

**Frauen – Schwangerschaft – Beruf
Ein Problem?**

Natascha Fleischhacker

Diplomarbeit
eingereicht zur Erlangung des Grades
Magistra (FH) für sozialwissenschaftliche Berufe
an der Fachhochschule St. Pölten
im September 2008

Erstbegutachter:
DSA Mag.(FH) Alois Huber

Zweitbegutachterin:
MMag.^a Andrea Rogy

Abstract

Natascha Fleischhacker

Frauen – Schwangerschaft – Beruf, ein Problem?

Diplomarbeit, eingereicht an der Fachhochschule St. Pölten im September 2008

Die vorliegende Arbeit ist eine qualitative Untersuchung, die aufzeigen soll, ob Schwangerschaft ein Problem in Beschäftigungsverhältnissen für Frauen in Wien, darstellt. Anhand problemzentrierter Interviews wurden acht Frauen und sechs Stakeholder zu dieser Thematik befragt. Die anschließende Auswertung wurde nach Philipp Mayring durchgeführt.

Der erste Teil der Arbeit befasst sich mit den theoretischen Grundlagen rund um die Themen Schwangerschaft, Frauenerwerb und Beratungseinrichtungen. Diese Kapitel bilden die Basis, um über genügend Grundinformationen zu verfügen. Es werden Bereiche wie die historische Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit, das Mutterschutzgesetz und Schwangerenberatungsstellen in Wien aufgegriffen und veranschaulicht dargestellt (um einen Rahmen für diese Arbeit zu schaffen).

Im zweiten Teil befindet sich die Darstellung der empirischen Untersuchung. Hier werden die Ergebnisse aus den Interviews veranschaulicht und auch Beispiele zu einzelnen, in der Theorie erläuterten Themenbereichen, gegeben. Das wäre unter anderem die Bestätigung, dass Schwangerschaft generell ein Problem in Beschäftigungsverhältnissen für Frauen in Wien darstellen kann, weil sich die Einhaltung gewisser Vorschriften oft als schwierig darstellt. Außerdem wird auch die Darstellung der Ergebnisse zu Themen wie, gesetzliche Bestimmungen, Freistellungen und arbeitstechnische Probleme angeführt. Weiters ist auch die Erkenntnis anzumerken, dass es keine sozialarbeiterische Einrichtung gibt, die sich speziell mit dieser Thematik befasst.

Woman – Pregnancy – Job, a conflict?

The paper at hand is a qualitative research, which aims to show whether a pregnancy stays in conflict to a job for women living in Vienna or not. Eight women and six stakeholders have been interviewed in a problem centred way and subsequently evaluated by the Philipp Mayring method.

The first part is focused on the theoretical basis including topics like pregnancy, woman-employment and consulting agencies working in this particular field. These chapters build a basement to get enough insight to the subject matter. Historic progresses within the woman-employment, the maternity protection or pregnancy consulting facilities in Vienna are subjects to form a reasonable framework to this thesis.

The second part respects the empirical outcome of the interviews. The results and examples shown here underpin the theoretical areas mentioned in the first part and try to draw a line between theory and practice, i.e. that a pregnancy is a problem for working women, cause it is difficult for them to follow several regulations. Another point to be mentioned is that there is no agency or facility especially focussing on this conflict.

Aside from the main question, this thesis includes a very accurate analysis to topics such as, law regulations, exemptions, labour conflicts and so on.

INHALT

1	Einleitung	1
1.1	Darstellung des Themas	1
1.2	Persönlicher Zugang.....	1
1.3	Aufbau der Arbeit.....	2
2	Forschungsdesign.....	3
2.1	Ausgangslage.....	3
2.2	Methodenwahl.....	4
2.2.1	Auswahl der InterviewpartnerInnen	4
2.2.2	Durchführung der Interviews	5
3	Theorie.....	7
3.1	Familienbild und Frauenerwerb im Wandel.....	7
3.2	Geschichtliche Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit	10
3.3	Begriffsdefinitionen	16
3.3.1	Berufstätigkeit	16
3.3.2	Schwangerschaft	17
3.4	Theoretische und gesetzliche Grundlagen	18
3.4.1	Mutterschutzgesetz (MSchG).....	18
3.4.1.1	Ablauf.....	19
3.4.1.2	Beschäftigungsverbote und Vorschriften.....	19
3.4.2	Freistellung.....	22
3.4.3	Familienbeihilfe.....	24
3.4.4	Kinderbetreuungsgeld	25
3.4.5	Elternteilzeit.....	27
3.5	Einrichtungen, die Hilfestellungen bieten.....	27
3.5.1	Schwangerenberatungsstellen in Wien	28

3.5.2	Arbeiterkammer	30
3.5.3	Arbeitsinspektion	31
3.5.4	Gleichbehandlungsanwaltschaft.....	32
4	Empirischer Teil.....	33
4.1	Wissenschaftliche Umsetzung.....	33
4.2	Darstellung der Ergebnisse.....	35
4.2.1	Gesetzliche Bestimmungen.....	35
4.2.2	Arbeitstechnische Veränderungen.....	37
4.2.3	Verhalten	39
4.2.3.1	Freude	41
4.2.3.2	Überfürsorge	41
4.2.3.3	Unterstützung.....	41
4.2.3.4	Seitenhiebe	42
4.2.3.5	Eine Familie und dieser Beruf passen nicht zusammen	43
4.2.3.6	Neid von KollegInnen	43
4.2.3.7	Gemischte Gefühle.....	44
4.2.4	Probleme	45
4.2.4.1	Entzug der Aufgabenbereiche	47
4.2.4.2	Verweigerung der Weiterbildung.....	47
4.2.4.3	Psychische Belastung	48
4.2.4.4	Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes.....	49
4.2.4.5	Verunsicherungen.....	49
4.2.4.6	Erwartungen an die KollegInnen	50
4.2.4.7	Stress.....	50
4.2.5	Freistellung.....	51
4.2.5.1	Frauen, die freigestellt werden wollen	52
4.2.5.2	Frauen, die vom Arzt freigestellt werden, obwohl sie arbeiten möchten	52

4.2.5.3	Frauen, die aus gesundheitlichen Gründen freigestellt werden und auch damit einverstanden sind	53
4.2.5.4	Freistellung auf Anraten des/der Arbeitgebers/in	54
4.2.5.5	Gesundheitliche Besserung nach der Dienstfreistellung.....	55
4.2.6	Gründe für den schnellen Wiedereinstieg	56
4.2.6.1	Finanzielle Gründe	58
4.2.6.2	Abwechslung zum Alltag.....	58
4.2.6.3	Angst die Position zu verlieren	58
4.2.7	Wiedereinstieg/Teilzeit.....	60
4.2.7.1	Beispiele für Teilzeitmodelle	61
4.2.7.2	Beispiele für Wiedereinstiegsmodelle	62
4.2.7.3	Meinungen der Stakeholder.....	64
4.2.8	Ist Schwangerschaft ein Problem in Beschäftigungsverhältnissen für Frauen in Wien?	65
4.2.8.1	Frauen, die der Meinung sind, dass es ein Problem darstellt.....	66
4.2.8.2	Frauen, die der Meinung sind, dass es kein Problem darstellt.....	67
4.2.8.3	Ist es aus Sicht der Stakeholder ein Problem?	68
4.2.8.4	Probleme bezüglich der Beschäftigungsverbote.....	71
4.2.9	Sozialarbeit.....	74
4.2.9.1	Frauen, die Sozialarbeit positiv gegenüberstehen.....	74
4.2.9.2	Frauen, die Sozialarbeit eher nicht in Anspruch nehmen würden.....	75
5	Relevanz für die Sozialarbeit	76
6	Zusammenfassung	78
7	Literaturverzeichnis	80
7.1	Weitere Quellen	82
7.1.1	Studien/Papers/Broschüren.....	82
7.1.2	Digitale Datenträger	82
7.1.3	Internet.....	83

7.1.4	Interviewliste	85
7.1.4.1	Schwangere/Mütter	85
7.1.4.2	Stakeholder	86
8	Abbildungsverzeichnis.....	87
9	Anhang	i
9.1	Leitfaden für schwangere Frauen und Mütter	i
9.2	Leitfaden für die Stakeholder Befragung	iii

1 Einleitung

1.1 Darstellung des Themas

Das Thema Schwangerschaft ist eines, das uns in vielen Lebenssphären sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich immer wieder begegnen wird. In vielen Feldern (z.B. Schwangerenberatungsstellen, Jugendamt usw.) der Sozialarbeit ist das Thema Schwangerschaft ebenso präsent. Es gibt einige sozialarbeiterische Einrichtungen, aber keine, die sich konkret mit den Problemlagen, die in Verbindung mit Schwangerschaft und Berufstätigkeit auftreten können beschäftigen.

Eine Schwangerschaft ist die Entstehung von neuem Leben und sollte etwas Positives sein. Doch gibt es auch Beispiele wo dies nicht der Fall ist.

Frauen sehen sich mit dem Thema konfrontiert und wissen oft nicht, wie sie damit umgehen sollen, sei es nun aus privaten oder beruflichen Gründen.

In dieser Arbeit wird aufgezeigt, mit welchen Problemen und Herausforderungen Frauen während und nach der Schwangerschaft in beruflicher Hinsicht konfrontiert werden können, aber auch wie problemlos das funktionieren kann.

1.2 Persönlicher Zugang

Wie oben erwähnt, ist das Thema Schwangerschaft in vielen Bereichen des Lebens sehr präsent. Mein persönliches Interesse zu diesem Thema ist einerseits durch meine Ausbildung zur Sozialarbeiterin begründet, andererseits durch das Forschungspraktikum in einer Schwangerenberatungsstelle (Diözesaner Hilfsfonds für Schwangere in Notsituationen) in Wien. Deshalb war es auch mein Ziel, dass sich die Diplomarbeit in diesem Bereich bewegen soll. Konkretisiert hat sich das Thema anhand von Erfahrungen im privaten Bereich, die mich dazu veranlasst haben darüber nachzudenken, ob diese Verbindung zwischen Schwangerschaft und Berufsleben ein Problem darstellen kann.

1.3 Aufbau der Arbeit

Im Laufe der Literaturrecherche stellte sich bald heraus, dass zu dieser Thematik bisher wenig publiziert wurde. Es war aber doch möglich einige Werke zu finden, die sich mit den einzelnen Themenbereichen beschäftigen. Das Internet stellte eine große Hilfe dar und wurde deshalb auch für die Forschungszwecke genutzt.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde darauf geachtet, dass der Theorie- und der Empirische Teil getrennt voneinander dargestellt werden. Es folgt nun im nächsten Kapitel (Forschungsdesign) ein Aufschluss über die Ausgangslage, die Methodenwahl und die Interviews.

Kapitel drei stellt den gesamten Theorieteil dar. Beginnend mit dem, für diese Arbeit wichtigen Thema des Frauenerwerbs und der historischen Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit an sich. Es finden sich weiters Begriffsdefinitionen, theoretische Grundlagen (welche wichtig für das Verständnis sind) und Einrichtungen, die Hilfestellungen bieten können.

Es folgt der empirische Teil, in dem die wissenschaftliche Umsetzung erläutert wird und die Ergebnisse dargestellt werden. In den weiteren zwei Kapiteln wird die Relevanz für die Sozialarbeit beschrieben und abschließend ist eine Zusammenfassung der Arbeit angeführt.

2 Forschungsdesign

2.1 Ausgangslage

Das Interesse an dem Phänomen Schwangerschaft und wie sich diese verändernd auf die Situation von Schwangeren im Betrieb auswirken kann, stellt ein spannendes Thema dar. Sowohl im privaten als auch im sozialarbeiterischen Bereich ist eine Begegnung mit diesem Thema möglich. Schwierigkeiten hinsichtlich einer Schwangerschaft können in mehreren Bereichen auftreten, gesundheitlicher oder anderer Art.

Der Bereich „Arbeit“ erschien für die Forschung als besonders spannend und interessant, unter anderem auch deshalb, weil Sozialarbeit in diesem Feld eine bedeutende Rolle spielen kann, um – darüber hinaus – Frauen und Eltern zu ihrem Recht zu verhelfen. Es ist mir wichtig aufzuzeigen, welche erwarteten oder unerwarteten Schwierigkeiten und Problemlagen während des Verlaufes einer Schwangerschaft und auch bezüglich des Wiedereinstieges auftreten können. Kurz: in dieser Arbeit sollen Darstellungen von Schwangerschaftsverläufen skizziert werden.

Ausgehend von der Hypothese, dass Schwangerschaft ein Problem in Beschäftigungsverhältnissen für Frauen in Wien darstellt, haben sich folgende Forschungsfragen herauskristallisiert:

- Ergeben sich Probleme für Schwangere in Beschäftigungsverhältnissen in Wien?
- Inwieweit übernimmt Sozialarbeit in diesem Feld unterstützende oder aber auch vermittelnde Tätigkeiten?
- Gibt es Fälle, bei denen Frauen dazu „gedrängt“ werden, sich vor Eintreten des Mutterschutzes freistellen zu lassen?

2.2 Methodenwahl

Für meine Forschung erschien das problemzentrierte Interview, in Form von halbstrukturierten und offenen Befragungen als besonders geeignet. Unter problemzentrierten Interviews werden alle halbstrukturierten und offenen Formen der Befragung verstanden (vgl. Mayring 2002:67). „Halb-strukturierte (d.h. der Interviewer hat einen Leitfaden mit Fragen, deren konkrete Formulierung und Reihenfolge er jedoch variieren kann) und offene (d.h. der Interviewpartner kann auf die Fragen frei antworten) Interviews“ (Mayring 2007:48).

Anhand qualitativer Interviews wurden zwei verschiedene Gruppen befragt, nämlich: Frauen (diese Gruppe teilt sich wiederum in zwei Subgruppen: schwangere Frauen und Frauen, die im letzten Jahr ein Kind bekommen haben) und Stakeholder (MitarbeiterInnen der Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Gleichbehandlungsanwaltschaft, Arbeitsinspektion und einer Schwangerenberatungsstelle der Magistratsabteilung 11).

2.2.1 Auswahl der InterviewpartnerInnen

Die Interviewpartnerinnen wurden unsystematisch bzw. nach keinem bestimmten Auswahlverfahren, unter Ausnutzung meines persönlichen Netzwerkes (Freundes- und Bekanntenkreis), ausgewählt.

Bei der ersten Gruppe der befragten Personen handelt es sich um acht berufstätige Frauen, die in verschiedenen Bereichen und Feldern tätig sind (Finanzwesen, Buchhaltung, Wirtschaftskammer, Bildungswesen, Exekutive, Administration und NGO).

Unter der Annahme, dass es bei schwangeren Frauen zu arbeitstechnischen Schwierigkeiten kommen kann, wählte ich ein Exempel von acht Frauen, um den oben angesprochenen Verlauf näher zu beleuchten.

Vier von insgesamt acht interviewten Frauen waren schwanger, die andere Hälfte der Befragten hatte ihre Kinder bereits zur Welt gebracht. Diese Aufteilung ergab

sich zufällig und wirkte sich positiv auf die Forschung aus, da somit die Erfahrungen der Mütter, bezüglich Wiedereinstieg und Teilzeit noch zusätzlich berücksichtigt wurden.

Die zweite Gruppe der Befragten, nämlich Stakeholder, wurde bewusst ausgewählt - diese Kontakte ergaben sich durch Recherchearbeiten und Empfehlungen seitens der bereits interviewten Personen. Insgesamt wurden sechs Stakeholder befragt. Diese Gruppe wurde deshalb ausgewählt, um die Situation von der gegenüberliegenden Seite erörtern zu können, aber auch um von deren Expertise und ihren Erfahrungen zu profitieren.

Unter Stakeholder wird eine Person, Anspruchsgruppe oder eine (Teil-) Organisation eines Unternehmens oder einer anderen gesellschaftlichen Gruppe verstanden. Zu den Stakeholdern zählen EigentümerInnen, MitarbeiterInnen, LieferantInnen und andere für das Unternehmen oder die Organisation relevante Teile der Gesellschaft.

Stakeholder: „These groups, which include the firm's employees, its suppliers and customers, the community where it is located, and the general public (acting, for instance, through the government or environmental organisations), are called stakeholders, because they too have a stake in the business, although not a financial one“ (Obenaus/Weidacher 2006:640).

2.2.2 Durchführung der Interviews

Die Interviews mit der ersten Gruppe fanden - bis auf eine Ausnahme - auf Wunsch der Frauen bei diesen zu Hause statt. Die Befragungen dauerten zwischen 20 und 50 Minuten und wurden im Zeitraum März - Mai 2008 durchgeführt. Hierbei wurde bewusst die Form von einem halbstrukturierten Interviewleitfaden mit offenen Fragen ausgewählt, um den befragten Frauen die Möglichkeit zu geben, sich völlig frei zu äußern. Sie sollten ohne vorgegebene Antwortmöglichkeiten das formulieren, was ihnen zu diesem Thema wichtig erschien (vgl. Mayring 2002:66).

Die Interviews mit der zweiten Gruppe (Stakeholder) fanden in den jeweiligen Büros der befragten Personen statt - auch hier wurde die Option einer halbstrukturierten Befragung gewählt.

Alle Befragungen wurden unter Berücksichtigung der Privatsphäre durchgeführt, alle relevanten Daten (Namen, Arbeitsplatz) wurden deshalb im Zuge dieser Arbeit anonymisiert. Von den Stakeholdern wurden Angaben über ihren Arbeitsplatz gestattet, die Nennung über konkrete Fachbereiche oder Abteilungen aber untersagt.

3 Theorie

3.1 Familienbild und Frauenerwerb im Wandel

Nach Stack ist eine Familie das grundlegende dauerhafte Netzwerk von verwandten und nichtverwandten Menschen, die häufig interagieren und ihr Überleben und das ihrer Kinder anstreben (Stack 1974:31 zit. in: Feldmann 2006:142).

Statistiken belegen, dass die Zahl der Geburten rückläufig ist, dieser Umstand kann nicht ausschließlich mit der Berufstätigkeit der Frau legitimiert werden, spielt vermutlich jedoch trotzdem eine Rolle.

Eine Grafik der Statistik Austria veranschaulicht den Rückgang der Geburtenzahlen.

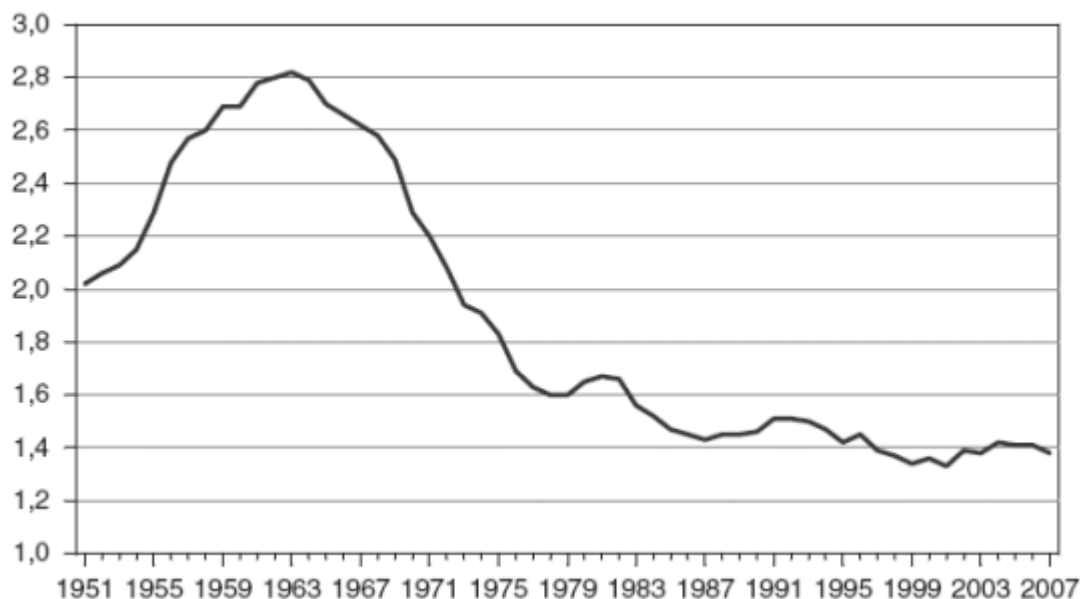


Abbildung 1: Durchschnittliche Kinderzahl pro Frau seit 1951, Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung (vgl. Statistik Austria 2008)

Die sinkende Geburtenrate kann einerseits mit den steigenden Lebenshaltungskosten und Freiheitsliebe, andererseits mit dem Wunsch nach Karriere verknüpft werden. „Geburtenreduktion ergibt sich folglich, weil sich die materiellen, sozialen und psychischen Kosten von Kindern für Eltern erhöht haben“ (Feldmann 2006:151).

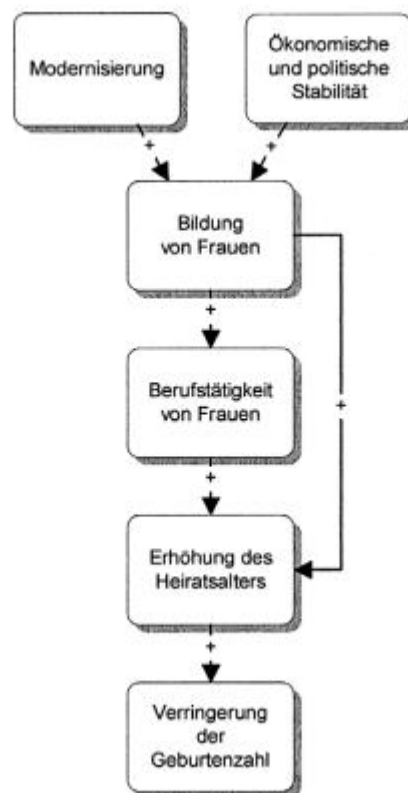


Abbildung 2: Bildung, Beruf und Geburtenreduktion (vgl. Feldmann 2006:151)

Die Rollenstruktur und Familienformen haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Frauen, die früher als Hausfrauen zu Hause gearbeitet haben, sind nunmehr einer Mehrfachbelastung ausgesetzt. Waren sie damals ausschließlich für die häuslichen Tätigkeiten zuständig, gibt es jetzt zusätzlich zumeist einen Beruf dem sie nachgehen. Darüber hinaus ist noch die Familie da, die Aufmerksamkeit benötigt und das Rollenbild, das es zu erfüllen gilt. Dies hängt damit zusammen, dass zwar ein sozialer Wandel der Gesellschaft stattgefunden hat, jedoch der Wertewandel ein längerer Prozess ist (vgl. Feldmann 2006:147).

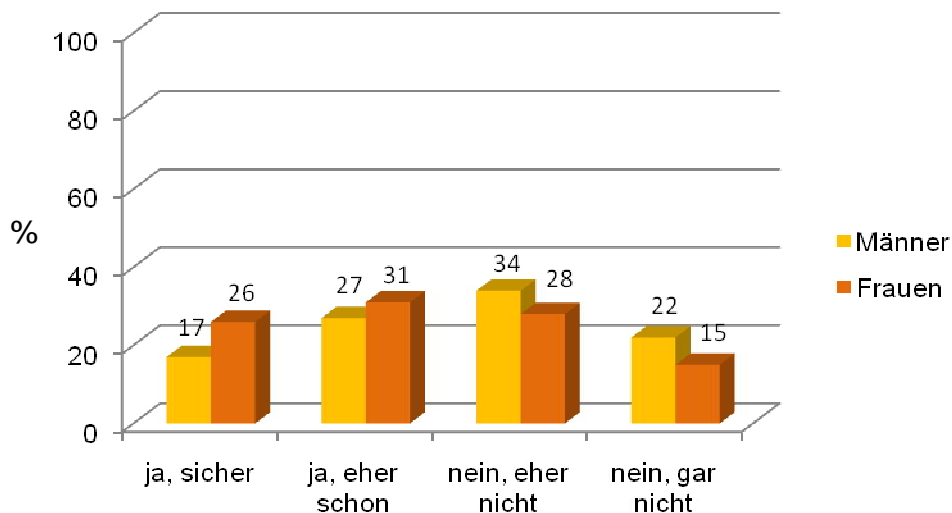


Abbildung 3: Ist es mit dem Bild einer guten Mutter vereinbar, dass diese erwerbstätig ist? (Angaben in Prozent, 1.000 Befragte, vgl. Kapella et al. 2007:12)

Aus dieser Grafik wird ersichtlich, dass die Meinungen von Männern und Frauen bezüglich der Frage ob es mit dem Bild einer guten Mutter vereinbar ist, dass diese erwerbstätig ist, zwar nicht weit auseinander liegen, jedoch trotzdem in jeder Rubrik unterschiedlich ausfallen. Während Frauen eher kein Problem darin sehen, dass Mutterschaft und Erwerbstätigkeit gut miteinander vereinbar sind, sind Männer in Bezug auf diesen Schwerpunkt gegenteiliger Meinung - sie gehen eher davon aus, dass beide Aspekte (Mutterschaft und Erwerbstätigkeit) schwer miteinander kombinierbar sind.

Nach Nave-Herz (1992:68) sind Spannungen zwischen dem Erwerbs- und Familienbereich schon veraltet, es gibt jedoch Faktoren die dazu beitragen, dass sich diese Spannungen (hervorgerufen durch das bessere Bildungssystem für Frauen) weiterhin verschärft haben. Einer der Hauptfaktoren ist wohl der höhere Bildungsstatus der Frauen. In den vergangenen Jahrhunderten war es unüblich, dass Frauen bzw. Mädchen eine hochwertige Ausbildung genossen. Die Pflichtschule zu absolvieren ist heutzutage in Europa gängig, zudem besteht noch die Möglichkeit einer höheren Bildung, falls die finanzielle Situation dies erlaubt.

„Zuvor galt gerade für Mädchen, vor allem solange es ein besonderes Mädchenschulwesen gab, dass ihre Schulbildung sie explizit auf ihre zukünftige Rolle als Ehefrau und Mutter vorzubereiten hatte, nur sekundär sollte sie ihnen – vor allem für den Übergang bis zur Heirat und für den Notfall – eine Berufsvorbereitung geben“ (Nave-Herz 1992:61).

3.2 Geschichtliche Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit

Gerade im Bereich der Frauenerwerbstätigkeit fand in den letzten Jahrhunderten eine starke Veränderung statt. Dieser Fortschritt erscheint in Bezug auf die Probleme, die sich während einer Schwangerschaft arbeitstechnisch ergeben können, als besonders wichtig.

Früher war diese Form der Problematik nicht präsent, da die Frauen zumeist keinen beruflichen Tätigkeiten nachgingen.

„Erwerbsarbeit ist ohne ihr Gegenstück, die privat verrichtete, unbezahlte Arbeit, vorwiegend in Form der Haus- und Familienarbeit, nicht zu denken. Über einen langen historischen Zeitraum hat sich eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung entwickelt und zum gesellschaftlich vorherrschenden Handlungsmuster verfestigt, nach dem Frauen für die Reproduktionsarbeit und Männer für den Erwerb des Lebensunterhalts zuständig sind“ (Bäcker et al. 2008:390).

Während es sogar bis ins 20. Jahrhundert nur in gewissen Bereichen geduldet wurde, dass Frauen erwerbstätig waren, ist dies in der heutigen Gesellschaft (in Österreich) kein Stein des Anstoßes mehr.

Nach Nave-Herz (1992:116) war für junge Frauen im 19. Jahrhundert der meist verbreitete Beruf der des Dienstmädchens. Dieser endete mit der Eheschließung. Die Mädchen wurden, mit Einverständnis der Eltern zum außerhäuslichen Gelderwerb in größere Städte geschickt. Das Fabrikssystem im 19. Jahrhundert hatte für die Mädchen unangenehme Folgen. Entweder war es ihre Aufgabe für

die jüngeren Geschwister zu sorgen - während z.B. die Mutter in der Fabrik arbeitete - oder sie mussten selbst in den Fabriken tätig sein.

Die jungen Damen, aus einer gehobenen sozialen Schicht (z.B. aus der Mittelschicht) erhielten Unterricht an Privatschulen und warteten darauf einen Heiratsantrag zu bekommen. Hierbei konnte es allerdings zu Schwierigkeiten kommen, wenn die jungen Frauen keinen Antrag erhielten – sie mussten plötzlich selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen. Den Mädchen in dieser Epoche standen aber nicht viele Möglichkeiten der Berufswahl zur Verfügung. Sie konnten entweder als Lehrerinnen (vorerst aber nur als Hilfskraft für den Lehrer), Gouvernanten oder Gesellschafterinnen tätig sein.

„Es ist deshalb nicht erstaunlich, dass aus dieser Gruppe von Frauen die erste bürgerliche Frauenbewegung entstand mit ihrer Forderung auf Recht zur Erwerbsarbeit und zur qualifizierten Berufsausbildung, um ökonomisch und damit familienmäßig unabhängig in einem sinnvollen Dasein leben zu können“ (Nave-Herz 1992:119).

In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wuchs der Wunsch und die Notwendigkeit, für Frauen, einem Beruf nachzugehen, immer stärker an. Es bildeten sich Vereine, die sich für die Verbesserung der Bildungsvoraussetzungen für Frauen einsetzten, zum Beispiel der Allgemeine Deutsche Frauenverein, ADF, (vgl. Schenk 1983:26).

Das Ziel dieses Vereins war „... die erhöhte Bildung des weiblichen Geschlechts und die Befreiung der weiblichen Arbeit von allen Hindernissen“ (Nave-Herz 1992:124). Es wurden Themen wie Mutterschutz, Arbeiterinnenschutz und Chancengleichheit im Beruf aufgegriffen.

Zu dieser Zeit gab es überwiegend vier verschiedene Gruppen von Frauen:

1. Die der bürgerlichen Mittel- und Oberschicht ohne Recht auf Arbeit (bei ledigen Frauen gab es Ausnahmen, die des Gouvernanten-, Gesellschafterinnen- und Lehrerinnenberufs)
2. Frauen, die im Handel und Gewerbe oder in der Landwirtschaft tätig waren
3. Fabrikarbeiterinnen
4. Unverheiratete Dienstmädchen (vgl. Nave-Herz 1992:122)

1870 wurden vermehrt gewerbliche Fortbildungsschulen für Frauen gegründet. Vor allem Koch- und Nähschulen dienten zur Existenzsicherung lediger Frauen. Weiters gründete der Wiener-Frauen-Erwerbs Verein im Jahre 1871 eine höhere Bildungsschule für Mädchen, die dem Lehrplan einer Realschule entsprach, die Wesensart und die Aufgaben der Frau jedoch berücksichtigte (vgl. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2007).

Der Grund für die Ausbildung von Mädchen wurde damals bei einer Hauptversammlung von Dirigenten und Lehrenden der höheren Mädchenschulen folgenderweise begründet:

„Es gilt, dem Weibe eine der Geistesbildung des Mannes in der Allgemeinheit der Art und der Interessen ebenbürtige Bildung zu ermöglichen, damit der deutsche Mann nicht durch die geistige Kurzsichtigkeit und Engherzigkeit seiner Frau an dem häuslichen Herde, gelangweilt und in seiner Hingabe an höhere Interessen gelähmt werde“ (Bäumer und Lange 1901:64 f., zit. in: Schenk 1983:27).

In weiterer Folge kam es auch dazu, dass von Frauen und Frauenbewegungsgruppen Mutterschutz gefordert wurde. Durch die Arbeit in den Fabriken hatten die Mütter nicht viel Zeit, sich von den Strapazen der Geburt zu erholen, da sie etwa vier Wochen nach der Geburt wieder zurück an die Arbeit mussten. Dadurch wurden sowohl die Kinder als auch die Ehemänner

vernachlässigt, was in dieser Zeit zum Beispiel vermehrt Unfälle der Kinder und Entfremdung der Eheleute zu bedeuten hatte (vgl. Braun 1979:320).

Der Ruf nach Schutz für Schwangere wurde zudem immer lauter. Dieser gesetzliche Schutz existierte zu dieser Zeit nur in der Schweiz, jedoch gab es Zweifel darüber, ob es mit einem kurzen Arbeitsverbot vor der Geburt getan war. Es gab Ideen, dass gewisse Tätigkeiten, vor allem während der zweiten Hälfte der Schwangerschaft gänzlich verboten werden sollten. Zu den Verboten zählten zum Beispiel Arbeiten in Gewerben der Näherei, Färberei, der Stoffdruckerei, der Fabrikation von gefärbtem Papier und Arbeiten mit Spitzen und Phosphorstreichhölzern (vgl. Braun 1979: 499).

Erfahrene Mediziner dieser Zeit hielten es für notwendig, dass Frauen, sowohl neun Monate vor als auch neun Monate nach der Geburt, von der Erwerbsarbeit befreit werden sollten, denn zu dieser Zeit gab es kaum finanzielle Regelungen (vgl. Braun 1979:500).

Wird diese Aussage nun mit den derzeitigen Verhältnissen verglichen, existiert heutzutage in Österreich ein relativ gut funktionierendes Gesundheitssystem, das es Frauen erlaubt, nach der Geburt zwischen drei Varianten des Kinderbetreuungsgeldes zu wählen. Vor der Geburt ist der Wochenschutz gesetzlich geregelt und bei gesundheitlichen Komplikationen kann es auch zu einer vorzeitigen Freistellung mit fortlaufenden Entgeltzahlungen kommen.

Ende des 19. Jahrhunderts gab es auch die Idee einer Mutterschaftsversicherung, diese sollte für vier Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung, in der vollen Höhe des durchschnittlichen Lohnes, erfolgen (vgl. Braun 1979:547).

Im Jahr 1898 traten erstmalig als Externistinnen Mädchen des Mädchengymnasiums am akademischen Gymnasium zur Matura an. Seit 1901 enthielt das Maturazeugnis der Mädchen den Vermerk „Reif zum Besuch einer Universität“. Die Wahl der Studienzweige war jedoch stark begrenzt. Es stand ihnen nur die philosophische und die medizinische Fakultät zur Auswahl. Nach dem Ersten Weltkrieg hatten sie auch Zugang zur juristischen Fakultät.

Während des Ersten Weltkrieges stieg die Zahl der Frauenbeschäftigungen an, da die Zahlungen an die Soldaten sehr niedrig waren und die Familien nur vom Wehrosold nicht überleben konnten. In dieser Zeit wurden aber auch manche Frauenarbeitsschutzgesetze (die Anfang des Jahrhunderts eingeführt wurden), wie beispielsweise der Mutterschutz vor der Geburt und das Verbot der Nacharbeit unwirksam (vgl. Schenk 1983:63). Nach dem Krieg wurden viele Frauen wieder entlassen, einige mussten jedoch auf Grund existenzieller Not weiter arbeiten.

„Die Zahl der verheirateten erwerbstätigen Frauen wurde größer; sie arbeiteten fast ausnahmslos aus existenzieller Notwendigkeit, und es geschah nur wenig, ihnen ihre ‚Doppelrolle‘ zu erleichtern“ (Schenk 1983:66).

Mit der Machtübernahme Hitlers änderte sich erneut einiges für Frauen. Frauenerwerbsarbeit war wieder sehr ungerne gesehen. Die Frauenorganisationen waren unpolitisch und beschäftigten sich unter anderem mit Themen wie der Aufwertung der Mutterrolle, Kinderpflege und Ernährungslehre (vgl. Schenk 1983:70). Frauen wurden erneut auf die bloße Reproduktionsrolle reduziert: „Für Frauen könne es in einem nationalsozialistischen Staat nur eine Rolle geben: die der Gebärerin zukünftiger Soldaten“ (Schenk 1983:68). Die Folge war eine zunehmende Verdrängung von Frauen aus dem Berufsleben.

1950 waren 35 Prozent der verheirateten Frauen erwerbstätig und 25 Jahre später waren es bereits 61 Prozent. Das Problem, das sich daraus ergab war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Schenk (1983:79) sieht in der ‚Doppelrolle‘ der Frau die Ursache für ihre Diskriminierung im Beruf.

„Doch die Doppelrolle bedeutet mehr als doppelte Belastung im Sinn von zusätzlicher Arbeit; sie bedeutet auch, dass immer mehr Frauen den inneren Widersprüchen von Familien- und Berufsleben ausgesetzt sind“ (Schenk 1983:83).

Da die Zahlen der Frauenbeschäftigung rapide anstiegen, kam es auch zu den Problemen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In Bezug darauf kristallisierten sich neue Problemlagen heraus, wie z.B. dass Schwangerschaft überhaupt ein Problem im Berufsleben darstellen kann.

Hierzu ist folgende Grafik interessant, denn sie zeigt die steigenden Zahlen der Frauenerwerbstätigkeit der Jahre 2000 - 2007:

Alter	Jahresdurchschnitt							
	2000	2001	2002	2003	2004*)	2005	2006	2007
in 1.000								
Insgesamt	1.672,0	1.699,7	1.745,3	1.774,3	1.779,0	1.829,1	1.879,2	1.915,2
15 - 19 Jahre	81,0	79,9	76,9	74,4	79,1	85,7	89,6	98,4
20 - 24 Jahre	155,7	153,6	157,1	160,5	179,4	185,3	184,5	184,3
25 - 29 Jahre	217,7	213,5	207,9	205,0	203,0	203,6	205,4	206,8
30 - 34 Jahre	266,5	261,6	258,8	255,4	242,7	230,2	223,0	216,8
35 - 39 Jahre	271,4	273,7	283,4	284,1	282,2	282,0	280,9	278,7
40 - 44 Jahre	233,3	245,4	259,5	271,3	278,3	286,3	296,1	299,2
45 - 49 Jahre	193,5	200,6	213,6	225,3	231,5	248,1	256,7	263,0
50 - 54 Jahre	159,3	168,6	178,8	179,2	175,3	180,6	196,8	206,7
55 - 59 Jahre	64,7	65,9	77,0	87,5	80,2	94,0	106,0	111,5
60 - 64 Jahre	16,8	20,2	19,6	19,6	18,4	20,4	22,9	25,8
65 - 69 Jahre	6,3	9,0	6,0	6,0	(5,7)	7,6	10,9	14,0
70 - 74 Jahre	(3,6)	(4,2)	(3,8)	(3,5)	(x)	(x)	(3,5)	6,4
75 Jahre und älter	(2,2)	(3,4)	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)	(3,5)
15 - 64 Jahre	1.659,8	1.683,1	1.732,6	1.762,2	1.770,0	1.816,3	1.862,0	1.891,3
65 Jahre und älter	12,1	16,6	12,7	12,1	9,0	12,8	17,3	23,9

Abbildung 4: Erwerbspersonen und Erwerbsquoten nach internationaler Definition (Labour Force-Konzept) und dem Alter seit 2000, Frauen (vgl. Statistik Austria 2008)

In diesem Zusammenhang ist die Darstellung folgender Ergebnisse auch noch wichtig, da sie zeigt, wie die Menschen über die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie denken.

Die Studie „Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb“, bei der 1.000 Personen befragt wurden, hat in dem Kapitel „Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern unter 3 Jahren“ folgende Hauptergebnisse dargestellt:

- „drei viertel der Befragten finden die Erwerbstätigkeit von Frauen (sehr) wichtig.
- Frauen finden die weibliche Erwerbstätigkeit tendenziell wichtiger als Männer.
- Die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kleinkindern wird weniger befürwortet als die Erwerbstätigkeit von Frauen ganz allgemein.
- Dennoch kann auch die Erwerbstätigkeit von Müttern mit kleinen Kindern als weitgehend gesellschaftlich akzeptiert angesehen werden – abhängig von Alter und Ausmaß“ (Kapella, Rille-Pfeiffer 2007:40).

3.3 Begriffsdefinitionen

Um sich mit den im Forschungsvorhaben beschriebenen Begrifflichkeiten „Berufstätigkeit und Schwangerschaft“ vertraut zu machen, ist es wichtig, diese zu beschreiben.

3.3.1 Berufstätigkeit

Eine konkrete Definition dieses Begriffes ist äußerst schwierig, da er sehr komplex ist. Erwerbsarbeit: „... auf die Sicherung des Lebensunterhalts gerichtete Form der Arbeit“ (Brockhaus 2007, Brockhaus Multimedial). Weiters ist die Erläuterung des Begriffes in dem Internetlexikon ‚Wikipedia‘ gut dargestellt.

Laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind Erwerbstätige all jene Personen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden. Es ist nicht von Bedeutung, ob diese Personen selbstständig sind oder nur einer geringfügigen Tätigkeit nachgehen (vgl. Wikipedia 2008).

„Die Zuordnung zu den Erwerbstätigen ist unabhängig von der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig vereinbarten Arbeitszeit. Der internationalen Praxis folgend gelten auch Personen, die zwar nicht arbeiten, bei denen aber Bindungen zu einem Arbeitgeber bestehen (z.B. Personen in Mutterschutz oder Elternzeit, die diesen Urlaub aus einer bestehenden Erwerbstätigkeit angetreten haben), als erwerbstätig“ (Wikipedia 2008).

3.3.2 Schwangerschaft

„Schwangerschaft f: Syn: Gravidität, Graviditas; Zeitraum von der Befruchtung bis zur Geburt; beträgt im Durchschnitt 280 Tage; oft wird der Begriff aber für den ‚Zustand‘ der Schwangeren und die physiologischen Veränderungen des Körpers als Anpassung an die Schwangerschaft verwendet; dazu gehören u.a. Steigerung von Ventilation und Herzminutenvolumen, Zunahme von Gesamtkörperwasser, Plasmavolumen und renalem Blutfluss, Abnahme der Osmolalität und des Gesamtgefäßwiderstandes, Vorbereitung der Brust auf die Lactation“ (Reuter 2005:861).

„Embryo: im Anfangsstadium der Entwicklung befindlicher Keim; in der Keimentwicklung befindlicher Organismus, beim Menschen die Leibesfrucht von der vierten Schwangerschaftswoche bis zum Ende des vierten Schwangerschaftsmonats“ (Duden 2007:CD-Rom).

3.4 Theoretische und gesetzliche Grundlagen

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, welche Rahmenbedingungen für berufstätige schwangere Frauen und Mütter gelten. Hierfür sind das Mutterschutzgesetz, das Arbeitsrecht sowie das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz besonders wichtig. Alle drei Gesetze bieten Aufschluss, über Themen die sowohl für Schwangere als auch für Mütter von großer Bedeutung sein können. Im Fokus dieser Arbeit ist jedoch eine Erläuterung des Mutterschutzgesetzes ausreichend. Außerdem sind Informationen bezüglich Freistellungen, Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld und Elternteilzeit in diesem Zusammenhang ebenso relevant und werden deshalb angeführt.

3.4.1 Mutterschutzgesetz (MSchG)

Das Mutterschutzgesetz befasst sich mit allen Belangen, die Schwangere und Mütter betreffen können.

„Das Mutterschutzgesetz dient dem Schutz der Gesundheit werdender und stillender Mütter sowie dem Schutz des Kindes in ihrer Arbeitswelt. Arbeitgeber/innen müssen dafür sorgen, dass diese Schutzbestimmungen auch eingehalten werden. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Schwangerschaft dem/der Arbeitgeber/in bekanntgegeben wird“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion 2006).

Das Mutterschutzgesetz beinhaltet folgende Punkte und gilt für Frauen unabhängig ihres Alters, Einkommens, Familienstands, Staatsbürgerschaft, Dauer ihres Dienstverhältnisses und Arbeitszeit.

- Abschnitt 1: Geltungsbereich
- Abschnitt 2: Evaluierung
- Abschnitt 3: Beschäftigungsverbote
- Abschnitt 4: Kündigungs- und Entlassungsschutz, Entgelt
- Abschnitt 5: Karenz
- Abschnitt 6: Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit
- Abschnitt 7: Sonstige Bestimmungen
- Abschnitt 8: Sonderbestimmungen für Bedienstete in bestimmten Zweigen des öffentlichen Dienstes
- Abschnitt 9: Sonderbestimmungen für in privaten Haushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind
- Abschnitt 10: Sonderbestimmungen für Heimarbeiterinnen
- Abschnitt 11: Gemeinsame Vorschriften und Schlussbestimmungen

3.4.1.1 Ablauf

Sobald eine Frau erfährt, dass sie schwanger ist, muss sie dies nach § 3 Abs 4 MSchG, dem/der Arbeitgeber/in melden. Dies geschieht in den meisten Fällen sobald die Herztöne des Kindes zu hören sind und der Mutter der Mutter-Kind-Pass ausgehändigt wurde. Außerdem muss der/die Arbeitgeber/in über den voraussichtlichen Geburtstermin informiert werden. Nach der Meldung der Schwangerschaft ist der/die Arbeitgeber/in nach § 3 Abs 4 MSchG dazu verpflichtet die Schwangerschaft der zuständigen Arbeitsinspektion zu melden. Wie erwähnt, treten ab diesem Zeitpunkt bestimmte Regelungen in Kraft. Folgend wird auf diese Bestimmungen eingegangen.

3.4.1.2 Beschäftigungsverbote und Vorschriften

Während der Schwangerschaft gelten gewisse Vorschriften seitens des Gesetzgebers, die unbedingt vonseiten der Schwangeren und der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers einzuhalten sind.

Die Beschäftigungsverbote spielen sowohl für ArbeitgeberInnen, als auch für Arbeitnehmerinnen eine wichtige Rolle. Hier ist § 3 Abs 1 MSchG für die Beteiligten in jedem Fall zu beachten, denn in diesem ist die Achtwochenfrist festgelegt, die besagt, dass die Schwangere in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung einer Arbeit nicht mehr nachgehen darf. Dies kann in besonderen Fällen jedoch auch auf einen längeren Zeitraum ausgedehnt werden und frühzeitig beginnen.

„Nach § 3 Abs 3 MSchG dürfen werdende Mütter auch über die 8-Wochenschutzfrist des Abs 1 (vor der Niederkunft) der zitierten Gesetzesstelle hinaus dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von der Mutter vorgelegten Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre. Mit der Vorlage des Zeugnisses wird das Beschäftigungsverbot wirksam und verpflichtend“ (Graschopf 2004:24).

Auch nach der Geburt ist eine Schutzfrist in der Dauer von acht Wochen unbedingt einzuhalten. Diese kann sich in Fällen einer Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburt auf zwölf Wochen ausdehnen.

Zu den relativen Beschäftigungsverboten zählen Tätigkeiten, die mit besonderer körperlicher Anstrengung verbunden sind, Arbeiten mit Arbeitsstoffen, die für das Kind schädlich sein können oder aber auch das Heben von Lasten, die ein Gewicht von über fünf Kilogramm betragen. Außerdem gelten hier die Verbote der Nachtarbeit (zwischen 20:00 und 06:00 Uhr) und der Sonn- und Feiertagsarbeit (vgl. Brodil/Risak/Wolf 2006:120).

Weiters ist in jedem Fall zu beachten, dass nach § 8 MSchG ein sofortiges Verbot an Überstundenleistungen gilt und nach § 8a MSchG es erforderlich ist, werdenden und stillenden Müttern eine Ruhemöglichkeit zur Verfügung zu stellen.

Neben dem Heben und Tragen schwerer Lasten gibt es noch eine große Zahl an gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten, die von werdenden Müttern nicht verrichtet werden dürfen.

Laut Arbeiterkammer Wien und Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion sind diese Beschäftigungsverbote und Beschränkungen zum Schutz von Mutter und Kind ausnahmslos einzuhalten:

- Arbeiten, die überwiegend im Stehen verrichtet werden, außer es gibt eine Sitzmöglichkeit um sich auszuruhen; ab der 21. Schwangerschaftswoche darf in solchen Fällen nur noch vier Stunden gearbeitet werden
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Staub, Gasen, Dämpfen und biologischen Arbeitsstoffen. Zu diesen zählen Mikroorganismen wie Bakterien, Viren, Pilze und Humanendoparasiten. Außerdem Zellkulturen, Parasiten und unkonventionelle Agenzien.
- Arbeiten, die unter Einwirkung von Hitze, Kälte oder Nässe ausgeführt werden
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung besteht
- Arbeiten unter Zeit- und Leistungsdruck
- Arbeiten auf Beförderungsmitteln (zum Beispiel: Taxi)
- Arbeiten an Maschinen mit hoher Fußbeanspruchung (Fußpedal)
- Schälen von Holz mit Handmessern
- Arbeiten bei denen der Körper ständigen Erschütterungen ausgesetzt ist
- Verbot der Akkordarbeit ab der 21. Schwangerschaftswoche
- Ständiges Sitzen
- Frauen, die selbst nicht rauchen, dürfen am Arbeitsplatz nicht der Einwirkung von Tabakrauch durch MitarbeiterInnen ausgesetzt werden
- Bergbau unter Tage
- Arbeiten mit besonderer Unfallgefährdung

Wie zuvor angeführt gibt es Regelungen bezüglich der Nachtarbeit sowie der Sonn- und Feiertagsarbeit (bei dem Verbot der Nachtarbeit ist die Zeit von 20:00 – 6:00 Uhr zu verstehen), es kann aber eine Ausnahme bis 22:00 Uhr in folgenden Fällen genehmigt werden:

- Im Verkehrswesen
- Musikaufführungen, Theatervorstellungen
- Schichtdienst
- Krankenanstalten
- Filmaufnahmen
- Theatervorstellungen
- Gastgewerbe (auf Antrag im Einzelfall) (vgl. Arbeiterkammer Wien 2008 und Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion 2006).

Bei dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit gibt es ebenso Ausnahmen:

- Gastgewerbe
- Konditoreien, Sauna, Bäder
- Schichtdienst
- Kleinbetriebe (bis fünf ArbeitnehmerInnen)
- Musikaufführungen, Theatervorstellungen (vgl. Arbeiterkammer Wien 2008 und Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion 2006).

3.4.2 Freistellung

Treten im Laufe der Schwangerschaft unerwartete Komplikationen auf, die das Leben oder die Gesundheit von Mutter und Kind gefährden, kann es bereits vor der Schutzfrist zu einer Dienstfreistellung kommen. Diese erfolgt entweder durch einen Amtsarzt bzw. eine Amtsärztin oder durch einen Arbeitsinspektionsarzt bzw. eine Arbeitsinspektionsärztin.

„Über die Achtwochenfrist (Abs 1) hinaus darf eine werdende Mutter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von ihr vorgelegten Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre“ (Graschopf 2004:21).

	Bgld.	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzbg.	Stmk.	Tirol	Vbg.	Wien
2006	1	39	27	18	1	55	6	8	4159
2005	12	118	22	12	2	87	7	10	3686

Abbildung 5: Freistellungen durch ArbeitsinspektionsärztInnen nach Bundesländern

Quelle: Interview Arbeitsinspektion 1

Die Tabelle zeigt die Freistellungszahlen der Jahre 2005 und 2006 (nach Bundesländern), der Frauen, die von ArbeitsinspektionsärztInnen freigestellt wurden.

Während der Zeit der Freistellung bekommt die Frau das vorgezogene Wochengeld, welches von der Krankenkasse bezahlt wird.

Bei einer Freistellung, welche eintritt weil die Frau vor der Schwangerschaft eine Tätigkeit verrichtet hat, die sie nun auf Grund der im Mutterschutzgesetz geltenden Bestimmungen nicht mehr ausüben darf, muss der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin einen Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung stellen. Ist dies jedoch nicht möglich, ist er/sie dazu verpflichtet, das Gehalt weiter zu bezahlen.

3.4.3 Familienbeihilfe

Die Familienbeihilfe dient der finanziellen Unterstützung von Personen mit Kindern.

Gesetzliche Grundlage: §§ 2 bis 29 Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG) BGBl 376/1967, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl I136/2004

Finanzierung: FLAF (Familienlastenausgleichsfonds), Bund, Länder und Gemeinden

Gesamtausgaben: €2,9 Mrd (2004)

LeistungsbezieherInnen: 1.096.000 für 1.833.000 Kinder (Jahresdurchschnitt 2004 inklusive Selbstträger)

Höhe der Familienbeihilfe:

Die Höhe der Familienbeihilfe hängt von der Anzahl der Kinder, vom Einkommen der Familie, vom Alter und von einer eventuellen Behinderung des Kindes ab und beträgt:

- Kinder ab der Geburt: € 105,40
- Kinder ab 3 Jahren: € 112,70
- Kinder ab 10 Jahren: € 130,90
- Kinder ab 19 Jahren: € 152,70

	1. Kind	2. Kind	3. Kind
bis 3. Lebensjahr	105,40	112,70	130,90
4. bis 18. Lebensjahr	118,20	125,50	143,70
11. bis 18. Lebensjahr	140,40	147,70	165,90
ab dem 19. Lebensjahr	155,40	162,70	180,90

Abbildung 6: Höhe der Transferleistungen (vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 2005:25)

3.4.4 Kinderbetreuungsgeld

Seit 01.01.2002 gibt es das Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG). Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld haben laut § 2 KBGG alle Personen, die die Familienbeihilfe für das Kind bekommen, in einem gemeinsamen Haushalt mit dem Kind leben, der Lebensmittelpunkt der Eltern und des Kindes in Österreich liegt und die Mutter-Kind-Pass Untersuchungen durchgeführt werden. In diesem Kontext ist nicht von Bedeutung welcher Erwerbstätigkeit die Personen zuvor nachgegangen sind (vgl. Graschopf 2004:127).

Bei Nicht-ÖsterreicherInnen ist die Erfüllung bestimmter fremden- und asylrechtlicher Voraussetzungen notwendig (vgl. Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend 2008:5).

„Durch die Schaffung des Kinderbetreuungsgeldes wird die Betreuungsleistung der Eltern anerkannt und teilweise abgegolten. Als universelle Familienleistung und in Anerkennung der Betreuungsleistung bzw. der Betreuungskosten aller Eltern wird das Kinderbetreuungsgeld unabhängig von einer vor der Geburt eines Kindes ausgeübten Erwerbstätigkeit ausbezahlt und tritt damit an die Stelle des bisherigen Karenzgeldes. Mit dem Kinderbetreuungsgeld soll auch eine im Vergleich zu bisher größere Wahlfreiheit in der Lebensgestaltung im Interesse einer besseren Vereinbarkeit der Lebensbereiche Familie und Beruf erreicht werden“ (Graschopf 2004:127).

Das „Kinderbetreuungsgeld neu“ gilt seit Jänner 2008. Bei diesem neuen Modell gibt es drei verschiedene Bezugsvarianten:

- Variante 15 + 3
- Variante 20 + 4
- Variante 30 + 6

Variante 15 + 3:

Dies ist das kürzeste Modell. Die Transferleistung beträgt 26,60 Euro täglich, das sind ungefähr 800 Euro monatlich. Es kann bis zur Vollendung des 15. Lebensmonats des Kindes von einem Elternteil bezogen werden. Die Bezugsdauer kann verlängert werden, wenn beide Elternteile das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen und somit der Kindsvater von der Möglichkeit, in Karenz zu gehen Gebrauch macht. Diese Transferleistung kann jedoch nicht länger als bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes bezogen werden.

Variante 20 + 4:

Bei dem mittleren Modell können täglich 20,80 Euro bezogen werden, das entspricht einer monatlichen Leistung in Höhe von 624 Euro. Ähnlich wie bei der 1. Variante, gilt auch hier, dass das Kinderbetreuungsgeld bis zur Vollendung des 20. Lebensmonats des Kindes bezogen werden kann. Außer es gibt eine Teilung durch beide Elternteile, dann kann die Bezugsdauer bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats ausgedehnt werden.

Variante 30 + 6:

Hier handelt es sich um die längste Möglichkeit der Bezugsdauer, nämlich wenn nur ein Elternteil das Kinderbetreuungsgeld bezieht (bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats) oder wenn beide Elternteile die Leistung beziehen (bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats). Es beträgt 14,53 Euro täglich, in etwa 436 Euro monatlich.

Das Kinderbetreuungsgeld kann immer nur für das jüngste Kind bezogen werden. Wird in der Zeit des Bezuges ein weiteres Kind geboren, endet der Bezug für das ältere Kind und beginnt nach einem erneuten Antrag bei dem jüngeren. Auch bei Mehrlingsgeburten wird das Kinderbetreuungsgeld nur für das Jüngste bezahlt, in diesem Fall wird ein Zuschlag von 7,27 Euro täglich gewährt.

3.4.5 Elternteilzeit

Die Elternteilzeit ist gesetzlich geregelt (Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung § 15 h MSchG, § 8 VKG) und gilt für Elternteile, die mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben oder die Obsorge haben. Es ist die Herabsetzung der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Arbeitszeit oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit. Der Anspruch hängt jedoch auch von der Größe des Betriebes und der Dauer der Beschäftigung in dem Unternehmen ab.

Es gibt zwei Arten der Elternteilzeit: die, auf die Anspruch besteht und die vereinbarte Elternteilzeit.

Elternteilzeit mit Anspruch:

„In ‚großen‘ Betrieben (mehr als 20 Arbeitnehmer) steht ab einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit dem Grunde nach zu. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind zu vereinbaren“ (Kraft 2004:2).

Vereinbarte Elternteilzeit:

„Wenn das Dienstverhältnis noch keine drei Jahre besteht sowie in ‚kleinen‘ Betrieben (höchstens 20 Arbeitnehmer) gibt es keinen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit. Es ist aber möglich, Elternteilzeit (einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage) zu vereinbaren“ (Kraft 2004:2).

3.5 Einrichtungen, die Hilfestellungen bieten

Es ist wichtig, dass Frauen wissen, an welche Stellen sie sich wenden können, wenn es zu Problemen während oder nach der Schwangerschaft kommt. In weiterer Folge werden Schwangerenberatungsstellen aufgezählt und eine kurze Beschreibung über die Arbeiterkammer, die Arbeitsinspektion und die Gleichbehandlungsanwaltschaft gegeben.

3.5.1 Schwangerenberatungsstellen in Wien

Um einen genaueren Überblick vermitteln zu können, an welche Institutionen und Einrichtungen sich Frauen wenden können, wenn Probleme in Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft auftreten, werden nun als Beispiel ein paar Schwangerenberatungsstellen in Wien aufgelistet. Diese bieten generell zu den Themen Schwangerschaft, Mutterschaft und Elternschaft Hilfestellungen und Beratungen. Eine sozialarbeiterische Einrichtung, die sich konkret mit den Problemlagen, die in Verbindung mit Schwangerschaft und Berufstätigkeit auftreten können beschäftigt, gibt es nicht.

- Kind & Kegel
www.kind-und-kegel.at
Treffpunkt für Eltern und Kleinkinder. Beratung, Information, Psychotherapie. (vgl. Närr et al. 2004:286)

- Nanaya, Zollergasse 37, 1070 Wien
www.nanaya.at
Zentrum für Schwangerschaft, Geburt und Leben mit dem Kind.
Das Angebot: ärztliche Beratung, Beratung zur vorgeburtlichen Diagnostik, Hebammensprechstunde, Kinderwunschsprechstunde, psychologische Beratung, Sozialberatung, Verhütungsberatung und natürliche Familienplanung, Stillberatung, Elternberatung, Trageberatung und Trauerbegleitung (vgl. Närr et al. 2004:286)

- F.E.M (Frauen. Eltern. Mädchen)
www.fem.at
F.E.M. ist ein Gesundheitszentrum in der Ignaz – Semmelweiß – Frauenklinik. Es werden u.a. Kurse, Vorträge und Beratung rund um die Themen Körperbewusstsein, Schwangerschaft, Geburt und Elternschaft angeboten (vgl. Närr et al. 2004:288).

- MAG ELF – Amt für Jugend und Familie (Magistratsabteilung 11)
www.wien.gv.at
 Dazu gehören die Regionalstellen für „Soziale Arbeit“ und „Rechtsfürsorge“. Weiters gibt es so genannte Elternschulen, diese bestehen aus einem Team von SozialarbeiterInnen, mobilen SozialpädagogInnen, ÄrztInnen, ReferentInnen der Arbeiterkammer, Umwelt- und SchuldnerberaterInnen, PsychologInnen und GeburtshelferInnen. Diese agieren gleichzeitig als Vortragende und bieten diverse Kurse zu verschiedenen Schwerpunkten an, welche in den Eltern-Kind-Zentren stattfinden. Außerdem gibt es die Elternberatung, die Eltern-Kind-Zentren und die Ehe- und Familienberatung der Stadt Wien (vgl. Närr et al. 2004:291).

- Lichtblick
www.der-lichtblick.at
 Frauenberatung und Familienberatung.
 Angebote: Prozessbegleitung, Geburtsvorbereitung für werdende Eltern, Babymassage (vgl. Närr et al. 2004:298)

- Diözesaner Hilfsfonds für Schwangere in Notsituationen (DHF)
www.hilfsfonds.or.at
 Der DHF wurde 1973 von Erzbischof Kardinal Dr. Franz König gegründet, um Müttern in Not zu helfen. Die Beratungsstelle ist spezialisiert auf die Beratung von schwangeren Frauen und Müttern mit Kindern bis zum ersten Lebensjahr. Angebote: telefonische und persönliche Beratung, Interventionen bei Ämtern, finanzielle Aushilfen, usw. (vgl. Diözesaner Hilfsfonds für Schwangere in Notsituationen der Erzdiözese Wien, Broschüre)

3.5.2 Arbeiterkammer

Die Arbeiterkammer vertritt ArbeitnehmerInnen in wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und beruflichen Angelegenheiten.

„Sie ist eine unabhängige, demokratische Institution, deren FunktionärInnen von den Mitgliedern alle fünf Jahre gewählt werden“ (AK Wien 2008).

Mitglieder der Arbeiterkammer sind alle ArbeitnehmerInnen, inklusive Lehrlinge, davon ausgenommen sind ArbeitnehmerInnen in leitenden Funktionen und bestimmte Gruppen des öffentlichen Dienstes.

Laut Arbeiterkammer (AK Wien 2008) erfüllt diese folgende Aufgaben:

- Beratung im Arbeitsrecht
- Rechtsvertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht (Kooperation mit dem ÖGB)
- ArbeitnehmerInnenschutz
- Lehrlings- und Jugendschutz
- Sozialversicherungsfragen
- Lohnverrechnungs-, Steuerfragen
- Umweltschutz
- Konsumentenschutz
- Frauenfragen
- Weiterbildung und Schulung
- Bildung und Kultur
- Publikationen, Broschüren, Studien und Ratgeber
- Grundlagenforschung
- Internationale Interessenvertretungen (mit dem ÖGB)

3.5.3 Arbeitsinspektion

Die Arbeitsinspektion ist eine unabhängige Behörde, die sich zum Schutz der arbeitenden Bevölkerung einsetzt. Sie ist ein Teil des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und unterteilt sich in 19 Arbeitsinspektorate sowie ein Arbeitsinspektorat für Bauarbeiten. Diese unterstehen dem Zentralarbeitsinspektorat.

Hauptaufgabe der Arbeitsinspektion besteht darin Kontrolle auszuüben, ob gesetzlichen Bestimmungen ordnungsgemäß eingehalten werden. In Österreich gibt es die Arbeitsinspektion seit über 100 Jahren.

Die konkreten Aufgaben sind allen voran die Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gelten. Einige andere Aufgabenbereiche umfassen Beratung (bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit), Ermittlungen nach Arbeitsunfällen und Vorträge bezüglich Arbeitsschutz.

Zu den wichtigsten Aufgaben der Arbeitsinspektion zählen unter anderem:

- Vermeidung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen,
- Weiterentwicklung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- Gesellschaftliche Akzeptanz des Arbeitsschutzes (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion 2005:7)

Die Arbeitsinspektion hat einige KooperationspartnerInnen, wie Sicherheitsvertrauenspersonen, BetriebsrätInnen, Präventivfachkräfte, Kammern, Sozialversicherungsträgern, Arbeitsmarktservice, sowie einige andere Behörden.

Aufgrund ihrer Stellung als Kontrollorgan hat die Arbeitsinspektion auch gewisse Rechte und Pflichten. MitarbeiterInnen der Arbeitsinspektion können unangekündigt an die Arbeitsstellen kommen, in Unterlagen Einsicht nehmen,

Vorschreibungen von Maßnahmen aussprechen und auch Proben von Arbeitsstoffen entnehmen.

Die Arbeitsinspektion arbeitet „in dem Verständnis, dass Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gesellschaftliche Werte darstellen und dass ein geordneter Arbeitsmarkt bestehen soll. Wir tragen Mitverantwortung dafür, dass Wettbewerbsvorteile nicht auf Kosten der Gesundheit von Beschäftigten erlangt werden und fördern die Weiterentwicklung von arbeitsrechtlichen Vorschriften. Durch menschengerechte Arbeitsbedingungen und einen hohen Sicherheitsstandard in den Betrieben werden die volkswirtschaftlichen und betrieblichen Folgekosten von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gesenkt“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion 2005:23).

3.5.4 Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Ministerium für Frauenangelegenheiten (2008) definiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft als eine „staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung.“

Zwischen 1991 und 2004 bestand der gesetzliche Auftrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern. Seit der Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2004 ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung zuständig (vgl. Bundesministerium für Frauenangelegenheiten 2008).

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt und berät Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind und versucht diesen zu ihrem Recht zu verhelfen.

4 Empirischer Teil

Ausgehend von der anfangs gestellten Hypothese, dass Schwangerschaft ein Problem in Beschäftigungsverhältnissen für Frauen in Wien darstellt, haben sich daraus folgende Forschungsfragen ergeben:

- Ergeben sich Probleme für Schwangere in Beschäftigungsverhältnissen in Wien?
- Inwieweit übernimmt Sozialarbeit in diesem Feld unterstützende oder aber auch vermittelnde Tätigkeiten?
- Gibt es Fälle, bei denen Frauen dazu „gedrängt“ werden, sich vor Eintreten des Mutterschutzes freistellen zu lassen?

Der empirische Teil dieser Arbeit befasst sich nun mit den aus der qualitativen Inhaltsanalyse hervorgegangenen Kategorien unter Berücksichtigung der oben genannten Forschungsfragen.

Auf Grund der besseren Lesbarkeit wurden die Zitate in minimalem Ausmaß korrigiert und auf paralinguistische Kennzeichen verzichtet, damit die Aussagen verständlicher werden.

4.1 Wissenschaftliche Umsetzung

Die Datenauswertung erfolgte in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring. Anhand dieser Methode wird eine „sukzessive Verdichtung von umfangreichem Datenmaterial ermöglicht“ (Meuser 2006:90) und sie verfährt auf der Basis eines Kategorienschemas. Die Analyse durchläuft neun Analyseschritte (vgl. Meuser 2006:90) und es gibt drei Grundformen des Interpretierens:

- Zusammenfassung
- Explikation
- Strukturierung

Für diese Diplomarbeit wurde die Zusammenfassung als Grundform des Interpretierens gewählt:

Nach Mayring (2007:58) besteht das Ziel der Analyse darin, „das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben“, wodurch mit Abstraktionen ein überschaubarer Corpus geschaffen wird, der immer noch ein Abbild des Grundmaterials darstellt .

Die zusammenfassende Inhaltsanalyse besteht aus einem Ablaufmodell, das sich aus sieben wesentlichen Schritten zusammensetzt.

- 1) Bestimmung der Analyseeinheiten
- 2) Paraphrasierung der inhaltstragenden Textstellen (Z1-Regeln)
- 3) Bestimmung des angestrebten Abstraktionsniveaus; Generalisierung der Paraphrasen unter diesem Abstraktionsniveau (Z2-Regeln)
- 4) 1.Reduktion durch Selektion, Streichen bedeutungsgleicher Paraphrasen (Z3-Regeln)
- 5) 2. Reduktion durch Bündelung, Konstruktion, Integration von Paraphrasen auf dem angestrebten Abstraktionsniveau (Z4-Regeln)
- 6) Zusammenstellung der neuen Aussagen als Kategoriensystem
- 7) Rücküberprüfung des zusammenfassenden Kategoriensystems am Ausgangsmaterial

Bei großen Mengen können die Schritte 2 – 5 zu einem zusammengefasst werden (vgl. Mayring 2007:60). Bei der zusammenfassenden Inhaltsanalyse der vorliegenden Arbeit wurden alle oben angeführten Schritte berücksichtigt.

Das Datenmaterial besteht aus insgesamt 14 transkribierten Interviews.

Anhand der Auswertung dieser Interviews ergeben sich neun Hauptkategorien:

- Gesetzliche Bestimmungen
- Arbeitstechnische Veränderungen
- Verhalten (seitens der ArbeitgeberInnen und KollegInnen ab der Meldung der Schwangerschaft)
- Probleme
- Freistellungen
- Gründe für den schnellen Wiedereinstieg
- Wiedereinstieg/Teilzeit
- Ist Schwangerschaft generell ein Problem in Beschäftigungsverhältnissen?
- Sozialarbeit

4.2 Darstellung der Ergebnisse

4.2.1 Gesetzliche Bestimmungen

In der Kategorie der gesetzlichen Bestimmungen wird ein Überblick darüber gegeben inwieweit sich die ArbeitgeberInnen an die gesetzlich verankerten Vorschriften in Bezug auf schwangere Mitarbeiterinnen hielten.

Die Auswertung der Interviews hat einheitlich gezeigt, dass sich der/die Arbeitgeber/in der befragten Frauen, strikt an bestimmte Vorschriften halten. Besonders das Verbot der Überstundenleistung wurde von Beginn an eingehalten.

„Keine Überstunden. Das war eigentlich das Einzige was ihm wirklich wichtig war. (...) Weil das nachvollziehbar ja auch wäre für die Zentrale. Und er dann sehr wohl eine am Deckel bekommen würde, aber ja, das war's eigentlich im Großen und Ganzen“ (Interview 1, Z. 56 und Z. 60 - 62).

In manchen Positionen erwies sich dies als schwierig, war aber dennoch durchführbar.

Um eventuelle Schwierigkeiten und Probleme zu umgehen, wurden seitens der ArbeitgeberInnen die gesetzlichen Bestimmungen auch deshalb eingehalten, um genaueren Kontrolle durch eine obere Instanz zu entgehen.

„... es ist aber alles sehr chefabhängig, also es wird jetzt nicht von der Zentrale kontrolliert, ob sich dein Chef an die Richtlinien hält oder nicht, aber im Großen und Ganzen gibt es diese Gesetze sehr wohl, was alles einzuhalten ist, nur entscheiden tut's der Chef. Und ob der halt jetzt hinter dir steht oder nicht ist eine andere Sache“ (Interview 1, Z. 38 - 41).

Die Einhaltung der Überstundenregelung stellte sich in manchen Bereichen als schwierig dar. Dieser Umstand ist entweder auf flexible Arbeitszeiten zurückzuführen oder auf die mit der Arbeitsposition verbundenen Aufgaben und Pflichten, die es schwer erlauben, den Arbeitsprozess abrupt (sofort nach Beendigung der Arbeitszeit) abzuschließen.

„Es ist auch gleich, wie ich die Schwangerschaft gemeldet hab, ist mir die Überstundengenehmigung weggenommen worden ... egal wann du nach 18 Uhr ausloggst, es ist 18 Uhr Schluss und alles, was du dann drüber machst, musst du dir dann schriftlich vom Dienstgeber bestätigen lassen ... aber es ist halt so mit die Arbeitszeiten, du kannst da das, in der Position wo ich war jetzt nicht wirklich aussuchen, wie lang du dann bleibst, so pünktlich halb 5 jetzt geh ich heim, jetzt bin ich meine 8,5 Stunden da“ (Interview 3, Z. 36 - 44).

Die Einhaltung dieser Vorschrift (Verbot der Überstundenleistung) ist nicht an die Arbeitsposition gekoppelt, sondern hängt von den Rahmenbedingungen, die die ArbeitgeberInnen geschaffen haben, ab.

„Also es ist immer eingehalten worden, es liegt aber auch bei uns in der Organisation bei jedem selbst, wann er geht und wann er kommt, Hauptsache die Kernzeiten sind eingehalten. Also es würde dich jetzt

niemand zu Überstunden zwingen generell und auch in der Schwangerschaft natürlich nicht“ (Interview 4, Z. 59 - 62).

Im Falle einer Schwangerschaft ist der/die Arbeitsgeber/in gesetzlich dazu verpflichtet, Ruhemöglichkeiten im Betrieb für Schwangere zur Verfügung zu stellen. Dies konnte ohne Probleme vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin umgesetzt werden.

Im Fall einer Polizistin, die interviewt wurde, war die Frage nach den Ruheräumen von Anfang an geklärt, da die Polizei aufgrund ihrer Nacht- und Schichtdienste generell über Ruheräume verfügt.

„Die haben wir einfach und da haben wir welche für weibliche und welche für männliche, das heißt das ist von Haus aus gegeben, da muss man nichts extra machen dafür“ (Interview 5, Z. 323 - 325).

In dem Fall, dass gesundheitliche Probleme auftraten war es natürlich möglich die Arbeit vorzeitig zu beenden.

Es hat sich gezeigt, dass in dieser Kategorie einheitlich alle Interviewpartnerinnen positive Erfahrungen bei der Einhaltung der gesetzlichen Maßnahmen gemacht haben. Besonders der Aspekt der Einhaltung der Überstundenleistung und die zur Verfügung stehenden Ruhemöglichkeiten wurden in jedem Fall berücksichtigt.

4.2.2 Arbeitstechnische Veränderungen

Die Auswertung der Interviews hat ergeben, dass der Beginn (oder Meldung) einer Schwangerschaft, Veränderungsprozesse in bestimmten Sektoren stärker hervorruft als in anderen.

In bestimmten Berufsgruppen, wie beispielsweise in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes, ist für die Schwangere die Arbeit an ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr möglich.

Hierfür wäre die Polizei ein Beispiel, wo die Meldung einer Schwangerschaft die Versetzung in den Innendienst zur Folge hätte.

Bei den übrigen dargestellten Schwangerschaftsverläufen traten jedoch keine gravierenden arbeitstechnischen Veränderungen ein.

„Bei uns läuft's so ab, dass du sofort mit Melden der Schwangerschaft bist du vom Außendienst abgezogen, also darfst überhaupt nicht mehr direkt mit Leuten in Kontakt am Wachzimmer, sondern darfst nur noch Innendiensttätigkeit verrichten. Das heißt sofort Waffen abgeben und alles, darfst klarerweise dann nicht mehr schießen oder sonst irgendwas und wirst in den Innendienst versetzt“ (Interview 5, Z. 28 - 34).

Der beschriebene Umstand ist darauf zurückzuführen, dass die Tätigkeit als Polizistin für werdende Mütter zu gefährlich wäre. In Interview 5 sagt die Interviewte, dass diese Veränderung (die Arbeit und das Schwangersein) schwer vereinbar sei. Der Polizeiberuf beinhaltet kontinuierlich unvorhersehbare Einsätze, von denen sich manche negativ auf die Gesundheit des ungeborenen Kindes auswirken können. Aus diesem Grund erscheint die Versetzung der Schwangeren in den Innendienst nachvollziehbar.

Die auftretende Veränderung (aufgrund der Schwangerschaft) übt direkten Einfluss auf den Arbeitsprozess aus. Im Falle der Polizistin, ist diese Veränderung eher negativ besetzt, da sie nun in ihren Tätigkeitsfeldern nicht mehr uneingeschränkt agieren und ihren KollegInnen nicht mehr so unterstützend zu Seite stehen kann.

„Weil dann muss einer kommen und müsste jetzt lang und breit erklären, was du schreiben sollst, da weil hat er's selber geschrieben“ (Interview 5, Z. 54 - 55).

Für andere interviewte schwangere Frauen, wie im Fall einer Buchhalterin, war die Veränderung durchwegs positiv besetzt.

„... dadurch hab ich dann zum Jahresabschluss nicht so viel Arbeit bekommen. Weil normal ist das wirklich dann, dass man dann am Wochenende rein kommt und ziemlich lang in der Firma bleibt und da sind dann auch 60 Stunden normal in der Woche, kurzfristig. Aber das hab ich dann nicht machen müssen und das war eigentlich dann eh gut“ (Interview 8, Z. 273 - 277).

Gravierende Veränderungen hat es bei den meisten Interviewten nicht gegeben. Außer im Fall der Polizistin, wo eine interne Versetzung nachvollziehbar erscheint, weil sie nun an einem anderen (sichereren) Arbeitsplatz tätig sein soll. Eine andere Frau betreffend, wurde die Veränderung als etwas Positives erlebt und empfunden, da sie ab dem Zeitpunkt der Meldung nicht mehr so viel Stress hatte.

4.2.3 Verhalten

Im Folgenden wird nun dargestellt, inwieweit sich das Verhalten von dem/der ArbeitgeberIn und den KollegInnen im Laufe der Schwangerschaft in Bezug auf die Schwangere selbst verändert hat.

Es wurden hier äußerst unterschiedliche Antworten genannt, diese reichen von völligen Verhaltensänderungen bis zu freundlichen Ratschlägen.

Es folgt nun eine Auflistung an positiven und negativen Verhaltensweisen seitens der ArbeitgeberInnen und KollegInnen gegenüber der Schwangeren:

Positiv:

- Freude/Entgegenkommen/Rückhalt seitens des/der Vorgesetzten
- Sehr positive Reaktionen (Überfürsorge)
- Rücksicht
- Unterstützung

Negativ:

- Personalleiter zeigt deutlich, dass er der Ansicht ist, dass dieser Job und eine Familie nicht zusammen passen
- Neidische KollegInnen
- Geringe Wertschätzung
- Seitenhiebe

Alle interviewten Frauen waren zum Teil mit plötzlich auftretenden Verhaltensänderungen seitens der KollegInnen konfrontiert (positiv als auch negativ). Bei den negativen Fällen unterhielten sie vor der Schwangerschaft gute Arbeitsbeziehungen mit den betroffenen Personen, die allerdings ab Bekanntwerden der Schwangerschaft eine merklich negative Stimmung hervorriefen. Das zuvor sehr gut funktionierende Verhältnis entwickelte sich nun in eine völlig andere Richtung, in der es kaum möglich war, ein „normales“ Gespräch zu führen.

Bei einer Interviewpartnerin war die Verhaltensänderung des Arbeitgebers im ersten Moment nicht deutlich spürbar. Erst kurze Zeit später wurde offensichtlich, dass dieser von einer schwangeren Mitarbeiterin alles andere als begeistert war.

„Im ersten Moment hat er eigentlich ziemlich positiv darauf reagiert, was mich sehr verwundert hat, eben wie gesagt, zwei Monate vor mir hat eine andere Kollegin, dem Chef erzählt, dass sie schwanger ist, gab's auch größere Probleme, die wurde versetzt, eben auf Grund dieser Probleme“ (Interview 1, Z. 189 - 192).

Es werden nun in weiterer Folge zuerst die positiven und dann die negativen Verhaltenszüge angeführt.

4.2.3.1 Freude

In diesen Fällen reagierten sowohl ArbeitgeberInnen als KollegInnen überwiegend erfreut auf die Bekanntgabe der Schwangerschaft.

„Ja, alle, kann ma sagen. Ja, das ist halt so ...“ (Interview 5, Z. 246).

„... ich hab's in der 7. Woche erfahren, gleich am nächsten Tag, wie ich in die Arbeit gegangen bin erzählt und (...) sie (Vorgesetzte, Anm.) hat sich total gefreut und hat das gut aufgenommen, hat sich gefreut und hat auch gesagt, ja wenn's mir nicht gut geht, soll ich zu Haus bleiben oder soll ich sagen, ich möchte früher gehen oder so. Also es war kein Problem“ (Interview 7, Z. 69 - 75).

4.2.3.2 Überfürsorge

In einigen Fällen äußerte sich die Freude über die Schwangerschaft in einer kollegialen Überfürsorge für die Schwangere.

„ja, also ich glaub, wenn ich zwei Ordner angriffen hab, dann hat's schon geheißen, tu das nicht, also dass ich halt nicht tragen soll usw. Und sie haben mich halt bei gewissen Dingen, wollten's mich halt mehr als unterstützen, also das hat eh gepasst. Also wenn, das Tragen war halt hauptsächlich oder bei irgendwelchen Veranstaltungen oder was. Dass ich da, jetzt nicht mitgemacht hab“ (Interview 6, Z. 68 - 73).

4.2.3.3 Unterstützung

Hier zeigt sich, im Gegensatz zur späteren Beschreibung der „Seitenhiebe“, dass das Verhalten der KollegInnen und der ArbeitgeberInnen sich durchaus positiv auf die Schwangere auswirken kann.

„Sehr nett, also und unterstützend und, also da gab's überhaupt nichts, aber die *** ist auch relativ groß, ein großes Unternehmen, wo, sowieso die gesetzlichen Dinge eingehalten werden. Und auch drauf geschaut wird, dass das alles eingehalten wird. Und da gab's überhaupt keine Probleme oder irgendwie eine Diskussion“ (Interview 6, Z. 47 - 51).

In manchen Fällen konnte die Schwangere von den Erfahrungen ihrer KollegInnen profitieren, die ihr eine große Empathiegeste entgegen brachten, welche sich in Form freundschaftlicher Ratschläge und Unterstützungsangeboten aller Art äußerte.

„Na, also, es haben fast alle Kinder, also es sind fast alle Frauen in der Buchhaltung, also dann halt so Ratschläge, was man da halt in der Schwangerschaft machen darf, was nicht, also eigentlich schon ziemlich nett“ (Interview 8, Z. 73 - 76).

4.2.3.4 Seitenhiebe

Nicht alle KollegInnen reagierten gleichermaßen positiv auf die Schwangerschaft ihrer Kollegin. In manchen Fällen fielen KollegInnen durch unangenehme verbale Untergriffe und Seitenhiebe negativ auf.

„Es ist so, es haben sich vier Leute (die KollegInnen, Anm.) daran gehalten, bis auf einen. Es ist halt dadurch, dass mir meine Arbeitsbereiche entzogen worden sind, die aufgeteilt worden sind, lief sehr viel schief in der Filiale. Und ein Kollege, den ich halt sehr entlastet hab, auf den ist wieder sehr viel Arbeit zurück gekommen. Und der war halt nicht bereit in seiner Mittagspause in ein anderes Zimmer zu gehen und zu rauchen und dadurch, dass er geraucht hat, haben sich natürlich dann alle eine angezunden“ (Interview 1, Z. 345 - 351).

4.2.3.5 Eine Familie und dieser Beruf passen nicht zusammen

Eine der Interviewten wurde mit Äußerungen seitens des Personalleiters konfrontiert, wonach sich die Arbeitsposition, der Betroffenen, und ein Kind schwer vereinbaren lassen.

„...also der Personalchef hat mir das dann ein bisschen angekreidet, weil er hat dann natürlich gesagt, man kann sich nicht, wenn man jetzt eine Familie gründen will, in ein Chefsekretariat setzen. Macht man nicht, ja, das gehört sich einfach nicht, weil ich kann nicht dann nach einem halben Jahr schwanger werden, und dann müssen's wieder jemand suchen. Es war bei uns total überraschend und er (der Personalchef, Anm.) hat mir das aber schon übel genommen. Und er hat mich das auch schon spüren lassen. Vor allem dann, wie ich in frühen Mutterschutz geschickt worden bin, da war er einfach überhaupt nicht einverstanden damit“ (Interview 3, Z. 110 - 119).

Die Schwangere berichtete von einer anderen Grundstimmung, die plötzlich seit der Meldung der Schwangerschaft spürbar wurde.

„Es war halt einfach unangenehm, du hast es einfach gemerkt, wenn der Personalchef dann kommen ist, früher war das immer so herzlich: „Ja und wie geht's ihnen und ...“, und wie ich dann schwanger war nur noch so: „mhm, ja, geht's ihnen eh gut, passt, danke, Wiederschaun“ (Interview 3, Z. 165 - 169).

4.2.3.6 Neid von KollegInnen

Kolleginnen, die selbst Mütter sind und keine Vereinbarungen von Familie und Karriere sahen, äußerten sich zynisch über das Vorhaben der Schwangeren, acht Wochen nach der Entbindung wieder ins Berufsleben zurückkehren zu wollen.

„... zum Teil mit KollegInnen ein bisschen schwierig, weil die Frauen, die schon Mütter sind, oder einige von denen, die hier arbeiten mir prophezeit haben, dass mein Plan nicht aufgehen wird. Also, dass es nicht möglich sein wird, nach dem Mutterschutz sofort wieder einzusteigen, weil man emotional zu tief drinnen ist und weil mein Mann mit der Karenzsituation nicht zurecht kommen wird. Wo dann ein bisschen von ihren eigenen Erfahrungen auf mich geschlossen wurde, dass es bei mir genauso sein wird“ (Interview 4, Z. 91 - 97).

4.2.3.7 Gemischte Gefühle

In dieser Kategorie wurde deutlich, dass sich sowohl KollegInnen als auch der/die Chef/in erfreut, über die Schwangerschaft zeigten, eine gewisse Zurückhaltung jedoch spürbar war. Da sie die arbeitstechnischen Bedenken in Bezug auf die Verrichtung der Arbeit nicht völlig ignorieren konnten.

„... da hab ich's ihnen erzählt und sie haben sich beide gefreut sozusagen, waren aber gleichzeitig halt betrübt. Weil es eben nicht so viele Erzieher gibt und somit, hat halt meine Chefin eher die Arbeit gesehen, nachher eine Erzieherin für mich zu finden. Deshalb war das etwas überschattet. (...) Also sie haben sich auf der einen Seite sehr gefreut für mich, auf der anderen Seite, jede Kollegin mit der man natürlich auch die Arbeit teilt bis zu einem gewissen Grad, als parallel Kollegin, muss sich dann wieder auf eine neue Kollegin einstellen (Interview 2, Z. 93 - 98 und Z. 143 - 148).

„Also meine Chefin hat sich voll gefreut, die hat sich sehr darüber gefreut, bei der Personalleitung ist es nicht so gut angekommen, weil das natürlich jetzt wieder geheißen hat, sie müssen für mich wen neuen suchen“ (Interview 3, Z. 102 - 105).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Meldung der Schwangerschaft sowohl bei KollegInnen als auch bei ArbeitgeberInnen ambivalente Verhaltenszüge hervorriefen. Einerseits wird die Freude mit der Schwangeren geteilt, andererseits schwingt auch Unmut über die bevorstehenden Veränderungen (Nachbesetzung der Stelle, neue KollegInnen müssen eingearbeitet werden, usw.) am Arbeitsplatz mit.

4.2.4 Probleme

Im Laufe der Interviews wurden einige Probleme, mit welchen sich die Schwangeren konfrontiert fühlten, sichtbar. Zu diesen zählen:

- Stress
- Überforderung und kein Entgegenkommen der KollegInnen
- Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und somit Arbeitslosigkeit
- Wenig Unterstützung
- Verunsicherung
- Nachbesetzung der Stelle
- Ignoranz
- Entzug der Aufgabenbereiche
- Versetzung
- Weiterbildung gestoppt
- Psychische Belastung

Von den acht geführten Interviews haben fünf Frauen diverse Problemlagen beschrieben. Die anderen drei Interviewten waren mit ihrer Situation zufrieden, wobei festgehalten werden muss, dass wiederum zwei von diesen aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig freigestellt worden waren. Nur eine von ihnen hat bis zum Eintreten des Mutterschutzes gearbeitet. Bei den weiteren fünf Interviewten kam es - bei der einen mehr als bei der anderen - zu folgenreichen Problemen, die auch mit einer Dienstfreistellung, zwar (offiziell) auch aus gesundheitlichen Gründen endeten.

In einem Fall hat sich die Schwangere einer enormen psychischen Belastung ausgesetzt gefühlt. Ihr wurden ihre Aufgabenbereiche entzogen, in Folge dessen durfte sie ihre Fortbildung nicht abschließen. Tägliche Streitereien mit dem Vorgesetzten und die Ignoranz seitens der KollegInnen gegenüber den Rechten einer Schwangeren, wie zum Beispiel das Rauchverbot am Arbeitsplatz, das von KollegInnen missachtet wurde, erschwerten ihr das Arbeiten erheblich. Als die Meldung beim Betriebsrat keinen Erfolg erzielen konnte, resignierte sie.

„Und als Schwangere steht mir sehr wohl zu, dass ich an einem rauchfreien Platz sitze und trotz mehrerer Gespräche mit meinem Chef wurde das ignoriert und es ist weiterhin geraucht worden“ (Interview 1, Z. 299 - 301).

Es ist anhand mehrerer Interviews ersichtlich, dass die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes allgegenwärtig ist. In manchen Betrieben ist es durchaus üblich, dass die Stelle der Frau nachbesetzt wird, sodass sie, wenn sie wieder an ihre Arbeitsstelle zurückkehrt, einen Arbeitsplatz ihren Fähigkeiten und ihrer Qualifikation entsprechend bekommt. Dieser aber in einer anderen Abteilung sein kann.

Auch das Thema „Pragmatisierung“ wurde thematisiert, wobei angedeutet wurde, dass Kolleginnen nicht eher schwanger werden wollen, bevor sie nicht pragmatisiert sind um den Arbeitsplatz nicht zu gefährden oder gar zu verlieren.

Die Themen Stress und Überforderung, die vor der Schwangerschaft für die Frau überhaupt kein Problem darstellten, waren nun problematisch präsent.

„Nein, ich mein ich hab's vielleicht stressiger wahrgenommen, einfach, weil du solltest in der Schwangerschaft regelmäßig essen und trinken, ja, nur wenn du jetzt, weiß ich nicht, drei - vier Stunden nix isst und wirklich halt voll in deiner Arbeit drinnen bist, weilst konzentriert bist, dann stört dich das so nicht, aber wenn du schwanger bist, dann merkst dann schon, jetzt kann ich einfach nicht mehr, ja, und dann willst was trinken und dann willst kurz rausgehen und dann bist zwei Sekunden draußen, läutet schon wieder das Telefon, musst wieder rein gehen“ (Interview 3, Z. 87 - 93).

Trotz dieser sichtbaren Überlastung gab es jedoch von manchen KollegInnen wenig bis kein Entgegenkommen oder eine Entlastung in Bezug auf den Arbeitsprozess.

Eine der Interviewpartnerinnen befand sich vor ihrer Schwangerschaft in einer leitenden Position. Sie beschloss, bereits während ihrer Schwangerschaft, sofort nach dem Mutterschutz wieder ins Berufsleben einsteigen zu wollen. Sie stieß mit dieser Überlegung bei den ArbeitgeberInnen auf Zustimmung. Kolleginnen, die bereits Kinder haben, machten es ihr jedoch sehr schwer, in dem sie ihr immer wieder versicherten, dass ihr Vorhaben nicht realisierbar wäre, da sie und ihr Mann das nicht schaffen könnten.

In weiterer Folge werden nun einige Problemlagen dargestellt, die die interviewten Frauen als solche in Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft und Arbeit empfunden und beschrieben haben.

4.2.4.1 Entzug der Aufgabenbereiche

Die Auswertung der Interviews hat gezeigt, dass der Arbeitnehmerin durch den/die Arbeitsgeber/in Aufgaben entzogen wurden.

„Und ja, kurz nachdem ich eigentlich die Schwangerschaft meinem Chef erzählt hab, sind mir meine Aufgabenbereiche entzogen worden, einfach, kann ich nicht genau sagen. In bestimmten Grad kann ich mir vorstellen, dass einfach die anderen Kollegen eingeschult werden in meine Bereiche, nur war's dann eigentlich so, dass mir alles entzogen worden ist (Interview 1, Z. 202 - 206).

4.2.4.2 Verweigerung der Weiterbildung

Die Konsequenzen unmittelbar nach der Meldung der Schwangerschaft zeigten sich nicht nur beim Entzug der Aufgabenbereiche, sondern auch in der Verweigerung der Fortbildungsmaßnahmen, womit der Einstieg nach der Karenz erschwert wurde und sich somit ein beruflicher Nachteil ergeben kann.

„Und er hat mir halt meine Zukunft in der *** halt schon sehr verbaut, damit. Erstens einmal dass ich den Privatkundenbetreuer nicht machen durfte, worauf ich jetzt fünf Jahre lang hin gearbeitet habe. Was mir den Wiedereinstieg in der *** sehr erleichtert hätte, weil du doch was vorzuweisen hast, dass heißt du fängst nicht wieder bei Null an. Im Prinzip war ich jetzt, fünf Jahre, hab ich mich hoch gearbeitet, und komm nach zwei Jahren zurück und fang eigentlich wieder bei Null an, weil die Ausbildung nicht abgeschlossen ist. Und ich hätte jetzt auch Ende Februar die Lehrlingsausbilderprüfung gehabt. Das heißt ich hätte die Befugnis gehabt, Lehrlinge auszubilden, durch meine vorzeitige Freistellung, ist das natürlich jetzt auch nicht passiert. Das heißt ich hab eigentlich zwei wichtige Punkte, die ich mir gesteckt hab für die *** nicht erreichen können, weil er mir das eigentlich verbaut hat“ (Interview 1, Z. 394 - 404).

4.2.4.3 Psychische Belastung

Im Zusammenhang mit dem Entzug der Aufgabenbereiche sowie der Veränderung der betrieblichen Grundstimmung, traten bei einigen der Interviewten „psychische Belastungen“ auf.

„... einfach diese psychische Belastung, die halt doch diese Streitereien oder Diskussionen natürlich verursachen, weil ich hab doch fast täglich geplerrt, weil ich mich so geärgert hab über mein Chef. Eben weil er mir die Prüfungen entzogen hat, weil er mir meine Arbeitsbereiche entzogen hat, die mir eigentlich so viel bedeutet haben und das hat mich halt sehr geärgert und hat mich natürlich psychisch auch sehr belastet“ (Interview 1, Z. 515 - 520).

4.2.4.4 Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes

Wie bereits im Kapitel 3.4 (Theoretische und gesetzliche Grundlagen) beschrieben, ist die Arbeitnehmerin dazu verpflichtet, ihren/ihre Arbeitgeber/in über ihre Schwangerschaft so früh wie möglich in Kenntnis zu setzen. Dies liegt auch im Interesse der Schwangeren, da sie in den Genuss des Kündigungsschutzes kommt.

„Und deswegen hab ich halt, für mich persönlich das Bedürfnis gehabt, es so schnell wie möglich zu sagen, einfach für den Fall, dass halt, dass ich einfach nicht gekündigt werden kann“ (Interview 2, Z. 117 - 119).

Bei einigen Interviewten war ausschließlich die Angst (Verlust des Arbeitsplatzes) der treibende Faktor, weshalb sie ihre Schwangerschaft schon sehr früh meldeten.

4.2.4.5 Verunsicherungen

Zusätzlich zu der Angst, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, wurde dieses Gefühl der Unsicherheit durch Anmerkungen und Anspielungen seitens der KollegInnen noch weiter verstärkt.

„...dadurch, dass ich halt ganz neu war, weil's mein 1. Dienstjahr ist, haben sie halt probiert was reingeht und haben halt geschaut, wo sie mich verunsichern können. Und haben auch Kleinigkeiten, auf denen sind sie dann herum geritten. Und das ist natürlich dann anstrengend“ (Interview 2, Z. 135 - 139).

„Und es war dann bei mir aber überhaupt nicht so. Also es war ein bisschen unangenehm, in der Schwangerschaft selbst ist man halt doch ein bisschen unruhig und weiß nicht genau, was für eine Situation auf einen zukommt. Und da haben diese eher schlechten Prophezeiungen oft ein bisschen Unruhe bei mir hervorgerufen“ (Interview 4, Z. 97 - 100).

4.2.4.6 Erwartungen an die KollegInnen

Aus den Interviews geht hervor, welche Erwartungshaltungen Schwangere an ihre ArbeitskollegInnen definieren. Ein großer Wunsch ist das Entgegenkommen seitens der KollegInnen bezüglich der Arbeitserleichterung.

„Und wenn man mir zum Beispiel entgegen kommen wär und gesagt hätt, ja, *** du brauchst jetzt nur mehr noch um neun anfangen und kannst um fünf nach Hause gehen, weil ich mein, von der Arbeitszeit her, dann wär das auch sicher nicht so gewesen, dass ich mich so derartig überfordert gefühlt hätte. Aber einfach jeden Tag um fünf in der Früh aufstehen, und um sieben, acht, neun, zehn heim kommen dann musst du zu Hause den Haushalt noch machen ...“ (Interview 3, Z. 328 - 333).

4.2.4.7 Stress

Schwangere berichten in den Interviews von dem Stress, dem sie vor der Schwangerschaft ausgesetzt waren, den sie allerdings im neuen Umstand anders wahrgenommen und empfunden haben.

„... es war der Stress, das hab ich gewusst, du spürst das ja selber, wenn es dir am Samstag, Sonntag gut geht wenn du nicht in der Arbeit bist und von Montag bis Freitag geht's dir echt derartig scheiße, dass du nicht weißt, was du tun sollst und ich kann mich da, ich kenn mich da glaub ich selber gut genug“ (Interview 3, Z. 781 - 785).

Eine der wesentlichen Forschungsfragen dieser Arbeit bezieht sich auf die Problematik von Schwangeren in Beschäftigungsverhältnissen. Speziell dieses Kapitel zeigt deutlich, dass es zu erheblichen Schwierigkeiten kommen kann. Die Frauen sind höheren Belastungen ausgesetzt, unter anderem deshalb, da ihr Körper nun anders auf Faktoren, wie zum Beispiel Stress, reagiert. Diese körperlichen Veränderungen kombiniert mit Problemen, auf die sie stoßen, lässt in

manchen Fällen das Arbeiten nicht mehr zu und führt teilweise sogar zu einer verfrühten oder ungewollten Freistellung.

Möglicherweise steckt in den Frauen Angst und Übervorsicht, dass dem Kind etwas passieren könnte, doch war auch vereinzelt herauszuhören, dass die Arbeit unter gegebenen Umständen keinen Spaß mehr machte.

4.2.5 Freistellung

Das Thema Freistellung gehört zu jenen Bereichen, das im Laufe dieser Arbeit immer wieder - in nahezu jedem Interview - angesprochen wurde, sowohl von den Frauen als auch von den Stakeholdern.

Im Zuge der Forschung stellte sich die Frage, weshalb dieses Thema solche Aufmerksamkeit erregt. Aus einem Interview geht hervor, dass bei den Freistellungen ein enormes Ost- Westgefälle erkennbar ist. Laut den Aussagen einer Mitarbeiterin der Arbeitsinspektion ist dieses Phänomen sehr stark spürbar. In den vier Aufsichtsbezirken in Wien, in denen sie tätig ist, gibt es pro Jahr ungefähr 3.400 Meldungen von Schwangerschaften. Davon werden wiederum rund 2.000 Frauen freigestellt. In Vorarlberg sind es vergleichsweise nur 50 Freistellungen (vgl. Interview Arbeitsinspektion 2, Z. 418 - 429).

Die Zahlen dazu befinden sich in Kapitel 3.4.2.

Die Bereitschaft der Frauen, sich freustellen zu lassen, zeigt sich in einem schlechten Licht. Eine Freistellung sollte nur dann erfolgen bzw. in Anspruch genommen werden, wenn bei der Schwangeren gesundheitliche Probleme auftreten oder wenn die Frau an einem Arbeitsplatz tätig ist, an dem sie während einer Schwangerschaft nicht arbeiten darf und ihr der/die Arbeitgeber/in keinen Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung stellen kann.

Anhand der Auswertung lassen sich drei Typen von Frauen, in Bezug auf Freistellung, erkennen:

- Frauen, die freigestellt werden wollen
- Frauen, die vom Arzt freigestellt werden, obwohl sie arbeiten möchten
- Frauen, die aus gesundheitlichen Gründen freigestellt werden und auch damit einverstanden sind

Weiters haben sich folgende Punkte anhand der Interviews in Bezug auf Freistellung ergeben:

- Freistellung auf Anraten des/der Arbeitgebers/in
- Gesundheitliche Besserung nach der Dienstfreistellung

4.2.5.1 Frauen, die freigestellt werden wollen

Auch eine Mitarbeiterin der Schwangerenberatungsstelle der MAG 11 erwähnte in diesem Zusammenhang: „Manchmal hat man schon das Gefühl, dass die Frauen das sehr gerne wahrnehmen. Eben bald versuchen, in die Freistellung zu kommen, weil sie eben einen Beruf haben. Ich denk mir im Verkauf oder so, wo ungünstige Arbeitszeiten sind, wo man dann halt sehr bald aussteigen möchte, und wo dann auch nicht zu große Hindernisse einem in den Weg gelegt werden, glaub ich“ (Schwangerenberatungsstelle MAG 11, Z. 219 - 223).

4.2.5.2 Frauen, die vom Arzt freigestellt werden, obwohl sie arbeiten möchten

Zwei der interviewten Frauen gaben an, dass sie trotz ihrer fortgeschrittenen Schwangerschaft lieber arbeiten wollten, anstatt freigestellt zu werden. Obwohl es bei einer der beiden ganz eindeutige gesundheitliche Probleme gab.

„Ich bin dann früher freigestellt worden. Also, ich bin schon in frühen Mutterschutz geschickt worden mit der 20. Woche ... weil, ich dann nur mehr noch krank war, also ich hab halt dann ganz viel Schnupfen, Husten gehabt, ich hab oft Kreislaufzusammenbrüche gehabt. Mir war in der Früh derartig übel, ich bin im Zug gesessen und hab von Krems bis Wien, ich hab es nervlich einfach nicht mehr packt. Da kommst dann um acht, neun, zehn Uhr am Abend nach Hause und dann musst aber um fünf in der Früh schon wieder aufstehen, damit du um sechs mit dem Zug fahren kannst, und ich hab einfach nimma können, also es war wirklich kurz vorm Zusammenbruch ... 20. Woche ist eh schon lang für Wien-Pendler, weil er (der Frauenarzt, Anm.) hat gesagt, üblicherweise, werden Frauen, die nach Wien pendeln in der 12. – 15. Woche in Frühmutterschutz geschickt. Also er hat gesagt, ich hab eh lang ausgeharrt, der Dinge und ich soll mich jetzt verziehen“ (Interview 3, Z. 66 - 79).

Auch bei der Polizei ist eine vorzeitige Freistellung, laut Interview 5, schon fast die übliche Handhabung geworden. Die interviewte Polizistin wurde vom Amtsarzt in der 20. Woche freigestellt, dies jedoch war aus der Sicht der Polizisten schon relativ spät, denn normalerweise erfolgt die Freistellung wesentlich früher. Auch die Vorgesetzten bevorzugten diese Vorgehensweise, da die Schwangeren am Wachzimmer nicht mehr die übliche Arbeit verrichten dürfen, weshalb sie für die restliche Belegschaft als keine Erleichterung empfunden werden.

4.2.5.3 Frauen, die aus gesundheitlichen Gründen freigestellt werden und auch damit einverstanden sind

Eine der interviewten Personen gab während des Interviews an, aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation freigestellt worden zu sein, für sie jedoch war der Zeitpunkt der Freistellung in Ordnung.

„Ich hab vorzeitige Wehen bekommen und da hat der Arzt gemeint, dass das wahrscheinlich von dem kommt, dass ich viel zu viel sitze und dass ich

ein bisschen mehr Bewegung brauch und hat mich ein paar Wochen früher freigestellt“ (Interview 8, Z. 49 - 51).

4.2.5.4 Freistellung auf Anraten des/der Arbeitgebers/in

In einzelnen Fällen wurde trotz Beschwerdefreiheit der Schwangeren, eine Freistellung seitens des/der Arbeitgeber/in empfohlen. Hinter diesem Wunsch nach Freistellung, steckt der Versuch der Beibehaltung des gewöhnlichen Arbeitsprozesses.

„Es ist einerseits, sagen die ArbeitgeberInnen, lass dich freistellen, dann brauch ich das Mutterschutzgesetz nicht einhalten und kann mir jemanden nehmen, den ich voll einsetzen kann. Die Arbeitnehmerin sagt, ich muss so schwer heben, tragen, obwohl sie das ja nicht dürfte. Weil die ArbeitgeberInnen vorher dafür sorgen müssen, dass sie das nicht tut, kann schon sein, das kann ich nicht mehr tun und wollen dann sie gleich aus dem Arbeitsprozess raus nehmen lassen“ (Arbeitsinspektion 2, Z. 84 - 90).

„Also der Arbeitgeber sagt, ich muss jetzt eine andere Kraft einschulen, ich will das gleich machen und deswegen wär es mir das Liebste überhaupt, wenn die Arbeitnehmerin freigestellt wird. Es gibt so Sicherheitsvorschriften oder Schutzvorschriften, die er dann nicht einhalten möchte. Sei es jetzt vom Heben, vom Strecken, vom Stehen, diese Schutzvorschriften, die er halt in der Schwangerschaft einhalten muss. Dann muss er das halt umorganisieren, das mag er nicht einhalten. Das sind an sich so die Gründe, warum, man versucht jemanden in so eine Freistellung zu drängen“ (Arbeiterkammer, Z. 144 - 152).

Trotz der Beschwerdefreiheit der Schwangeren, rieten manche ArbeitgeberInnen zur Freistellungen, um unter anderem die Zahl der Krankenstände so gering wie möglich zu halten.

„Er hat mir nahe gelegt mich freistellen zu lassen ... Gleich bei der ersten Meldung, war das Kommentar, wenn ich öfters nicht da bin, aus gesundheitlichen Gründen, dann soll ich mich bitte freistellen lassen. Weil er braucht eine vollwertige Arbeitskraft“ (Interview 1, Z. 224 und Z. 232 - 234).

4.2.5.5 Gesundheitliche Besserung nach der Dienstfreistellung

Zwei der Interviewten erwähnten, dass sich der gesundheitliche Zustand erst ab der Freistellung merklich verbessert hatte. Dieser Umstand wurde damit begründet, dass sie ihre Zeit stressfrei verbrachten und keinen arbeitsrelevanten Belastungen mehr ausgesetzt waren.

„Von dem Zeitpunkt an meiner Freistellung war es dann eigentlich überhaupt viel besser, überhaupt keine Kopfschmerzen mehr. Oder nur wirklich ganz selten, wetterbedingt, aber nicht mehr täglich und mein Kind das eben vorher viel zu klein war immer, wo auch der Geburtstermin nach hinten verschoben worden ist, sogar. Weil er von der Entwicklung her nicht so weit war, was vermutlich durch die häufige Medikamenteneinnahme war. Hat sich alles weiter super dann entwickelt. Er ist schnell gewachsen und sonst hat alles gepasst“ (Interview 1, Z. 500 - 506).

„Ja, nach einer Woche dann ist es mir auch schon viel besser gegangen, das hast richtig gemerkt, das war wirklich einfach nur der Stress ... Und dann war ich eine Woche zu Hause und dann ist es mir schon besser gegangen. Mir war nicht mehr schlecht ... und der Arzt hat dann auch gesagt, es passt jetzt auch einfach wieder alles, also der harte Bauch ist weggegangen und ich hab auch da kein ziehen mehr gehabt und da hat dann eigentlich auch wieder alles gepasst: Also ich hab seither eine total komplikationsfreie Schwangerschaft“ (Interview 3, Z. 735 - 751).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Thema Freistellung seitens der Schwangeren sehr präsent ist, und diese Möglichkeit auch bereitwillig wahrgenommen wird. Auf die Forschungsfrage zurückkommend, ob es Fälle gibt, bei denen Frauen von Seiten des/der Arbeitgebers/in in die Freistellung gedrängt werden, kann gesagt werden, dass dies in manchen Fällen sehr wohl passiert.

4.2.6 Gründe für den schnellen Wiedereinstieg

Die Auswertung der Interviews mit Frauen, die ihre Kinder bereits zur Welt gebracht haben, zeigte, dass die Tendenz, so schnell wie möglich zurück in das Berufsleben einzusteigen, sehr groß ist. Drei Viertel der befragten Frauen gaben an, dass sie nach kurzer Zeit beziehungsweise sofort nach dem Mutterschutz wieder ihre Erwerbsarbeit aufgenommen haben.

Das Ausmaß der Arbeitsstunden variiert von Person zu Person und ist meistens situationsabhängig. Während manche Mütter längere Zeit zu Hause bleiben wollten, kehrten die anderen nach einer kurzen Pause in ihr Berufsleben zurück. Eine der Interviewten gab in diesem Zusammenhang an, ihre Erwerbstätigkeit in vollem Stundenausmaß (Vollzeit) nach dem Mutterschutz (vollkommenes Beschäftigungsverbot acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt des Kindes, Kapitel 3.4.1.2) aufgenommen zu haben, zwei andere Interviewpartnerinnen reduzierten lediglich ihre Arbeitsstunden (geringfügige Beschäftigung). Eine weitere kehrte nach einem Jahr Karenz an ihre Stelle zurück (für fünfzehn Stunden).

Die Motivationen der befragten Frauen, weshalb diese ihre Arbeit nach der Schwangerschaft wieder aufnahmen, waren sehr ähnlich:

- Abwechslung zum Alltag
- Um im Berufsleben präsent zu bleiben
- Um den Anschluss nicht zu verlieren
- Zusatzverdienst
- Angebot des Chefs

Die Möglichkeit zum Kinderbetreuungsgeld etwas dazu zu verdienen, war für die meisten Frauen, die mit wenigen Stunden wieder ins Berufsleben einstiegen, wohl ein großer Anreiz. Zwei der Interviewten kehrten relativ schnell nach dem Mutterschutz wieder in ihre Arbeit zurück, da sie die Möglichkeit hatten, ihrer beruflichen Tätigkeit von zu Hause aus nachzugehen. Dieser Aspekt (Arbeiten von zu Hause aus) spielte für beide eine große Rolle, da es für sie von großer Bedeutung war Arbeit und Familie miteinander vereinbaren zu können. Für eine weitere Interviewpartnerin war es auch ein ausschlaggebender Grund bald wieder ins Berufsleben zurückzukehren, da es in ihrer Firma üblich ist, die Position der Schwangeren, wenn diese sich in Karenz befindet, nach zu besetzen und ihr nach der Rückkehr einen Posten in einer anderen Abteilung zur Verfügung zu stellen. Ihre Funktion würde allerdings unverändert bleiben.

Für diese Interviewte spielte der Umstand (den Anschluss nicht zu verlieren und diesen Prozess durch ihre nur sehr kurze Abwesenheit zu umgehen) bei der Entscheidungsfindung, wieder berufstätig zu sein, eine große Rolle. So war es ihr weiterhin möglich in der gleichen Abteilung zu bleiben.

„...das ist in der *** so festgelegt, oder im Dienstvertrag ist es auch so, dass man eingesetzt werden kann, in der gesamten ***. Schon entsprechend der Qualifikation und der vorherigen Position, aber es muss nicht in der gleichen Abteilung sein. Und es war mir auch ein Anliegen, dass ich auch schnell wiedermal einsteige, weil ich in der Abteilung bleiben will (...) und dass ich da den Anschluss nicht verlier und dann irgendwie in eine Abteilung komm, die mir nicht daugt, ich mein da ist wahrscheinlich die Angst, weil es wird eh geschaut, dass es passt, es wird ja eh nicht einfach drüber gefahren und gesagt, ja und dort setz ich sie jetzt hin“ (Interview 6, Z. 188 - 197).

4.2.6.1 Finanzielle Gründe

Für viele Frauen ist der finanzielle Anreiz einer der wichtigsten Gründe, weshalb sie kurz nach ihrer Schwangerschaft ihre Erwerbsarbeit wieder aufnehmen.

„...es ist ja sowieso so in der Karenz darf man ja bis zur Zuverdienstgrenze, darf man ja ganz normal arbeiten, und das hab ich auch in der ***, ich arbeite viel von zu Hause, weil das bei mir einfach möglich ist, mit meiner Tätigkeit. Und schau halt ab und zu rein, so einmal in zwei Wochen versuch ich es jetzt, am Anfang war es einmal im Monat“ (Interview 6, Z. 91 - 95).

„Ich möchte, eben 15 Stunden machen pro Wochen, weil sich das dann genau mit dem Karenzgeld, mit der Zuverdienstgrenze auch ausgeht, für mich“ (Interview 5, Z. 165 - 166).

4.2.6.2 Abwechslung zum Alltag

Jene Frauen, die das Glück und die Möglichkeit hatten, während der Karenz ihre Arbeit auch von zu Hause ausüben zu können, berichteten von dem angenehmen Nebeneffekt, dass die Arbeit zwar nun nicht ganz den gleichen Anspruch hatte wie zuvor, doch gab es auch neue Optionen und Abwechslungsmöglichkeiten zum Alltag:

„... oder irgendwelche Recherchen, die jetzt nicht, nicht ganz meiner damaligen Position entsprechen und einerseits tut es mir Leid, weil ich mir denk, die Zeit könnt ich auch anders nutzen, andererseits freut es mich aber schon, weil es was anderes ist, zum täglichen Alltag“ (Interview 6, Z. 176 - 179).

4.2.6.3 Angst die Position zu verlieren

Die Angst, die bisherige Position zu verlieren, ist bei nahezu allen interviewten Frauen deutlich spürbar gewesen. Nach dem Motto „Aus den Augen, aus dem

Sinn“, wird die eigene Abwesenheit plötzlich zum Problem. Indem die Frau nicht mehr in der Lage ist, im Betrieb zu sein, kann sie auch nicht auf Veränderungen reagieren.

„ich arbeite einfach gern in dieser Abteilung und deshalb wollt ich, weil so aus den aus den aus den Augen aus dem Sinn ist es so quasi und dann braucht man diese Dienste nimma und deshalb bin ich auch wieder eingestiegen, nicht nur, aber des ist so ein kleiner Teil, warum ich es auch gemacht hab“ (Interview 6, Z. 201 - 204).

Die Schwierigkeit bei einer der Interviewpartnerinnen bezüglich der Arbeit bestand darin, dass sie sich in einer leitenden Position befand. Nach ihren Angaben ist es deshalb schwierig, eine Karenzvertretung einzustellen, da es sich um eine Vertrauensposition handelt und man diese im Normalfall nicht auf einen begrenzten Zeitraum ausschreiben kann (vgl. Interview 4, Z. 228 - 231). Letztendlich besteht für diese Frauen keine andere Alternative, als in ihre gut bezahlte Position wieder zurück zu kehren. Zum einen weil sie ihre Position nicht verlieren möchten und zum anderen weil sie möglicherweise Alleinverdienerinnen sind (andere Gründe sind jedoch nicht ausgeschlossen).

In einigen Fällen drückte der/die Arbeitgeber/in seine/ihre Zufriedenheit mit der Mitarbeiterin damit aus, dass er ihr das Angebot machte von zu Hause aus zu arbeiten (vorausgesetzt natürlich, der Zeitrahmen würde dies zulassen). Für eine der interviewten Frauen war dieses Angebot ein echter Glückstreffer, da sich die begrenzte Stundenzahl (acht Stunden pro Woche) sehr gut mit ihrem Privatleben vereinbaren ließ.

„...also es ist so, wir haben Gleitzeit in der Firma, das heißt ich fahr mit dem Fahrrad ungefähr 15 Minuten in die Firma und um sechs oder so darf man schon rein in der Früh. Wenn ich in die Firma muss, weil ich eben was nur in der Firma machen kann, fahr ich dann halt schon in der Früh um sechs hin. Mein Mann bleibt dann mit dem Kleinen zu Hause bis halb neun und dann arbeite ich schon zwei Stunden. Nehm mir die Unterlagen dann nach

Hause mit, also die ich dann am Abend, wenn der Kleine dann schlafen geht, zu Hause bearbeiten kann. Bzw. gibt es eine Arbeitskollegin, wenn ich eben was brauch, dann nimmt sie es mit, wenn sie nach Hause fährt“ (Interview 8, Z. 119 - 127).

Diese Kategorie verdeutlicht noch einmal, welchen Stellenwert der Beruf für Frauen während und nach der Schwangerschaft darstellt. Es illustriert auf eine authentische Weise das Bemühen dieser Frauen, weiterhin berufstätig sein zu wollen, trotz mehrfacher Belastungen. Hierbei wird nach einer Patentlösung in der Vereinbarung zwischen Beruf und Familie gesucht.

Erwähnenswert in diesem Zusammenhang ist auch, dass Frauen aus unterschiedlichen Gründen zurück in ihr Berufsleben gehen. Der finanzielle Aspekt spielt hier eine nicht unbedeutende Rolle, aber auch Existenzängste und ein Karriereknick werden als Gründe genannt.

4.2.7 Wiedereinstieg/Teilzeit

Hier zeigt sich einheitlich, dass der/die Dienstgeber/in sehr daran interessiert ist, die MitarbeiterInnen wieder zu beschäftigen.

Aber auch andere Optionen, wie z.B. die Teilzeitarbeit, sind natürlich möglich, nicht nur auf Grund der Elternteilzeitregelung. Die Möglichkeiten sind bei den in den Interviews angeführten Arbeitsstellen sehr flexibel und individuell vereinbar. Zum Thema Wiedereinstieg gehen die Meinungen allerdings auseinander und gerade die Stakeholder sehen diesen Punkt als problematisch an.

Bei einer der Befragten stellte sich heraus, dass nach der Karenzzeit zwar viele firmeninterne Veränderungen zu erwarten wären, die Möglichkeit einer erneuten Schulung aber nicht existiert. Das Neue müsste in Eigenregie wieder nachgeholt und aufgearbeitet werden.

„Das ist das Einzige, wo vielleicht doch auch Kurse, Einführungskurse wieder hilfreich wären. Für gewisse Grundinformationen, die du sicher nicht mehr weißt“ (Interview 1, Z. 127 - 128).

Ein anderes Beispiel zeigt, dass eine Wiedereinschulung sogar Pflicht ist, da es ein Arbeitsplatz ist, an dem sich laufen viel ändert.

Wie in der Kategorie Probleme (Kapitel 5.4.) bereits erwähnt, stellt für viele Betriebe das Thema Wiedereinstieg keine Schwierigkeit dar, ein Abteilungswechsel in diesem Kontext wäre allerdings nicht immer ausgeschlossen.

Auch in dieser Kategorie war die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes spürbar. Eine der Interviewten sagt, sie habe lediglich einen befristeten Vertrag und wusste zum Zeitpunkt des Interviews nicht, ob dieser verlängert wird oder nicht. Für sie, die ihre Arbeit sehr gerne verrichtete und sich in der Abteilung wohl gefühlt habe, war dieser Zustand belastend und nicht zufriedenstellend.

4.2.7.1 Beispiele für Teilzeitmodelle

Viele Betriebe bieten Teilzeitmodelle, diese gehören zu den Formen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und werden von MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Gründen in Anspruch genommen. Auch für viele Schwangere (oder für Frauen in Karenz) ist diese Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung häufig eine gute Alternative (Stichwort: Vereinbarkeit Familie und Beruf).

„Also da hat die *** super Teilzeitmodelle, sehr flexibel, die man selbst gestalten kann, du hast die Möglichkeit täglich von 8 – 12 zu arbeiten, oder zu sagen, du möchtest nur drei Mal die Woche arbeiten, und dafür dann ganztags, oder du möchtest immer nur zum Ultimo, also um den Ersten herum arbeiten und den Rest des Monats nicht“ (Interview 1, Z. 69 - 73).

Betriebe, die keine Teilzeitmodelle bereitstellen, sind häufig kompromissbereit und bieten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit an:

„Teilzeitmodelle in dem Sinn gibt's nicht, weil bei uns ist ja das mit dem Schichtdienst. Du kannst sagen, du machst 20 Stunden, oder so wie ich, ich mach 15 Stunden, aber ein Modell in dem Sinn gibt's nicht. Sondern du,

sagst so und so viele Stunden möchte ich arbeiten und das ist dann im Endeffekt immer Sache deines Bezirks. (...) Der leitende Offizier sagt dir, ob das dienstlich möglich ist, also ob diese, diese jeweilige Bezirksquote ausgeschöpft ist für Teilzeitkräfte oder nicht, weil da gibt's eben eine Quote, so und so viele Leute dürfen pro Bezirk Teilzeit beschäftigt sein. Und sofern die nicht ausgeschöpft ist, ist das alles kein Problem. Und du kommst eben die Stundenanzahl, die dann für dich in Verbindung mit deinem Chef natürlich nach Absprache am Wachzimmer ok ist“ (Interview 5, Z. 141 - 149).

4.2.7.2 Beispiele für Wiedereinstiegsmodelle

Unproblematische Wiedereinstiegsmodelle beinhalten einen unkomplizierten Wiedereinstieg, so die generalisierende Aussage der Interviewpartnerinnen. Hierbei spielen allerdings diverse Faktoren bei einem erfolgreichen Wiedereinstieg eine große Rolle. Wie lange hat die Familienpause gedauert, welche Arbeitsposition strebt die Person an, ist eine Teilzeitregelungen und flexible Arbeitszeit möglich, usw.

Zur Veranschaulichung werden nun einige Beispiele angeführt, wie solche Wiedereinstiegsmodelle in verschiedenen Bereichen und Betrieben praktiziert werden.

„Vom Wiedereinstieg her würd ich sagen, es ist ok in der ***, es ist allerdings nicht so dass du jetzt wieder Einführungskurse bekommst, weil sich ja doch sehr viel geändert hat, in den zwei Jahren im Prinzip, sondern du musst das eigentlich wieder alles aufarbeiten und dir das ‚learning by doing‘ so in der Art“ (Interview 1, Z. 119 - 123).

Speziell bei einer der Interviewten zeigt sich deutlich, dass es in der Institution, in der sie arbeitet, stark auf das Familienbild ankommt.

„... Mutterschutz, also in der *** wird es eher so gehandhabt, dass man, mindestens zwei Jahre in Karenz bleiben sollte, also wenn man jetzt sagt, man möchte drei Jahre bleiben, dann wird das sehr begrüßt ... Und, wenn man eben wieder kommt, wie ich vorher eh schon gesagt hab, ist es leichter, einzusteigen auch als Lehrerin vor allem, wenn man ein Kind hat und verheiratet ist, so zu sagen eine solide Familie hat. Weil man das natürlich auch unterstützen muss, von der *** her, als wenn man eben alleinstehend ist und keine Kinder hat“ (Interview 2, Z. 583 - 590).

Der Wiedereinstieg kann manchmal auch dadurch erleichtert werden, wenn die Person eine privilegierte Position genießt. Eine der interviewten Frauen sagte, dass sie von Anfang an geplant habe, so schnell wie möglich in die Erwerbstätigkeit zurückzukehren, unter anderem auch deshalb, weil sie sich in einer leitenden Position befindet.

„... mein Plan war nach dem Mutterschutz, also nach den vier Monaten wieder zurück zu kommen in die Arbeit, da voll wieder einzusteigen und das ist natürlich auf offene Ohren gestoßen bei den Vorgesetzten. (...) Also es war jetzt nicht so, dass er sich da nicht gefreut hätte“ (Interview 4, Z. 79 - 86).

Sie war sich aber auch der Sache bewusst, dass die Gefahr sehr groß ist, wenn sie zu lange wegbleibt, dass jemand anderer ihre Position übernehmen könnte.

„Mit dem Wiedereinstieg und es ist halt nun mal so, wenn jemand anderer auf deinem Platz sitzt und sich da beweist, ist die Frage halt immer da, ob du dann überhaupt deinen Platz wieder bekommst“ (Interview 4, Z. 216 - 218).

Im öffentlichen Dienst, konkret bei der Polizei, können solche Wiedereinstiegsmodelle auch so ablaufen: Nach der Karenz ist eine Nachschulung verpflichtend (vgl. Interview 5, Seite 7). In diesem Bereich ist es für die Frau wichtig, sich auch genügend Zeit für ihren persönlichen Wiedereinstieg zu

nehmen. Deshalb hat sich die interviewte Polizistin freiwillig für Nachtdienste eingetragen, „weil da sind einfach weniger Parteien und weniger Laufkundschaft. Weniger Diebstahlsanzeigen und keine Ahnung, Parkschäden und ich hab einfach mehr Zeit, dass ich wieder rein komme in das Ganze, weil einfach viel neu ist“ (Interview 5, Z. 352 - 355).

„... das Bemühen ist da, dass der Einstieg wieder erleichtert wird, oder dass da einfach ein Modell gefunden wird, wo man wieder arbeiten kann“ (Interview 6, Z. 104 - 105).

„ich glaub aber nicht, dass ich nach dem Wiedereinstieg irgendeinen Kurs machen werde, oder dass da irgendwas geben wird, ja, dadurch, dass ich ja jetzt schon acht Stunden die Woche arbeiten, werd ich da jetzt nicht so aus dem Konzept raus kommen und ich denk mir da werd ich wahrscheinlich auch keinen brauchen“ (Interview 8, Z. 101 - 105).

4.2.7.3 Meinungen der Stakeholder

Insbesondere bei den Interviews mit den Stakeholdern war die Tendenz das Thema Wiedereinstieg anzusprechen sehr groß. In diesem Bereich sehen die InterviewpartnerInnen große Schwierigkeiten, gerade bei Frauen, die sich in gehobenen Positionen befinden, unter anderem da es nach der Rückkehr zu einer Versetzung in eine andere Abteilung kommen kann.

„... in ihrer Stellung einfach so, versetzt oder so halt die Arbeitsbedingungen verändert, dass es klar ist, dass es einen enormen Karriereknick gibt“ (Gleichbehandlungsanwaltschaft, Z. 74 - 76).

„Ja, ich mein, es wäre sehr wohl Diskriminierung, weil die Betroffene nicht versetzt worden wäre, wäre sie nicht schwanger geworden“ (Gleichbehandlungsanwaltschaft, Z. 189 - 190).

„Und auffällig ist halt, dass hoch qualifizierte Frauen, die vorher in Führungspositionen waren, schon ein Problem haben, in diesen Bereich wieder einzusteigen“ (Arbeiterkammer, Z. 108 - 110).

Diese Kategorie zeigt in Bezug auf die Hypothese, ob Schwangerschaft ein Problem in Beschäftigungsverhältnissen für Frauen in Wien darstellt, dass es vorrangig bei dem Punkt „Wiedereinstieg“ zu Problemen für die Frauen kommen kann. Dies bezieht sich nun nicht direkt auf die Schwangerschaft, wird die Situation jedoch aus einem weiteren Blickwinkel betrachtet darf dieser Aspekt natürlich nicht außer Acht gelassen werden. Anhand der Beispiele der interviewten Frauen zeigt sich das Bild, dass sowohl Wiedereinstieg, als auch Teilzeitvereinbarungen zur Zufriedenheit (derer, die sich bereits in diesem Zeitraum befanden) getroffen werden konnten.

4.2.8 Ist Schwangerschaft ein Problem in Beschäftigungsverhältnissen für Frauen in Wien?

Diese Kategorie ist die wohl Wichtigste für diese Arbeit, da sie eigentlich die Hypothese darstellt. Es werden nun in weiterer Folge die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse zu dieser Thematik dargestellt.

Mehr als die Hälfte der interviewten Frauen ist der Meinung, dass eine Schwangerschaft in Beschäftigungsverhältnissen ein Problem aus folgenden Gründen darstellt:

- Probleme für den/die Arbeitgeber/in (Unzufriedenheit, weil er/sie jemanden Neuen suchen muss, Wegfall einer Arbeitskraft)
- In der Privatwirtschaft ist es schwieriger für Frauen
- Einhaltung der Vorschriften
- Kündigung nach der Karenz / Verlust des Arbeitsplatzes

Die anderen sehen es als kein großes Problem an und sind der Meinung, dass es auf die Personen und die Situation ankommt.

4.2.8.1 Frauen, die der Meinung sind, dass es ein Problem darstellt

Einige der Interviewten empfinden, dass die Schwangerschaft grundsätzlich ein Problem in Beschäftigungsverhältnissen für Frauen darstellen kann.

„Ja, denk schon, in manchen Fällen sicher. Bei manchen Firmen, leider“(Interview 4, Z. 265).

Auch die Interviewpartnerin aus Interview 5 ist der Meinung, dass es in Beschäftigungsverhältnissen zu Konflikten auf unterschiedlichen Ebenen kommen könnte. Sie persönlich habe gute Erfahrungen gemacht, sieht aber Probleme in anderen Betrieben, die sich unter Umständen für den/die Arbeitgeber/in ergeben können:

„Ein Beispiel, mein Mann hat früher eine Tankstelle gehabt und auf der Tankstelle waren natürlich Männer und Frauen beschäftigt. Im Verkauf und für die Bedienung usw. Aber der hat natürlich auch gesagt, es ist super, es ist überhaupt kein Problem, wenn die schwanger ist. Aber jetzt musst auf einer Tankstelle, mit einem kleinen Hinterkammerl und einem kleinen Büro, sollst jetzt der Frau eine Liegemöglichkeit zur Verfügung stellen und brauchst praktisch sobald sie schwanger ist wenn zweiten, weil die kannst ja allein nimma hinstellen usw. Und ich glaub schon, dass das grundsätzlich schon, ja, also wenn du jetzt denkst, du bist der Arbeitgeber, würde es dir wahrscheinlich auch nicht daugen, wenn du zwei zahlen musst, wo du normal nur eine hättest zahlen müssen. Und dass das umgekehrt für die Frau auch unangenehm ist, das glaub ich auch. Also ich glaub in der Privatwirtschaft gibt's da viele Probleme“ (Interview 5, Z. 297 - 309).

Generell ist ein großes Verständnis für die Seite der ArbeitgeberInnen merkbar, gerade bei den Frauen, die die Schwangerschaft ganz positiv, auch in Bezug auf den Bereich Arbeit, erlebt haben. Sie stellen sich vor, wie es in anderen Bereichen und Firmen sein könnte und sind der Meinung, dass es vielen sicherlich nicht so

gut ergehen wird wie ihnen selbst. Auch hier wird die Angst über den möglichen Verlust der Arbeitsstelle sichtbar.

„also jedem, wird's sicher nicht so gut gehen wie mir, in dieser Firma. Warum? Weils einfach schwierig ist, einerseits für Firmen, ich versteh die Firmen, weil dann plötzlich jemand weg ist. Dann schult man jemand neuen ein und der passt, dann muss man den, die Dame dann wieder zurück nehmen an die Arbeitsstelle, weil das halt vom Gesetz so ist. Und dann passt das aber nimma, und ich denk, dass da viele schon zu kämpfen haben, dass sie ihre Arbeitsstelle wieder bekommen und dass sie sie auch behalten. Weil es gibt halt dann so eine gewisse Grenze, von drei Monaten, wo man den Arbeitnehmer dann behalten muss und nachher, ich weiß ja nicht den Prozentsatz, aber ich glaub, dass da viele dann, gehen müssen, vor allem in kleinen Firmen schätz ich, dass es ein Problem ist“ (Interview 6, Z. 316 - 326).

Es ist zu beobachten, dass jene Frauen, bei denen es zu arbeitstechnischen Problemen in der Schwangerschaft gekommen ist, der Meinung sind, dass Schwangerschaft generell gesehen kein Problem in Beschäftigungsverhältnissen darstellt.

Andererseits empfinden jene Frauen, die gute Erfahrungen in Bezug auf den Verlauf der Schwangerschaft im Berufsleben gemacht haben, dass es in anderen Bereichen möglicherweise zu Problemen kommen könnte.

4.2.8.2 Frauen, die der Meinung sind, dass es kein Problem darstellt

„Generell gesehen finde ich das nicht. Es kommt immer auf die Situation der Frau und die Arbeitsumgebung an. Bei mir war es bis fast zum Schluss kein Problem. Aber wie gesagt, kommt auf die Situation und der Frau an“(Interview 2, Z. 616 - 618).

4.2.8.3 Ist es aus Sicht der Stakeholder ein Problem?

Auch Stakeholder vertreten die Meinung, dass es in gewissen Bereichen zu erheblichen Problemen kommen kann. Gerade in den beiden Interviews mit Mitarbeiterinnen der Arbeitsinspektion wurden viele Beispiele diverser Berufsgruppen genannt, die diese Aussagen unterlegen. Hier allerdings wird auch jenes Bild wieder sichtbar, das die Interviewpartnerinnen ebenfalls vertreten haben, nämlich: für manche ArbeitgeberInnen kann die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin als problematisch angesehen werden. Hier fallen Beispiele bezüglich der Ersatzarbeitsplätze. Außerdem wird gezeigt, wie problematisch eine schwangere Mitarbeiterin für kleine Betriebe sein kann und wie einfach es in großen Betrieben oft ist.

„Gerade in den ‚typischen‘ Männerberufen, wie KFZ-Mechaniker, Schlosser, Rauchfangkehrer und Maler ist es oft sehr schwierig, da diese Berufe meist in Kleinbetrieben gelehrt werden und für diese ist das dann ein Problem ... Weil da viele Tätigkeiten, Tischler z.B. auch, viele Tätigkeiten anfallen, allein schon Staub, gefährliche Maschinen, wo eben eine Frau oder ein Lehrling oder eine, erwachsene Arbeitnehmerin im Falle einer Schwangerschaft nicht mehr weiter beschäftigt werden kann und es gibt auch keinen Ersatzarbeitsplatz. Weil bei Kleinbetrieben gibt's vielleicht noch ein kleines Büro, wo aber eh schon jemand sitzt am Computer und so Lohnverrechnung oder Termine oder so macht. Und das ist dann schon ein finanzielles Problem für die Betriebe“ (Arbeitsinspektion 1, Z. 71 - 74 und Z. 78 - 84).

„Ja, sehr. Es ist sehr schwierig, du hast, wenn es jetzt ein kleiner Betrieb ist, dann muss die alles machen, dann hast du nicht für alles eine Kraft, wo du sagst bitte, mach mir das schnell. Die hebt halt die Kisten. Oder bei einer Kellnerin auch, dass sie sich halt was nachholt aus dem Keller oder aus dem Lager und beim Handel ist es auch so. Ich mein, da versucht man halt die Leute, die schwanger sind, mehr an die Kassa zu setzen, aber die

Kassa ist auch nicht wirklich ein Ersatzarbeitsplatz“(Arbeitsinspektion 2, Z. 149 - 154).

„Bei den Großbetrieben ist es weniger ein Problem, weil die, üblicherweise, auch wenn's viel Frauenbeschäftigung haben, schon die Ersatzarbeitsplätze haben. Das heißt die Fabriken z.B., wo Arbeitsplätze sind wo z.B. nur im Stehen gearbeitet wird, was eben im Fall der Schwangerschaft verboten ist, zumindest über vier Stunden hinaus. Oder schwer zu heben, oder gefährlich oder unangenehme Arbeitsstoffe sind, da haben die schon einen gewissen Bereich und einen Ersatzarbeitsplatz und ab der Meldung der Schwangerschaft kommen die (schwanger Frauen, Anm.) dann dort hin“ (Arbeitsinspektion 1, Z. 87 - 94).

Falls es nicht möglich ist, dass die Frau an ihrem gewohnten Arbeitsplatz bleiben kann und ihr ein Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird, darf dieser keinen finanziellen Nachteil für sie haben. Hier gilt, dass der Durchschnitt der letzten 13 Wochen oder drei Monate gezahlt werden muss (vgl. Arbeitsinspektion 1, Z. 94 - 98).

Generell meinen die Stakeholder, dass das Bild einer Schwangeren in unserer Gesellschaft Kontext abhängig ist. Würde jemandem in einem Gasthaus von einer schwangeren Frau das Essen serviert bekommen, fühlt er/sie sich dadurch möglicherweise peinlich berührt, während es kein Problem darstellt, wenn eine schwangere Verkäuferin hinter dem Verkaufstisch steht.

Es werden nun einige Zitate angeführt, um zu verdeutlichen, wie häufig aus Sicht der Stakeholder, Schwangerschaft als Problem beschrieben wird.

„Na, generell ist es sicher ein Problem, weil es einfach hemmt, ja“ (Arbeitsinspektion 2, Z. 256).

„Also, nicht von meiner Meinung her, sondern aus der Sicht der derzeitigen Rahmenbedingen und des derzeitigen Bewusstseins glaub ich, dass Schwangerschaft immer noch etwas Privates ist. Und das deswegen für

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, Probleme auftauchen, weil sie das nicht zusammen denken können, dass Frauen, dass Schwangerschaften Teil des ganzen Lebens sind“ (Gleichbehandlungsanwaltschaft, Z. 260 - 265).

„Also das, was mir auffällt, ist dass eine Schwangerschaft, sofort vermuten lässt, dass die Frau ohnehin nicht mehr arbeiten will, dass sie eher ihre Ruhe haben möchte und wenn sie arbeiten geht, ist sie auf jeden Fall eigentlich eine böse Frau, wo man sich fragt, warum hat die überhaupt ein Kind kriegt. Also aus diesen Komponenten sag ich: ja, Schwangerschaft ist ein Problem im Arbeitsleben. Nach wie vor ist das nicht etwas, dass sozusagen, wo man sich überlegt, wie kann man das vereinbaren, sondern es ist etwas so, wie kann man sie los werden“ (Gleichbehandlungsanwaltschaft, Z. 269 - 275).

„Also es ist sicher ein Karriereknick ein Kind zu kriegen. (...) Dass das problemlos funktioniert, das ist eher dann die Ausnahme“ (Arbeiterkammer, Z. 114 - 115).

„... die häufigeren oder dramatischeren Fälle auch, hab ich eher in dem Bereich, wo im aufrechten Dienstverhältnis eine Schwangerschaft passiert und bei einem Wiedereinstieg. Wo die Frau damit konfrontiert ist, ganz schlechte Arbeitsbedingungen zu bekommen“ (Gleichbehandlungsanwaltschaft, Z. 61 - 64).

Zwei der Stakeholder sagen, aus ihren beruflichen Erfahrungen heraus, dass Schwangerschaft kein Problem im Arbeitsleben darstellt.

„Es gibt welche da ist Schwangerschaft einfach kein Problem ... Na ich glaub auch nicht, dass es da irgendwas geben könnte, natürlich gibt's auch Arbeitgeber die glauben sie können sich über alles hinwegsetzen, aber grundsätzlich funktioniert es. Ist ja auch ein Teil unserer Gesellschaft, warum nicht“ (Wirtschaftskammer, Z. 245 - 248).

„Ich glaub es ist sozial anerkannt, dass man, wenn man schwanger ist gewisse Tätigkeiten halt nicht machen kann und darf und ich glaube auch nicht, dass es ein besonderes Problem ist heute“ (Arbeiterkammer, Z. 232 - 234).

4.2.8.4 Probleme bezüglich der Beschäftigungsverbote

Der/die ArbeitgeberIn ist mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft verpflichtet, die (generellen) Beschäftigungsverbote umgehend umzusetzen.

Nun sollen einige Beispiele den Umgang mit den Beschäftigungsverboten veranschaulichen. Zur Verdeutlichung des Ausmaßes der Vorschriften wird das folgende Zitat zur Gänze angeführt.

„Alle Tätigkeiten bei Einwirkung gefährlicher gesundheitlicher Arbeitsstoffe, z.B. Labor, aber auch in der Industrie, wenn also bestimmte Arbeitsstoffe verwendet werden, bei denen es notwendig ist, dass Arbeitnehmerinnen regelmäßig untersucht werden. Es ist jetzt ein ganz anderer Bereich aus dem Arbeitnehmerschutz. Also es gibt eine Bestimmung wenn mit gewissen Arbeitsstoffen gearbeitet wird, oder auch bei Hitze, dass Arbeitnehmer regelmäßig untersucht werden müssen, das geht, die Abstände gehen von drei Monaten, bis zu drei Jahren. Da gibt's eine eigene Verordnung und wenn solche Einwirkungen sind, dann dürfen werdende Mütter nicht mehr beschäftigt werden. Also auch eher so, dass man dann einen Ersatzarbeitsplatz findet Das Problem sind die ganzen Sozialdienste und Krankenpflege. Weil so die ganzen, also Blut und alle menschlichen Ausscheidungen sind biologische Arbeitsstoffe und mit biologischen Arbeitsstoffen darf auch nicht gearbeitet werden. Also das heißt die im Krankenhaus, keine Spritzen sowieso keine, Chemotherapie, und bei den z.B. in den Altenheimen oder bei der Heimhilfe. Die dürfen halt auch keine alten Menschen mehr betreuen, die sie z.B. wickeln müssen, also hauptsächlich diese Dinge, oder auch heben, kommt da zum tragen, das ist

auch ein sehr großer Bereich, wo dann im Fall der Schwangerschaft das schon Probleme macht“ (Arbeitsinspektion 1, Z. 139 - 160).

Dazu gehören auch Tätigkeiten bei der Heimhilfe und im Krankenhaus, wo darauf geachtet werden muss, dass die Schwangere nicht in einem Bereich arbeitet, in dem Infektionsgefahr besteht, wo sie mit Körperausscheidungen der PatientInnen in Berührung zu tun haben könnte oder es zu körperlichen Attacken kommen kann.

Das Arbeiten im Gastgewerbe kann für die Schwangere auf Grund mehrerer Faktoren problematisch sein: Zum einen infolge der unregelmäßigen Arbeitszeiten, zum anderen „...derzeit sehr problematisch ist das Beschäftigungsverbot, also das nicht existente Beschäftigungsverbot, bei Tabakrauch im Gastgewerbe“ (Arbeitsinspektion 1, Z. 196 -197).

Außerdem problematisch:

- Stehverbot beim Frisör
- Akkordarbeiten
- Biologische Arbeitsstoffe
- Bergbauarbeiten
- Reinigungspersonal, Reinigung von WC-Anlagen
- Marktstände im Winter
- Kühlräume
- Massage
- Bäder und Kurbetriebe
- Arbeitszeitproblem bei leitenden Angestellten
- Röntgen
- Kindergärten
- Tiergarten
- Nagelstudio

(vgl. Arbeitsinspektion 1, Z. 217 - 235, Z. 276 - 277 und Arbeitsinspektion 2, Z. 187)

Das folgende Beispiel verdeutlicht, wie sich die „Ausdehnung“ bzw. Nichteinhaltung der Beschäftigungsverbote negativ auf die Schwangere auswirken kann:

„Da ist die werdende Mutter, das war in einem Fleischverarbeitenden Betrieb, die ist sowohl in gebückter als auch in gehockter Haltung gewesen und hat die Wurst abfüllen müssen (...) die ist sofort abgezogen worden, die haben wir sofort weg vom Arbeitsplatz und sie ist nach Hause gegangen. Die hat der Betrieb dann freigestellt, weil er keinen Ersatzarbeitsplatz gehabt hat. Weil grundsätzlich muss er ja einen Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung stellen“ (Arbeitsinspektion 2, Z. 165 - 173).

Zusammenfassend kann hier kurz gesagt werden, dass sich die anfangs gestellte Hypothese anhand der Auswertung der Interviews bestätigt hat. Anhand der angeführten Zitate ist gut ersichtlich, dass es viele Faktoren gibt, die Schwangerschaft zu einem Problem im arbeitstechnischen Bereich werden lassen. Dazu zählen natürlich auch die gesetzlichen Vorschriften, sowie die zahlreichen Beschäftigungsverbote, die es manchen ArbeitgeberInnen relativ schwer machen eine schwangere Frau noch einsetzen zu können. Gerade in kleinen Betrieben zeigt sich das Bild, dass es wirklich kaum realisierbar ist und für die Betriebe eine enorme finanzielle Belastung darstellt. Doch auch für Frauen, die in größeren Firmen, eventuell in gehobenen Positionen tätig sind, hat die Auswertung gezeigt, dass die Entscheidung dafür ein Kind zu bekommen einen erheblichen Nachteil für ihre Karriere bedeuten kann.

Bei den schwangeren Frauen bzw. den Müttern, sind die Antworten nicht so eindeutig, wie bei den Stakeholdern, welche eher in die Richtung plädieren, dass Schwangerschaft in einem Beschäftigungsverhältnis ein Problem sein kann.

4.2.9 Sozialarbeit

Sozialarbeit ist allen interviewten Frauen ein Begriff und wird auch von einigen direkt in Anspruch genommen. Hier hält sich die Waage – genau die Hälfte der befragten Frauen hält Sozialarbeit für positiv und würden sie in Anspruch nehmen oder tun das bereits. Die andere Hälfte eher nicht.

Sozialarbeit als Begriff ist jedoch nicht negativ besetzt.

4.2.9.1 Frauen, die Sozialarbeit positiv gegenüberstehen

Hier kann festgehalten werden, dass jene Frauen, die bereits (positive) Erfahrungen mit Sozialarbeit gemacht haben, auch bereit sind, diese Erfahrungen weiter zu geben. Sozialarbeit wird häufig als eine Option angesehen und nicht als primäre Anlaufstelle für etwaige Probleme betrachtet:

„Aber ich denk mir, dass es (Sozialarbeit, Anm.) sicher gut ist, ja, diese Einrichtungen“ (Interview 2, Z. 571 - 572).

„Weil, wenn man Hilfe braucht, probieren kann man es ja, mehr als dass man halt dann nicht auf einen grünen Zweig kommt, kann nicht passieren“ (Interview 2, Z. 579 - 577).

„Sicher. Ich hab auch bei den Mutter-Kind Zentren, das ist ja auch eine Art Sozialarbeit denk ich, hab ich so, einen Kurs gemacht, für Babymassage und solche Sachen. Also es muss ja nicht immer nur in einer schlechten Situation sein, wenn man darauf zurück greift. Ja kann ich mir vorstellen“ (Interview 4, Z. 196 - 199).

„... sollte es dann irgendwelche Probleme geben, könnte ich mir schon vorstellen, dass ich mir da Unterstützung holen würde“ (Interview 8, Z. 302 - 304).

4.2.9.2 Frauen, die Sozialarbeit eher nicht in Anspruch nehmen würden

Es ist nicht ganz ersichtlich, aus welchem Grund manche Frauen soziale Einrichtungen meiden (auch wenn Bedarf danach besteht). Aufgefallen ist jedoch, dass die vier Frauen, die Sozialarbeit nicht in Anspruch nehmen würden, sehr wenig darüber wissen.

„Mutter-Kind und so ist ja glaub ich eh alles so. Also Mutter-Kind Beratung möchte ich auf jeden Fall in Anspruch nehmen, sonst hab ich jetzt nicht das Gefühl, dass ich irgendwelche Beratung brauchen würd, zur Zeit“ (Interview 3, Z. 779 - 775).

„Es gibt sicher Leute die das brauchen, aber ich glaub ich hab genug Selbstbewusstsein, dass ich mir solche Sachen schon selber richten kann. Wenn jetzt z.B. die Reaktion total negativ gewesen wär, dann kann ich mir schon auch vorstellen, dass ich mir was gesucht hätte. Weil irgendwo brauchst ja dann die Hilfe, wer der sich da auskennt, eben auch die Arbeiterkammer, ist ja da immer auch eine Möglichkeit. Aber so davor, glaub ich nicht, dass mir da irgendwer hätte jetzt helfen können“ (Interview 3, Z. 818 - 824).

„... kann ich jetzt gar nicht sagen, wahrscheinlich nicht, weil ich zu wenig darüber weiß (Interview 6, Z. 291 - 292).

„Dass ich da zu jemandem hin geh? Nein, würd ich nicht in Anspruch nehmen“ (Interview 7, Z. 208).

Bei den Interviews war auffallend, dass einige der befragten Frauen über Sozialarbeit nicht gut informiert waren. Es war ihnen fremd und deshalb konnten sie sich nicht vorstellen, diese in Anspruch zu nehmen. Die anderen betrachteten Sozialarbeit als etwas Selbstverständliches, diese Gruppe der Befragten verbinden Sozialarbeit überwiegend mit positiven Erfahrungen, wie z.B. Mutter-Kind-Zentren und Babymassage.

5 Relevanz für die Sozialarbeit

Wie anfangs erwähnt, ist Schwangerschaft ein Thema, mit welchem man immer wieder konfrontiert werden kann. Diese Arbeit soll als Grundlagenarbeit, für SozialarbeiterInnen verstanden werden, die mit Familien, jungen Mädchen und Frauen zusammen arbeiten. Es wird aufgezeigt, mit welchen Schwierigkeiten und Herausforderungen SozialarbeiterInnen gegenwärtig und zukünftig konfrontiert sein können.

Im sozialarbeiterischen Kontext verdient in erster Linie der rechtliche Aspekt eine besondere Aufmerksamkeit. In der Beratung von Frauen und Familien bezüglich Schwangerschaft ist die Problematik in Beschäftigungsverhältnissen kein häufiges Thema, mit denen SozialarbeiterInnen konfrontiert werden. Dies konnte ich anhand eines Praktikums beim Diözesanen Hilfsfonds für Schwangere in Notsituationen, aber auch während der Rechercharbeiten und Interviews, feststellen. Dieser Umstand konnte damit erklärt werden, dass sich hinsichtlich arbeitstechnischer Probleme, die meisten Personen am ehesten bei der Arbeiterkammer Rat, Hilfe und Unterstützung holen.

In Anlehnung an eine bei Wikipedia (Stichwort: Schwangerschaft) gefundene Tabelle, die die Situation in Deutschland darstellt, habe ich eine neue Tabelle erstellt, in dem ich sie etwas abgewandelt und auf Österreich umgelegt habe. Sie soll eine Hilfe für SozialarbeiterInnen, die in Bereichen arbeiten, in denen sie mit Schwangeren oder Müttern in Kontakt kommen eine Hilfestellung bieten. Die Tabelle gibt einen Überblick über gewisse rechtliche Belange, aber auch das Kinderbetreuungsgeld.

Zeitraum/ - punkt	Beginn der Schwangerschaft	Mitteilung an den/die Arbeitgeber/in	restliche Zeit der Schwangerschaft	8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin	Tag der Geburt	8 - 12 Wochen nach der Geburt	bis 15 (18) Monate nach der Geburt	bis 20 (24) Monate nach der Geburt	bis 30 (36) Monate nach der Geburt	Wiedereinstieg in die Arbeit
Arbeitsentgelt und andere finanzielle Leistungen	Netto Gehalt			Mutterschutz: Wochengeld (Netto bezug der letzten 3 Monate mit einem Zuschlag für Sonderzahlungen)			€ 26,60 täglich Kinderbetreuungsgeld			
							€ 20,80 täglich Kinderbetreuungsgeld			
							€ 14,53 täglich Kinderbetreuungsgeld			
Recht auf Teilzeitarbeit										Mutterschutzgesetz § 15 h
Beschäftigungsverbot				Mutterschutzgesetz § 3 - § 9						
Kündigungsschutz		Mutterschutzgesetz § 10								

Abbildung 7: Gesetzliche Regelungen (Fleischhacker 2008)

6 Zusammenfassung

Die zu Beginn gestellte Hypothese, dass Schwangerschaft ein Problem in Beschäftigungsverhältnissen für Frauen in Wien darstellt, konnte zum Teil bestätigt werden.

Zu dem wichtigsten Ergebnis dieser Forschung zählt sicherlich die Bejahung dazu ob Schwangerschaft ein Problem darstellt. Sowohl von den interviewten Frauen als auch von den Stakeholdern war die Tendenz der Antworten in diese Richtung gehend. Es zeigt sich durchwegs das Bild, dass speziell in Bezug auf den Wiedereinstieg große Angst herrscht. Es ist nicht an sich die Schwangerschaft selbst, die die Frauen als Hauptproblem sehen, sondern die Faktoren die damit zumeist verbunden sind. Sicherlich kann hier gesagt werden, dass es für einige gerade bezüglich der Beschäftigungsverbote und diverser Vorschriften schwierig ist weiterhin in ihrem Bereich tätig zu sein, auch wenn sie das wollen. Es herrscht jedoch bei den Frauen große Angst in Bezug auf den möglichen Verlust des Arbeitsplatzes. Diese Schwierigkeit konnte von den Stakeholdern bestätigt werden, die in dieser Hinsicht weitere Erfahrung haben und auch Beispiele nennen konnten. Es wirft in diesem Sinn eigentlich ein neues Forschungsthema auf. Auch zu bedenken ist, dass es sich bei einer Schwangerschaft arbeitstechnisch nicht nur um die neun Monate handelt, sondern dass dieser Zustand gravierende Auswirkungen auf den weiteren beruflichen Verlauf haben wird. Ob negative oder positive sei dahin gestellt, da dies sehr stark auf die Situation und die Personen ankommt.

Doch haben sich auch weitere Probleme ergeben, wie z.B. der Entzug der Aufgabenbereiche, Stress und psychische Belastungen. Diese Problemlagen führten bei manchen Interviewpartnerinnen dazu, dass es zu einer Freistellung kam. Dieses Thema wurde im Laufe der Interviews immer wieder angesprochen, wie konkreter in der Darstellung der Auswertungsergebnisse beschrieben, ist es ein Punkt der sehr bedeutsam ist. Eine der Forschungsfragen lautet ob es Fälle gibt, wo Frauen in die Freistellung gedrängt werden. Dies konnte so nicht bestätigt werden. Es gab jedoch Beispiele die deutlich zeigten, dass es dem/der Arbeitgeber/in ganz recht wäre, wenn die Mitarbeiterin in eine vorzeitige

Freistellung, von einem Arzt oder einer Ärztin geschickt werden würde, da sie sich dann nicht mehr an die gesetzlichen Vorschriften halten mussten. Auch die Frauen zeigten häufig das Bild, dass sie einer Freistellung nicht abgeneigt wären.

Ab Meldung der Schwangerschaft waren manche Interviewpartnerinnen mit negativen Verhaltensänderungen der ArbeitgeberInnen und KollegInnen konfrontiert. Diese könnten auf „Neid“ zurück geführt werden, aber auch auf Egoismus, da nun wieder mehr Arbeit auf sie zukommen könnte und die Meinung darüber, dass Familie und Beruf nicht zusammen passen. Natürlich haben sich auch positive Verhaltenszüge gezeigt, diese äußerten sich in Form von enormer Freude und Fürsorge für die Schwangere.

Kurz gesagt, zeigt die Auswertung, dass Schwangerschaft ein Zustand ist, der sich aus teils gesetzlichen, gesundheitlichen und betrieblichen Gründen schwer mit dem Berufsleben vereinbaren lässt.

Meiner Meinung nach hat sich für mich durchwegs das Bild dargestellt, dass Schwangerschaft etwas ist, das ganz normal ist, aber mit dem Berufsleben nicht zusammen passt. Meine Erwartungen, dass ich auf viele neue Erkenntnisse stoßen werde wurden auch erfüllt. Es hat sich herausgestellt, dass dieser Themenbereich sehr wichtig ist und meiner Meinung nach sozialarbeiterisch mehr behandelt gehört. Es wird für SozialarbeiterInnen in Zukunft wichtig sein, sich mit dieser Problematik auseinanderzusetzen und mehr Hilfestellungen und Beratungen diesbezüglich anzubieten. Die Arbeiterkammer, die zur Unterstützung in den Interviews oftmals genannt wurde, kann natürlich sehr viel weiter helfen, ist jedoch mit einer weiterführenden sozialarbeiterischen Begleitung für die Frauen nicht zu vergleichen, da in dieser Hinsicht eher nur auf die rechtlichen Anforderungen eingegangen wird.

Es sollte in Zukunft möglich sein, noch bessere Varianten zu finden um die Themen Schwangerschaft, Beruf und Familie miteinander zu verbinden und somit weiterführend einen größeren Spielraum für Frauen bezüglich Wiedereinstieg und Vereinbarung von Beruf und Familie zu schaffen.

7 Literaturverzeichnis

Ariès, Philippe (2000): Geschichte der Kindheit. 14. Auflage, dtv, München.

Bäumer, Gertrud / Lange, Helene (1901): Handbuch der Frauenbewegung. Die Geschichte der Frauenbewegung in den Kulturländern, Moeser, Berlin.

Bäcker, Gerhard / Naegele, Gerhard / Bispinck, Reinhard / Hofemann, Klaus / Neubauer, Jennifer (2008): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung, 4., grundlegend überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden.

Bohnsack, Ralf / Marotzki, Winfried / Meuser, Michael (Hrsg.) (2006): Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung. 2. Auflage, Verlag Barbara Budrich Opladen & Farmington Hills.

Braun, Lily (1979): Die Frauenfrage. Dietz, Berlin, Bonn.

Brodil, Wolfgang / Risak, Martin / Wolf, Christoph (2006): Arbeitsrecht in Grundzügen. 4. Auflage, Wien.

Flaker, Vito / Schmid, Tom (2006): Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft, Böhlau.

Feldmann, Klaus (2006): Soziologie kompakt. Eine Einführung, 4. überarbeitete Auflage, Wiesbaden.

Graschopf, Beatrix (2004): Handbuch Familiensozialrecht. 7. Auflage, Wien.

Hammer, Veronika / Lutz, Ronald (2002): Weibliche Lebenslagen und soziale Benachteiligung. Theoretische Ansätze und empirische Beispiele, Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main.

Herlth, Alois / Strohmeier, Klaus Peter (1989): Lebenslauf und Familienentwicklung. Mikroanalysen des Wandels familialer Lebensformen, Band 7, Leske + Budrich, Opladen.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hrsg) (2005): Sozialstaat Österreich. Sozialleistungen im Überblick, ÖGB Verlag, Wien.

Kraft, Rainer (2004): Die neue Elternteilzeit. Lexis Nexis, Wien.

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken, 5. Auflage, Beltz Studium, Beltz, Weinheim und Basel.

Mayring, Philipp (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 9. Auflage, Beltz, Weinheim.

Nave-Herz, Rosemarie (1992): Frauen zwischen Tradition und Moderne. Kleine Verlag, Bielefeld.

Nave-Herz, Rosemarie (2002): Familie heute. Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung, 2. Auflage, Primus Verlag, Darmstadt.

Närr, Martina / Zvacek Liselotte (2004): Baby in Wien. Ein Servicehandbuch für Schwangere und werdende Eltern, 4. aktualisierte Auflage, Falter Verlag, Wien.

Obenaus, Wolfgang/Weidacher, Josef (2006): New Handbook of Business Englisch. Keywords in Context, Wien.

Reuter, Peter (2005): Springer Wörterbuch Medizin. Springer-Verlag, Berlin Heidelberg.

Schenk, Herrad (1983): Die feministische Herausforderung. 150 Jahre Frauenbewegung in Deutschland, Beck, München.

7.1 Weitere Quellen

7.1.1 Studien/Papers/Broschüren

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion (2005) : Arbeitsinspektion – Organisation, Rechte und Pflichten.
Broschüre

Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend (Sektion II, Abteilung 3) (2008): Kinderbetreuungsgeld neu: bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf!
Broschüre

Diözesaner Hilfsfonds für Schwangere in Notsituationen der Erzdiözese Wien: Hilfe für Mutter und Kind. Auch die längste Reise beginnt mit dem ersten Schritt,
Broschüre

Hess-Knapp, Helga / Moritz, Ingrid (2006): Mutterschutz und Elternkarenz.
Schwangerschaft – Karenz – Berufsrückkehr

Kapella, Olaf / Rille-Pfeiffer Christiana (2007): Einstellung und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Deskriptive Ergebnisse einer Einstellungs- und Wertestudie zu Mutter- und Vaterrolle, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit der Frau, Working Paper, Universität Wien, Nr. 66

Nowak, Vera / Pfeiffer, Christiane (1998): Erwerbseinstieg von Frauen nach Geburt des jüngsten Kindes. Working Paper Nr. 6

7.1.2 Digitale Datenträger

Duden - Das Fremdwörterbuch, 9. Aufl. Mannheim (2007), CD-ROM

Brockhaus 2007, Brockhaus Multimedial, Brockhaus Verlag, Mannheim (2007),
Stichwort: Erwerbsarbeit

7.1.3 Internet

AK Wien (2008): Die Arbeiterkammer und ihre Aufgaben. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-397-IP-37475.html> am 22.07.2008

AK Wien (2008): Arbeiterkammer. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-397-IP-6178.html> am 10.07.2008

AK Wien (2008): Absatzbeträge – Steuerverringerung für Familien. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-397-IP-2190.html> am 21.03.2008

AK Wien (2008): Dienstfreistellung. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-414-IP-2010-AD-2010.html#1> am 14.03.2008

AK Wien (2008): Elternteilzeit. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-5650-IPS-0.html> am 21.03.2008

AK Wien (2008): Familienbeihilfe. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-397-IP-2329-IPS-2.html> am 14.03.2008

AK Wien (2008): Familienhärteausgleich. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-397-IP-13286.html> am 21.03.2008

AK Wien (2008): Karenz. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-1552.html> am 21.03.2008

AK Wien (2008): Kinderbetreuungsgeld. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-414-IP-2185-AD-2185.html#1> am 21.03.2008

AK Wien (2008): Mutterschutz. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-1551.html> am 14.03.2008

AK Wien (2008): Mutterschutz. Beschäftigungsverbote. Werdende Mütter müssen nicht jede Arbeit verrichten, <http://wien.arbeiterkammer.at/www-397-IP-2010-IPS-6.html> am 14.03.2008

AK Wien (2008): Wiedereinstieg. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-1553.html> am 14.03.2008

AK Wien (2008): Wochengeld. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-414-IP-12596-AD-12596.html#1> am 21.03.2008

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2007): Bildungswesen in Österreich – Historische Entwicklung Frauen und Bildung in Österreich, http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/ueberblick/zeittafel_frauen.xml am 11.08.2008

Bundeskanzleramt: Frauen (2008): Gleichbehandlungsanwaltschaft. <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5514/default.aspx> am 10.07.2008

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion (2006): Mutterschutz, <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Personengruppen/Frauen/frauen010.htm> am 10.07.2008

Statistik Austria (2008): Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung. Durchschnittliche Kinderzahl pro Frau seit 1951, http://www.statistik-austria.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/geburten/022163.html am 10.07.2008

Statistik Austria (2008): Erwerbspersonen und Erwerbsquoten nach internationaler Definition (Labour Force-Konzept) und dem Alter seit 2000, Frauen, http://www.statistikaustria.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/erwerbspersonen/023378.html, am 14.08.2008

Wikipedia: Stichwortartikel Erwerbstätigkeit, <http://de.wikipedia.org/wiki/Berufst%C3%A4tigkeit> am 10.07.2008

Wikipedia: Stichwortartikel Schwangerschaft, <http://de.wikipedia.org/wiki/Schwangerschaft> am 10.07.2008

7.1.4 Interviewliste

7.1.4.1 Schwangere/Mütter

Interview 1: geführt am 28.03.2008, Dauer: 09:55 – 10:30, mit Frau T., 25 Jahre alt, Angestellte im Finanzwesen und zu dem Zeitpunkt des Interviews im 7. Monat schwanger

Interview 2: geführt am 09.04.2008, Dauer: 17:45 – 18:10, mit Frau H., 22 Jahre alt, Erzieherin und zu dem Zeitpunkt des Interviews im 5. Monat schwanger

Interview 3: geführt am 14.04.2008, Dauer: 11:10 – 11:50, mit Frau K., 27 Jahre alt, Angestellte im wirtschaftlichen Bereich und zum Zeitpunkt des Interviews im 7. Monat schwanger

Interview 4: geführt am 16.04.2008, Dauer: 09:30 – 09:50, mit Frau J., 29 Jahre alt, in einer NGO angestellt und ihre Tochter kam Anfang Jänner 2008 zur Welt

Interview 5: geführt am 21.04.2008, Dauer: 10:15 – 10:35, mit Frau L., 30 Jahre alt, im öffentlichen Dienst tätig und ihre Tochter kam im Juli 2007 zur Welt

Interview 6: geführt am 23.04.2008, Dauer: 10:20 – 10:40, mit Frau M., 30 Jahre alt, Angestellte im wirtschaftlichen Bereich und ihr Sohn kam im September 2007 zur Welt

Interview 7: geführt am 05.05.2008, Dauer: 13:40 – 14:00, mit Frau S., 22 Jahre alt, angestellt im administrativen Bereich und im 5. Monat schwanger

Interview 8: geführt am 14.05.2008, Dauer: 15:40 – 16:00, mit Frau L., 29 Jahre alt, Buchhalterin und ihr Sohn kam im Oktober 2007 zur Welt

7.1.4.2 Stakeholder

Wirtschaftskammer: geführt am 23.04.2008; Dauer: 13:55 – 14:20, mit Herrn G.

Arbeiterkammer: geführt am 29.04.2008, Dauer: 13:05 – 13:30, mit Frau Mag. N.

Arbeitsinspektion 1: geführt am 06.05.2008, Dauer: 08:40 – 09:10, mit Frau Dr. L.

Gleichbehandlungsanwaltschaft: geführt am 19.05.2008, Dauer: 09:20 – 09:40, mit Frau Mag. O.

Schwangerenberatungsstelle MAG 11: geführt am 20.05.2008, Dauer: 11:00 – 11:25, mit Frau DSA D.

Arbeitsinspektion 2: geführt am 24.05.2008, Dauer: 13:55 – 14:45, mit Frau P.

8 Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1:** Durchschnittliche Kinderzahl pro Frau seit 1951.....7
in: Statistik Austria (2008): Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung.
Durchschnittliche Kinderzahl pro Frau seit 1951, http://www.statistik-austria.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/geburten/022163.html am 10.07.2008
- Abbildung 2:** Bildung, Beruf und Geburtenreduktion.....8
in: Feldmann, Klaus (2006): Soziologie kompakt. Eine Einführung, 4. überarbeitete Auflage, Wiesbaden.
- Abbildung 3:** Ist es mit dem Bild einer guten Mutter vereinbar, dass diese erwerbstätig ist?9
in: Kapella, Olaf / Rille-Pfeiffer Christiana (2007): Einstellung und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Deskriptive Ergebnisse einer Einstellungs- und Wertestudie zu Mutter- und Vaterrolle, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit der Frau, Working Paper, Universität Wien, Nr. 66
- Abbildung 4:** Erwerbspersonen und Erwerbsquoten nach internationaler Definition (Labour Force-Konzept) und dem Alter seit 2000, Frauen.....15
in: Statistik Austria (2008): Erwerbspersonen und Erwerbsquoten nach internationaler Definition (Labour Force-Konzept) und dem Alter seit 2000, Frauen, http://www.statistikaustria.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/erwerbspersonen/023378.html, am 14.08.2008
- Abbildung 5:** Freistellungen durch ArbeitsinspektionsärztInnen nach Bundesländern23
in: Interview Arbeitsinspektion 1
- Abbildung 6:** Höhe der Transferleistungen24
in: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hrsg) (2005): Sozialstaat Österreich. Sozialleistungen im Überblick, ÖGB Verlag, Wien.
- Abbildung 7:** Gesetzliche Regelungen77
Fleischhacker 2008

9 Anhang

9.1 Leitfaden für schwangere Frauen und Mütter

Interviewpartnerin:

Datum:

Ort:

Firma:

- Ort
- Welche Arbeitsstelle (öffentlich, privat, NGO)
- Funktion im Betrieb
- Wie lange im Betrieb
- Leitbild des Betriebs
- Werden die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten? Welche davon sind in Ihrer Firma besonders wichtig?
- Maßnahmen / Angebote für Schwangere
 - Teilzeitmodelle
 - Modelle bezüglich der Erleichterung beim Wiedereinstieg
- Erfahrungen des Betriebes

Verlauf:

1. Privat
2. Beruflicher Verlauf: Meldung/ wie informiert, Reaktion der Geschäftsleitung und der KollegInnen, Behandlung

Freistellung:

Kam es dazu - und wenn ja, warum?

Veränderungen:

- Leitung
- KollegInnen
- KundInnen? Aussenkontakte,..

- Rücksicht inhaltlich – intrapersonell (zwischenmenschlich)
- Überdurchschnittliche Fürsorge
- Ausgrenzung (aus z.B. stressreichem Geschehen)

Worauf war es wichtig zu achten - womit haben Sie gerechnet – womit nicht?

(Neue) Erkenntnisse:

- Worauf würden Sie bei einer erneuten Schwangerschaft achten?
- Wer war für sie Ansprechperson (HR, Betriebsrat..?...) ?
- Was wäre aus Ihrer Sicht notwendig, förderlich?

Ist Sozialarbeit bekannt, und wenn ja, von wo und welche Art von Unterstützung wäre hilfreich gewesen.

- Könnte eine sozialarbeiterische Einrichtung als Unterstützung nützen (Beratung, Begleitung)

9.2 Leitfaden für die Stakeholder Befragung

InterviewpartnerIn:

Datum:

Ort:

Firma:

- Tätigkeit in der Firma
- Wie erleben Sie Schwangerschaften (von Kolleginnen oder in Ihrem Arbeitsbereich)
- Was ist aus betrieblicher Sicht zu beachten, wenn es Schwangere im Betrieb gibt?
- Freistellungen
- Ist Schwangerschaft generell ein Problem für Frauen in Beschäftigungsverhältnissen in Wien?
- Sozialarbeit bekannt? Eventuell eine Einrichtung als Unterstützung bei eventuellen Problemen?
- Wenn Sie etwas verändern könnten, was wäre das?

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Natascha Fleischhacker, geboren am 28. August 1984 in Wien, erkläre,

1. dass ich diese Diplomarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Diplomarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Wien, am 08. September 2008

Unterschrift