.ch = Sage-femme.ch = Levatrice.ch = Spendrera.ch

Herausgeber: Schweizerischer Hebammenverband

Band: 103 (2005)

Heft: 7-8

Artikel: Mobbing in der Arbeitswelt : die Banalisierung des Leidens

Autor: Testa-Mader, Anita / Fontaine, Marilena

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-950058>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

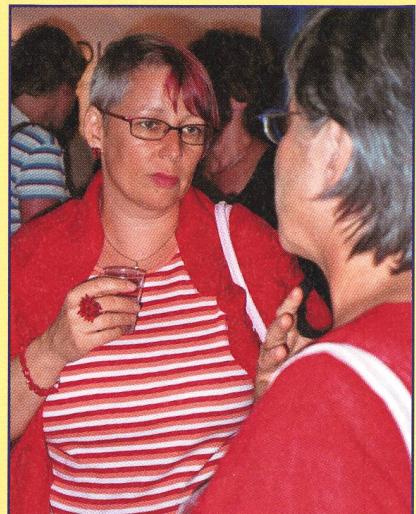
Terms of use

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.01.2026

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

Zuhören



Trinken

Mobbing in der Arbeitswelt

Die Banalisierung des Leidens

Stress, psychischer Druck, Mobbing: In der heutigen Arbeitswelt Realität, oft schwer zu erkennen und zu definieren. Und nie ist das Mobbing subtiler, als wenn es sich gegen schwangere oder stillende Frauen richtet. Solches Leiden ist bisher statistisch nicht erfasst, aber es gilt unter Fachleuten als erwiesen. Die Gesetzeslage in der Schweiz hat sich gebessert, bleibt jedoch kompliziert und ist den meisten betroffenen Frauen nicht bekannt. Ein Überblick.

**Anita Testa-Mader,
Marilena Fontaine**

(ATM) Gibt es ein für die Zeit der Schwangerschaft charakteristisches Mobbing?

Definiert wird Mobbing als «eine Abfolge von feindseligen und wiederholten Vorhaben und/oder Aktionen von Kollegen/Kolleginnen oder Vorgesetzten über längere Zeit hinweg, die sich gegen eine Person richten, welche solchen Angriffen machtlos

und ohne Verteidigungsmöglichkeiten ausgesetzt ist. Das Ziel oder die Konsequenz solcher Aktionen ist es oft, die Person von ihrer Arbeitsstelle zu vertreiben.»¹

Passieren also Handlungen und Druckversuche, damit beispielsweise eine Schwangere ihre Stelle kündet und so das Recht auf bestimmte Leistungen verliert? Existieren Verhaltensweisen von Seiten der Arbeitgeber oder von Kollegen, die sich gegen eine Frau richten, nur weil sie schwanger ist? Weil eine Schwangerschaft in der Arbeitswelt noch immer als Hindernis gilt?

Erwerbstätige Familienfrauen

Das Thema erhält im Kontext der aktuellen Situation besondere Bedeutung: Immer mehr Frauen bleiben auch nach der Geburt der Kinder erwerbstätig. Interessante Feststellung an diesem Kongress hier im Tessin: Der Anteil erwerbstätiger Mütter ist im Tessin kleiner als in den übrigen Sprachgebieten der Schweiz, insbesondere als in der Deutschschweiz. Wie die italieni-

sche Soziologin Marina Piazza ausführt, besteht heute die Gefahr, dass Arbeitgeber stark zwischen möglichen Arbeitnehmerinnen unterscheiden: Einerseits wünschen sich Arbeitgeber junge, qualifizierte, engagierte, flexible und kompetitive Frauen. Andererseits fürchten sie, Frauen mit Familienverantwortung einzustellen, deren Vorstellung von Flexibilität sich selten mit ihrer eigenen trifft.

Ein weiteres Element ist das notwendige Bewusstsein vom Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit: Er kann positiv, Ressource und Bereicherung sein, aber auch äußerst negativ, mit Auswirkungen auf das körperliche und seelische Wohlbefinden, etwa bei sehr schwerer, schädlicher oder unbefriedigender Arbeit oder wenn die Arbeitssituation von verschiedenen Seiten Druck ausgesetzt ist. Die Konsequenzen werden umso gravierender, je schwieriger die sozioökonomische Situation der Angestellten ist (z.B. geringe Qualifikation, allein erziehende Mutter, Migrantin). Wenn dies generell besonders auf Frauen mit Doppelbelastung zutrifft, dann erst recht auf Frauen während der Schwangerschaft, einer Zeit der besonderen Verwundbarkeit und Veränderungen.

«Perinatales Mobbing» kommt vor

Eine Studie des Bundesamts für Gesundheit² über den Zusammenhang zwischen Mutterschaft, Berufstätigkeit und Gesund-



Anita Testa-Mader, Psychologin, arbeitet in Lehre und Forschung im psychosozialen und arbeitspsychologischen Gebiet sowie in der Gleichstellungsthematik.
Marilena Fontaine, Juristin, Leiterin der Beratungsstelle für die Gleichstellung der Frau des Kantons Tessin.

¹ Seco. Mobbing. Decrizione e aspetti legali, Berna.

² BAG. Schwangerschaft, Mutterschaft, Erwerbstätigkeit und Gesundheit. Bern 2004.

VIP's und OK



Was wäre ein Hebammenkongress ohne Ehren-, Ex- und aktuelle Präsidentin, ohne Zentralsekretärin und Geschäftsführerin! Und ohne das OK gäbe es ihn gar nicht.



heit unterstreicht, dass der Schutz der Mutterschaft nicht nur von juristischen und Versicherungsspekten abhängt, sondern auch von der sozialen Akzeptanz der Mutterschaft und der erwerbstätigen Mütter, bzw. deren Schutz vor Stress und Mobbing durch die Arbeitswelt. Die Studie hat weder in der schweizerischen noch internationalen Forschungsliteratur Hinweise auf Mobbing in der Schwangerschaft und nach der Geburt gefunden. Experten, die im Rahmen der Studie interviewt wurden, sagten jedoch aus, dass nach ihrer Erfahrung solches Mobbing zwar nicht häufig sei, aber vorkomme. Sie erwähnten Frauen, die dem Druck ihrer Arbeitgeber nachgaben, aus dem Team ausgeschlossen wurden, die ihre Stelle kündeten, weil das Klima bei der Arbeit

Kolleginnen aus der Südschweiz

Kordula Dattrino

ist nicht Hebamme, aber Mutter der Hebamme Jenny Barelli und ausserdem Fachfrau für Buchhaltung. Kordula ist ein Beispiel für das Improvisationstalent und die Vernetzung der Kongressorganisatorinnen. Keine der Hebammen wollte oder konnte das Kassieramt für den Kongress übernehmen, also wurde Kordula angefragt und sie sagte zu. Das Amt war zeitaufwendig, vielfältig und hat Spass gemacht, sagt sie. Und als ein Chauffeur für den Taxidienst zwischen Lugano und Cadro gesucht wurde, kam Kordulas Mann zu Hilfe. Nun war das Organisationskomitee fest in Familienhand: Auch Tochter Jenny gehörte dazu.



unerträglich geworden war. Einige dieser Fälle stehen im Zusammenhang mit dem Widerstand des Arbeitgebers gegen gesetzliche Vorgaben wie das Recht, während der Arbeit zu Stillen. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass es Kräfte raubend sei, gegen solche Diskriminierungen juristisch vorzugehen. Aus diesem Grunde reagierten viele Frauen nicht.

Wie schon eingangs erwähnt, ist das Konzept des Mobbing zwar komplex zu definieren, aber dennoch relativ restriktiv in seiner Anwendung. Der Ausdruck «perinatales Mobbing» wird jedoch in einem breiteren Sinn auf die Gesamtheit an sozialem Druck und Arbeitsplatzstress im Zusammenhang mit Mutterschaft angewendet, die das Wohlbefinden einer Frau beeinträchtigen. Werden Frauen ungeplant schwanger, sind sie von diesem Druck in noch höherem Masse betroffen als Frauen, die ihr Kind geplant haben. Aber für alle gilt, was der geburshilfliche Chefarzt einer Mailänder Klinik schreibt: «Die Ängste der Mütter aus den genannten Gründen übertragen sich auf den Fötus oder auf das bereits geborene Kind. Zu jeder gestressten Mutter gehört deshalb auch ein gestresstes und angstfülltes Kind.»

Was sagt das Gesetz?

(MF) Die Gesetzeslage zum Mutterschaftsschutz in der Schweiz ist noch immer lückenhaft, nicht koordiniert und schwer zu verstehen. Trotz neu erworberner Erwerbsausfallversicherung für erwerbstätige Mütter bleibt die Tatsache, dass der Schutz der schwangeren und jungen Mutter in verschiedenen Gesetzestexten geregelt wird.

Zum Beispiel im *Arbeitsgesetz*: Schwangere Frauen dürfen nicht mehr als neun Stunden täglich arbeiten; sie haben An-

recht auf 80 Prozent des Lohns, wenn sie bestimmte gefährliche oder schädliche Arbeiten nicht mehr ausführen können und man ihnen keinen anderen Arbeitsplatz anbieten kann; sie dürfen in den acht Wochen vor und nach der Geburt keine Nacharbeit verrichten, außerdem ist der Zeitaufwand für das Stillen während der Arbeitszeit reglementiert.

Das *Obligationenrecht* verbietet, dass einer Frau während der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Geburt gekündigt wird.

Das *Gleichstellungsgesetz* untersagt Diskriminierungen, die im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft stehen.

Konkrete Situation

Teilt eine Arbeitnehmerin mit, dass sie schwanger ist, so bedeutet dies für den Arbeitgeber, dass die Frau einen Schwangerschaftsurlaub beziehen wird, dass sie frühzeitig die Arbeit verlässt, um ihr Kind aus der Krippe zu holen, dass sie bei Kinderkrankheiten Freitage bezieht – kurz, die Frau steht als Arbeitskraft nicht mehr uneingeschränkt zur Verfügung. Die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber jetzt Druck aufbaut, um sie zur Kündigung zu bewegen, scheint daher nicht so abwegig. Solche «Manöver» sind jedoch ungesetzlich.

Leichtere Belästigungen

Dabei gibt es eine Art von Druckversuchen, die ich als «weniger schlimm» bezeichnen würde, beispielsweise «nenen Lätsch machen», wütend werden, statt einem Gruss zu fragen: «Und, was gedenken Sie jetzt zu tun?» oder «Kündigen Sie jetzt oder nicht?» Viele der Frauen, die einem solchem Klimawechsel ausgesetzt werden, haben über Jahre hinweg ohne jegliche Probleme ihre Arbeit verrichtet und fühlen sich entsprechend beunruhigt.



Was können sie in dieser Situation tun? Solange die Belästigungen nicht schwerer wiegen, sollte die Frau betonen, dass sie den Arbeitsplatz behalten will, auch wenn sie eine Kündigung erwägt. Diese kann sie immer noch nach der Geburt einreichen. In keinem Fall darf die Schwangere zu einer Kündigung gezwungen werden.

Schwerwiegende Druckversuche

In manchen Fällen werden die Druckversuche schwerwiegend. Etwa, wenn der Arbeitgeber die Frau an einen Arbeitsplatz versetzt ohne ihr Arbeit zuzuweisen, und ihr dabei verbietet, den Ort zu verlassen oder sich sonstwie zu beschäftigen.

In solchen Fällen kann die Angestellte mit sofortiger Wirkung vom Arbeitsvertrag zurücktreten und verlangen, dass ihr der Lohn während der ganzen Zeitspanne des Mutterschutzes ausbezahlt wird. Ein solcher Fall ereignete sich 1993 im Kanton Genf, dabei bekam die Frau vor Gericht Recht, ebenso in einem weiteren Fall von 1994, in dem eine Frau von Seiten der Arbeitgeberin ungerechtfertigten Forderungen ausgesetzt war. Es kann auch vorkommen, dass ein Arbeitgeber einer schwangeren Frau körperlich sehr anstrengende Arbeit zuweist, um sie zu einer Kündigung zu bewegen. Dieses Vorgehen wiegt außerordentlich schwer, weil es die Gesundheit von Mutter und ungeborenem Kind aufs Spiel setzt und zudem gegen Arbeitsgesetz und Obligationenrecht verstößt. In einem solchen Fall kann die schwangere Frau die Arbeit verweigern und mit Hilfe einer Gewerkschaft oder Beratungsstelle das kantonale Arbeitsinspektorat einschalten. Dieses kann den Arbeitgeber dazu verpflichten, der Frau eine andere Arbeit zuzuweisen, oder, wenn dies nicht möglich ist, ihr den ihr zustehenden Lohn auszuzahlen.

Ausbleibende Beförderung

Weitere direkte oder indirekte Diskriminierungen wie Karrierebehinderungen, zurückgestellte Beförderungen oder ausbleibende Neuaufräge können ebenfalls gegen eine schwangere Mitarbeiterin gerichtet sein. Solche Handlungen verletzen das Gleichstellungsgesetz.

Ein Beispiel soll dies illustrieren: Einer stellvertretenden Gerichtsschreiberin am Kantonsgericht Waadt war die Stelle der ersten stellvertretenden Gerichtsschreiberin angeboten worden. Das Angebot wurde wieder zurückgezogen, als die Frau schwanger war. Eine Frauenorganisation reichte daraufhin wegen Verletzung des Gleichstellungsgesetzes Klage ein, und die betroffene Juristin bekam 2003 teilweise Recht. Solche diskriminierenden Situationen sind in öffentlichen Verwaltungen und insbesondere im Gerichtswesen relativ häufig.

Verschweigen ist meist ok

Eine diskriminierende Behandlung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft ist schon bei der Anstellung möglich. Im Allgemeinen muss eine Arbeitnehmerin nicht aufdecken, dass sie schwanger ist, es sei denn, ihr Zustand hätte Auswirkungen auf die erwarteten Arbeitsleistungen (Beispiel: Tänzerin oder Mannequin), oder die Schwangerschaft würde bei der Arbeit bestimmten Gefahren ausgesetzt (radioaktive Strahlung, toxische Stoffe, körperliche Schwerarbeit). Fragen des Arbeitgebers wie «Sind Sie schwanger?» oder «Planen Sie Kinder?» sind daher meist ungesetzlich und müssen nicht wahrheitsgetreu beantwortet werden.

Generell lässt sich sagen, dass das Gesetz heutzutage schwangeren, stillenden und Familien betreuenden Frauen einen besseren Schutz bietet. Problematisch ist,

dass viele betroffene Frauen und auch viele Arbeitgeber die Rechtslage nicht kennen.

Leiden ist nicht banal

(ATM) Was können Hebammen in dieser Situation tun? Der Titel dieses Vortrags – «Die Banalisierung des Leidens» – kann die Suche nach Antworten erleichtern.

Wir haben gesehen, dass unterschiedliche Belästigungsformen vorkommen: Gegen einige lässt sich gerichtlich vorgehen, andere sind subtiler, schwieriger zu identifizieren und zu benennen und richten sich oft nicht nur gegen schwangere Frauen.

Jede Frau reagiert anders auf solche Situationen. Wie, hängt von ihrem Charak-

Kolleginnen aus der Südschweiz

Rachele Snidro

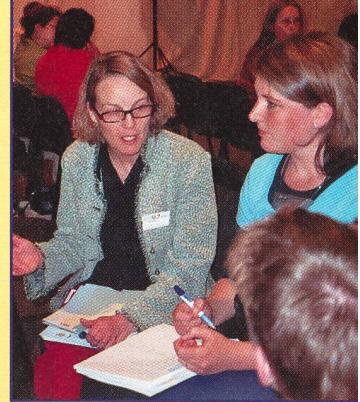
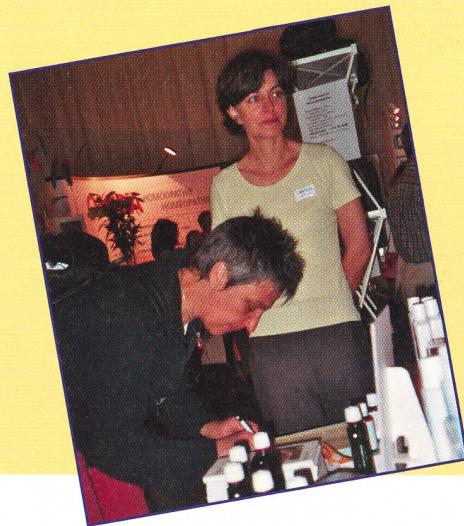


arbeitet seit ihrer Diplomierung an der Hebammenschule Chur 2003 am Regionalspital Bellinzona. An ihrem Arbeitsort gehören Schwangerschaftskontrollen, Geburtsbetreuung und Wochenbettbetreuung zum Arbeitsgebiet der Hebammen, und Rachele gefällt diese ganzheitlich organisierte Begleitung der Mütter.

Im Juni 2005 hat Rachele mit der Ausbildung zur Still- und Laktationsberaterin IBCLC begonnen. Sie wird eine scheidende IBCLC Kollegin ersetzen und sicherstellen, dass das Spital Bellinzona auch in Zukunft die Unicef-Kriterien als stillfreundliches Spital erfüllt.



Zwischen den Referaten Gitarrenklänge, Schmökern bei den Ausstellern, Brüten über der guten Formulierung und zuletzt der Stempel in den Bildungspass.



ter, ihren eigenen und den Ressourcen ihres familiären und sozialen Umfelds ab. Genau hier liegt der Unterstützungsansatz von Berufsleuten, welche die Frau während ihrer Schwangerschaft begleiten: Sie müssen in erster Linie das Leiden der Frau Ent-Banalisieren, den Vorkommnissen einen Namen und einen Inhalt geben, die Reaktionen darauf benennen. Es geht darum, zu verstehen und zu erklären, weshalb der Frau dies alles geschieht, und dass sie nicht allein betroffen ist. Es geht darum, der Frau Informationen zu geben, über ihre Rechte, wie und wann sie intervenieren kann, an wen sie sich wenden kann, und darum, die Frau bei den nächsten Schritten zu unterstützen.

Hebammen geben Halt

Heisst dies nun, dass die Hebammen zusätzlich Psychologinnen, Soziologinnen, Juristinnen und Sozialarbeiterinnen sein müssen? Dies ist selbstverständlich weder möglich noch wünschbar – die Mobbingssituationen in der Arbeitswelt sind viel zu komplex, schwer greifbar und unsicher. Aber es bedeutet, dass Hebammen zur Antenne und zur Verankerung werden können, inmitten eines Netzes von Dienstleistungen und Dienstleistenden, das wahrscheinlich noch zu einem grossen Teil aufgebaut werden muss. ▶

Referat von Anita Testa-Mader und Marilena Fontaine, «Banalizzazione della sofferenza nel mondo del lavoro – mobbing», gehalten am Hebammenkongress in Cadro, Lugano, 20. Mai 2005. Übersetzung und redaktionelle Bearbeitung: Gerlinde Michel

Frauenhaus in Lugano

Aus dem Teufelskreis aus

Geschlagene Frauen geraten in einen Teufelskreis von Gewalt und zunehmender Abhängigkeit, aus dem sie nur schwer entrinnen können. Oft rettet sie nur die Flucht aus ihrem Zuhause vor dem gewalttätigen Partner. Frauenhäuser wie die «Casa delle Donne» in Lugano bieten Frauen vorübergehend Schutz und professionelle Unterstützung für das Leben nachher.

Sonny Buletti

Aufenthalt bleibt geheim

ALLES begann 1985 mit einer Beratungsstelle für Frauen bzw. Paare in Paar- und Familienkrisen oder mit finanziellen Problemen. Die Trägerschaft übernahm ein privater Verein, der zu 75% vom Kanton subventioniert wird. Die Beratungsstelle ist kein Therapiezentrum, weil die Mitarbeiterinnen nicht über entsprechende Ausbildungen verfügen. Deshalb werden externe Fachleute beigezogen.

Weil sich die Fälle von häuslicher Gewalt zu häufen begannen, wurde 1989 ein Frauenhaus eröffnet. Dabei handelt es sich um eine geschützte Wohnung mit total sieben Betten in drei Schlafzimmern und mit einem gemeinsamen Aufenthaltsraum. Hier finden von Gewalt bedrohte Frauen und ihre Kinder während maximal drei Monaten Aufnahme. Die Frauen kümmern sich gemeinsam um den Haushalt und die Mahlzeiten. Sie bezahlen eine Tagesgebühr, die teilweise über das Opferhilfegesetz vergütet wird. Die Betreuerinnen sind nicht rund um die Uhr anwesend, aber haben einen 24-Stunden-Pikettdienst organisiert.



Sonny Buletti, Primarlehrerin und Pädagogin, Präsidentin und Beraterin beim Verein «Consultorio delle Donne», seit 1989 Verantwortliche der «Casa delle Donne» in Lugano.

Die Frauen suchen die «Casa delle Donne» entweder aus eigener Initiative auf oder Anraten von Freunden oder Beratungsstellen auf. In jedem Fall muss sich die Frau selbst entscheiden, ob sie ins Frauenhaus eintreten will oder nicht. In einem ersten Beratungsgespräch erklären wir ihr die Strukturen der Casa und sorgen für ihre unmittelbaren Bedürfnisse wie Schutz, Sicherheit, Essen und ein Bett. Wenn nötig, wird sie zuerst medizinisch versorgt. Ausser die Frau wünscht es anders, wird ihr Aufenthalt geheim gehalten.

In den folgenden Tagen machen uns ein Bild von ihrer Situation und ihren Bedürfnissen. Wir versuchen herauszufinden, welche Interventionen Priorität haben, wie sich die Frau in die Strukturen der Casa einfügt und wie sie mit ihren Kindern und den übrigen Bewohnerinnen umgeht. In Gesprächen bekommt sie Gelegenheit, ihre Gefühle von Angst und Wut zu äußern. Wir evaluieren, ob es wegen ihrem gewalttätigen Partner für sie zu gefährlich ist, arbeiten zu gehen, und ob die Kinder