



-- Rundbrief August 2011 --

Liebe Seefrauen,

seit dem letzten Herbstworkshop im November 2010 in Elsfleth gab es einige personelle Umwälzungen in unserem Verband. Da mittlerweile wohl alle auf dem einen oder anderen Wege davon erfahren haben, möchte ich hier nur ganz kurz darauf eingehen:

Aufgrund der geringen Teilnehmerzahl bei unserem diesjährigen Frühlingworkshop in Emden wurden die Neuwahlen des Vereinsvorstandes auf das Herbsttreffen im November in Hamburg vertagt.

Bis dahin hat Michelle Wunderlin kommissarisch das Amt der Vorstandsvorsitzenden übernommen. Ulla Neye übt kommissarisch das Amt der Kassenwartin aus und ich (Jutta Wahlen) habe provisorisch das Amt der Schriftwartin und damit auch die Redaktion unseres Rundbriefes übernommen.

So kommt es, dass ich auf diesem Wege nun zum ersten Mal zu Euch spreche. Es ist mir ein großes Anliegen, dass unser Rundbrief wieder regelmäßig erscheint. Dazu bin ich auf Eure Mithilfe angewiesen. Ohne Anregungen, Mitteilungen, Beiträge, Reiseberichte, etc. aus Euren Reihen geht es nicht! Ihr könnt mir gerne mailen (juttawahlen@web.de), schreiben oder telefonisch Kontakt aufnehmen.

Ich freue mich auf zukünftig fruchtbare Zusammenarbeit.

Jutta Wahlen

Wir werden International!

Mitgliederwerbung ist immer wieder ein zentrales Thema in unserem Verband. Dabei bemühen wir uns seit einiger Zeit besonders, Kontakt zu den Berufsanfängerinnen an den Seefahrtsschulen aufzunehmen.

Ria Jacobs und einige andere haben daher keine Mühen gescheut und bereits an einigen deutschen Schulen unsere Prospekte ausgelegt.

Nachdem wir nun seit einiger Zeit einen englischsprachigen Flyer haben, war es nur die logische Konsequenz, auch über die Grenzen Deutschlands hinauszuschauen.

So habe ich per E-Mail Kontakt zu Seefahrtsschulen im europäischen Ausland aufgenommen. Unter anderem in Estland, Bulgarien, Dänemark, Frankreich, Irland,



Portugal, Großbritannien, Lettland, Polen, Norwegen und den Niederlanden.

Von mehreren englischen Schulen kam sofort hocheifrigste Rückmeldung mit dem Versprechen, unseren Flyer auszuhängen. Aus den anderen Ländern habe ich bislang noch keine Antwort erhalten. Die Zukunft wird zeigen, ob auch dort Interesse an

unserem Verband besteht.

Auf jeden Fall sollten wir uns darauf vorbereiten, zukünftig auch auf unserer Internetseite Informationen in englischer Sprache vorzuhalten, um auch Interessentinnen aus dem nicht-deutschsprachigen Ausland anzusprechen.

Schwangerschaft und Seefahrt – wie ist das miteinander zu vereinbaren?

Ein Erfahrungsbericht von Jutta Wahlen

Es war schon immer mein Wunsch, Kinder zu bekommen, genauso wie es schon seit meiner Kindheit mein Traum gewesen ist, zur See zu fahren.

Zwei Wünsche, die mir lange Zeit unvereinbar schienen.

Nach dem Abitur machte ich mich zunächst daran, mir den Traum von der See zu erfüllen. Auf ein Praktikum in der großen Fahrt folgte eine Ausbildung zur Schiffsmechanikerin, mehrere Fahrtzeiten und schließlich ein Nautik-Studium.

Mit Ende zwanzig war ich erste Offizierin und langsam begann ich, mir ernsthaft Gedanken darüber zu machen, wie ich mit meiner Lebensplanung fortfahren wollte, bevor es eines Tages für Kinder zu spät wäre.

Dabei stellten sich mir zwei elementare Fragen:

1. Was passiert mit meinem Job, wenn ich schwanger werde?
2. Wie kann ich weiter zu See fahren, wenn das Kind erst mal da ist?

Ich hatte bisher verschiedene Meinungen, Halbwissen, und Erfahrungen gehört, die mich alle mehr oder weniger verunsicherten. Also begann ich, zu recherchieren. Die wichtigsten Informationsquellen waren dabei der Kommentar zum Seemannsgesetz (SeemG) und das Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Ersterer sagte aus, dass Frauen bis zur Vollendung des dritten Schwangerschaftsmonats zur See fahren dürfen (§92-3). Letzteres enthielt eine Fülle von Informationen über Kündigungsschutz, Ruhezeiten, etc.

Die Kerninformation jedoch war, dass viel davon abhinge, ob ich eine feste Anstellung oder ein zeitlich begrenztes Arbeitsverhältnis habe. Denn nur im ersten Fall wäre ich während einer Schwangerschaft wirklich finanziell



abgesichert. Wohl kaum ein Arbeitgeber würde einer schwangeren Seefrau einen Zeitvertrag verlängern!

Nach dem Studium hatte ich zunächst verschiedene Zeitjobs, Vertretungsjobs auf den unterschiedlichsten Schiffen. Das war mein eigener Wunsch gewesen, um so viele verschiedene Erfahrungen wie möglich zu sammeln. Wenn ich so weitermachte, konnte mir dies als Frau jedoch zum großen Nachteil werden.

Mittlerweile lebte ich in einer festen Partnerschaft und der Kinderwunsch wurde immer lauter in mir. Gerade hatte ich wieder einen neuen Job als Nautiker angenommen und wieder einmal hatte ich nur einen Zeitvertrag bekommen. Allerdings mit der Option auf eine feste Übernahme. Darauf setzte ich nun all meine Hoffnung. Als ich jedoch nach Ablauf der ersten Zeitspanne wieder nur eine Verlängerung um 6 Monate bekam, begann ich, innerlich unruhig zu werden. Wie lange würde man mich noch hinhalten? Wie lange war ich bereit, zu warten? Wäre es womöglich besser, mich nach einem anderen Job umzusehen? Oder sollte ich das Wagnis eingehen, trotz Zeitjob schwanger zu werden? Viele Fragen und Zweifel, mit denen ich unter meinen männlichen Kollegen an Bord vollkommen alleine dastand.

Doch dann kam endlich die Erlösung in Form eines Festvertrages. Nun stellte sich mir eine ganz andere Herausforderung: Ich hatte einen festen Ablöse-Rhythmus von 2 Wochen On, 2 Wochen Off. Wie um alles

in der Welt sollte ich da schwanger werden können, wenn ich immer zum falschen Zeitpunkt auf See war?

Doch wider erwarten klappte es recht schnell und bereits zwei Monate später war ich tatsächlich schwanger.

Während sich Arbeitnehmerinnen an Land verhältnismäßig viel Zeit lassen können, ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft zu informieren, drängt auf See die Zeit. Bevor mit Ablauf des dritten Monats für die Frau Beschäftigungsverbot an Bord besteht, sollten bereits alle Formalitäten erledigt sein und es muss geklärt werden, wie es von da an weitergehen soll.

Ich habe in der 6. SS-Woche, einen Tag bevor ich wieder einsteigen musste, erfahren, dass ich schwanger war. Ausgestattet mit einer Bestätigung von meinem Frauenarzt und ein paar Infobroschüren über Mutterschutz ging ich voller Herzklopfen zu meinem zweiwöchigen Einsatz an Bord. Da das Schiff in Küstennähe blieb, hatte ich zudem unterwegs die Möglichkeit, mich über Internet zunächst gründlich über meine Rechte zu informieren.

Zu der Besatzung und zum Kapitän hatte ich ein ausgesprochen freundliches Verhältnis, dennoch hatte ich keine Ahnung, wie sie auf meine Neuigkeit reagieren würden.

Ein kritischer Punkt waren die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhezeiten für Schwangere. Ab dem Zeitpunkt, wo ich



meinen Arbeitgeber informiert hatte, durfte ich weder nachts arbeiten, noch über ein gewisses Maß hinaus Überstunden machen.

Wie war das mit dem Wachrhythmus an Bord vereinbar?

Doch es zeigte sich, dass sich für alles eine Lösung finden lässt, wenn die Beteiligten an einem Strang ziehen. Wir haben am Ende ein Wachsystem ausgearbeitet, mit dem alle Nautiker zufrieden waren. Ich bin von 0600-1000 und von 1400-1800 Wache gegangen. Die anderen beiden Steuerleute teilten sich die Nacht in zwei 6-Stunden-Wachen und den Mittag in zwei 2-Stunden-Wachen ein.

Von meiner Reederei an Land dagegen kam überhaupt keine Reaktion. Ich hatte mittlerweile herausgefunden, dass sie mir nach Ablauf der drei Monate entweder eine gleichwertige Arbeit an Land anbieten, oder mich, wenn dies nicht möglich wäre, komplett von der Arbeit freistellen müssten. In beiden Fällen jedoch wären sie dazu verpflichtet, mir bis zum Ende der Schwangerschaft meinen vollen Lohn weiterzubezahlen (es sei denn, ich hätte nur einen Zeitvertrag, der während der Schwangerschaft ausläuft). Diese Art der Lohnfortzahlung nennt sich Mutterschutzlohn und hat nichts mit Krankschreibung zu tun.

Um Reedereien vor dieser unverhältnismäßig hohen Belastung zu schützen, die dazu führen könnte, dass in der Seefahrt keine Frauen eingestellt würden, gibt es

seit 2006 das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG). Dieses regelt, dass die Reederei die Lohnfortzahlung für eine schwangere Seefrau von der Krankenkasse der Frau erstattet bekommt, die Reederei also keinen finanziellen Nachteil durch den Arbeitsausfall hat.

Als ich schwanger wurde, war ich erst die zweite Frau überhaupt im Bordpersonal meiner Reederei und die erste, die schwanger wurde. Ich musste also davon ausgehen, dass sich im Reedereibüro an Land noch niemand mit diesen Regelungen auskannte.

Umso gespannter wartete ich darauf, was passierte. Vorsorglich hatte ich alle Informationen, die ich im Internet gefunden hatte, bereits an die Reederei weitergeschickt. Ich hoffte inständig, dass sie keinen Landjob für mich haben würden, denn Reedereisitz war in Bremerhaven und ich wohnte in Kiel.

Als meine zwei Wochen an Bord um waren und ich wieder nach Hause kam, hatte ich immer noch keine Antwort der Reederei. Doch es sollte ohnehin alles ganz anders kommen. Denn in der 9. Schwangerschaftswoche erlitt ich eine Fehlgeburt. Nachdem ich mich seelisch und körperlich einigermaßen von diesem Schock erholt hatte, musste ich natürlich meinen Arbeitgeber über die veränderte Situation informieren. Und kurz darauf musste ich auch bereits wieder an Bord zu meinem nächsten Einsatz. Das fiel mir besonders schwer. War es vorher schon schwer gewesen, alleine gegenüber all den



Männern an Bord und an Land meine Situation darzulegen, umso schwerer fiel es mir nun, alles wieder rückgängig machen zu müssen. Doch während sich das Personalbüro an Land mir gegenüber wieder einmal nur ausschwig, ist mir unter der Besatzung erstaunlich viel Verständnis entgegengebracht worden und auf einmal begannen alle an Bord, von ihren Familien und Kindern zu erzählen.

Drei Monate später war ich wieder schwanger.

Diesmal hatte ich den großen Vorteil, dass ich mich mit den gesetzlichen Regelungen bereits bestens auskannte und auch die Reederei nicht ganz unvorbereitet war. Anders war jedoch, dass es mir diesmal in den ersten Wochen der Schwangerschaft körperlich sehr schlecht ging. An Bord konnte ich kaum etwas essen, musste mich ständig übergeben und konnte kaum schlafen. Ich wurde von Tag zu Tag bleicher und schwächer, bis der Kapitän ein Machtwort sprach und mich kurzerhand nach Hause schickte.

Die ersten drei Monate waren noch nicht abgelaufen. Trotzdem stellte meine Frauenärztin mir ein Arbeitsverbot aus.

Und diesmal nicht nur für die Bordtätigkeit sondern gleich für jegliche Art der Beschäftigung.

Damit war beiden Seiten geholfen. Die Reederei musste gegenüber der Krankenkasse nicht mehr begründen, weshalb sie mich nicht an Land beschäftigen kann und ich darf während der gesamten Schwangerschaft bei voller Lohnfortzahlung zu Hause bleiben.

Mittlerweile bin ich im 9. Monat und es geht mir prächtig. Die Zeit ohne Verpflichtungen und Arbeitsstress hat mir sehr gut getan und so konnte ich die Schwangerschaft voll und ganz genießen. Nur ein klein wenig vermisse ich die Seefahrt doch. Aber jetzt steht erst mal die Vorfreude auf das Kind im Vordergrund. Nach der Entbindung möchte ich ein Jahr Elternzeit nehmen und danach, wenn alles gut läuft, wieder in meinen alten Job zurück. Mein Partner hat sich dazu bereit erklärt, dann während meinen zwei-wöchigen Abwesenheiten den Hausmann zu spielen. Ein Leben ohne Seefahrt könnte ich mir nicht vorstellen.

Jutta Wahlen

Und ganz zum Schluss noch ein Literaturhinweis:

In der Ausgabe Nr. 2/2011 von „Lass fallen Anker“, der Zeitschrift der Deutschen Seemannsmission, ist auf Seite 3 ein Artikel von Alexandra Pohl erschienen.

Der Artikel ist im Internet einzusehen unter: www.seemannsmission.org -> Publikationen und Materialien -> Heft „Lass fallen Anker“ -> Archiv