

**Zeitschrift:** Hebamme.ch = Sage-femme.ch = Levatrice.ch = Spendrera.ch  
**Herausgeber:** Schweizerischer Hebammenverband  
**Band:** 103 (2005)  
**Heft:** 5

**Artikel:** Enfants et carrière : pères au foyer : une solution?  
**Autor:** Kappeler, Beat  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-950052>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 29.03.2025

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

Enfants et carrière

# Pères au foyer: une solution?

L'éducation des enfants démarre, dit-on, avec le cours de préparation à l'accouchement. Beat Kappeler recommande aux femmes de ne s'engager dans l'aventure d'une première conception que si leur partenaire a obtenu un temps partiel (70 à 80%). Aux employeurs, il signale que la liberté accordée aux jeunes pères les fidélise fortement.

**Pour** la première fois dans l'histoire, les jeunes femmes sont aussi bien formées que les jeunes hommes. Mais, voilà les rôles traditionnels (mères dispensatrices de soins au sens large, pères pourvoyeurs d'argent) subsistent. Aujourd'hui, avoir des enfants conduit les femmes à un dilemme: ou bien elles assument deux charges (la fameuse «double journée»); ou bien elles renoncent à une vraie carrière professionnelle.

Certaines préfèrent la carrière: la natalité qui se situe aujourd'hui en Suisse à 1,4 enfants par femme

était dans les années 1960 de 2,6 enfants par femme. Pour enrayer la dénatalité – et sauver ainsi l'AVS, ce qui irrite une partie du public présent ce soir-là à Genève – Beat Kappeler préconise que les jeunes pères prennent en charge une partie des devoirs – et des plaisirs – liés aux tout-petits, du moins tant que les soins qu'ils réclament sont intensifs.

## Quelle utopie!

Quelques féministes rappellent qu'une carrière professionnelle est

**Jour de lessive en 1956. Pourquoi les femmes accomplissent-elles tout le travail répétitif, routinier, rébarbatif? «Il faut bien le faire», avouent-elles. Les hommes, eux, vivent le travail domestique sous le mode du choix ou de l'exceptionnel.**

Photo: Janine Niepce

proches. A moins qu'un «tiers» à la relation n'apparaisse: l'employeur par exemple qui va négocier la définition du service avec le bénéficiaire au lieu de le laisser imposer ses conditions; ou bien le collectif des salariées elles-mêmes quand elles ont la possibilité de se réunir et de définir des règles «professionnelles» à l'exercice de leur activité.

A l'intérieur de leur propre cercle familial, tout n'est toutefois pas désespéré pour les femmes. Après tout, le don n'est pas mauvais en soi... Ce qui est gênant, c'est qu'il revient à «naturaliser» ce que font les femmes et à rendre leur travail «invisible». Sans doute faut-il passer par des phases ou des moments où l'on compte, où l'on montre ce qui est habituellement caché, où l'on nomme le travail et les sentiments qu'il suscite. Et pourquoi ne pas dissocier deux messages habituellement mêlés? Plus précisément, pourquoi ne pas dire que l'on aime et, en même temps, ajouter que l'on ne veut pas faire ceci ou cela, en tout cas pas tout le temps ou de manière systématique, parce que cela «coûte» trop? ◀

Ce texte peut être complété par un autre, également signé par Annie Dussuet, publié en juin 2005 dans les «Nouvelles Questions Féministes», sous le titre «Dire l'amour, taire le travail. Sous l'amour, le travail?».

Photo: Artemis



**Même si elles le nient parfois, les femmes donnent sans compter. Elles ensèrent ainsi mari et enfants dans un réseau de liens affectifs, qui ne doit pas être explicité pour ne pas «être dénoué». Les hommes aiment mettre en route, dépanner, réparer.**



Un certain partage des tâches existe mais les stéréotypes subsistent. Spontanément, Madame prend en charge le relationnel («être avec») tandis que Monsieur s'occupe de l'utilitaire («faire» ou «décider»). En prendre conscience aide à progresser vers un réel partage entre père et mère.

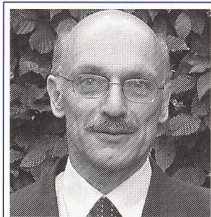
Photo: Valérie Winckler

parsemée d'embûches et exige un investissement personnel au-delà d'un cent pour-cent (soirées entre collègues, pratique d'un sport convivial comme le golf ou le tennis, clôture de dossiers à la maison, voyages à l'étranger, etc.). Et c'est en début de carrière, au moment où l'on fait des enfants, que ce «don de sa personne» est exigé des cadres!

En Suisse, le manque de véritable politique familiale et la pénurie des formules d'accueil font que les femmes renoncent à une carrière dès la naissance du premier enfant: la part des femmes sans activité professionnelle grimpe alors de 9 à 42%, celle des femmes actives à plein temps chute de 58 à 20%. En France, où le travail à temps partiel est davantage dévalorisé, mais où l'enfant peut entrer à l'école dès deux ans et demi, elles ne renoncent qu'après le 3<sup>e</sup> enfant.

Et pourtant, explique Beat Kappeler, c'est justement à la maison, en tant que

jeunes parents, que les cadres acquièrent toute une série de compétences transférables au travail: logistique, planification, motivation, médiation, gestion de crises ou de tracas administratifs, prise de contacts, choix de priorités, improvisations, etc.



**Beat Kappeler:** Economiste et journaliste, ancien secrétaire central de l'Union syndicale suisse, auteur d'un livre sur la nouvelle famille suisse («Die Neue Schweizer Familie» paru en 2004 en allemand, non traduit). Le 2 mars 2005, il était l'invité principal d'une conférence-débat organisée dans le cadre des Etudes Genre à l'université de Genève. Josianne Bodart Senn en fait un compte rendu, ses notes ont été relues par l'orateur.

Après quelques mois ou années de ce régime, les adultes sont assurément plus stables, leur sang-froid est affermi et leur attention n'est plus déviée par des activités de loisirs dangereuses ou encombrantes. Et puis, ce sont les relations internes du couple qui semblent décisives. Et Beat Kappeler de suggérer aux femmes de signer un «contrat» avec le père potentiel – avant même de concevoir le premier bébé – pour un engagement à long terme garanti par deux temps partiel (pour un total de 150% par exemple). L'orateur l'a lui-même pratiqué avec son épouse:

«La perfection et l'ordre dans le ménage ne seront peut-être pas extrêmes», souligne-t-il. «Mais c'est la présence qui compte. Et puis, il faut savoir déléguer... Mais pas trop.»

## Parlons-en!

Le temps partiel n'a certes pas encore convaincu une majorité («Ce n'est pas possible!», répète-t-on machinalement). Les responsables des ressources humaines ne le proposent guère: ils ne sont pas proactifs, mais réactifs.

Alors, proposons-leur le plus souvent possible la solution du temps partiel. Aujourd'hui encore, elle passe mieux pour les fonctions non dirigeantes. Mais, le «Job-Sharing» entre petit à petit dans les mœurs, surtout là où les compétences sont très «pointues», donc plutôt rares. Les mentalités changent de diverses manières: affirmez vos désirs, négociez, proposez, cherchez des solutions originales, formulez des demandes personnalisées et, après les premiers refus qui ne manqueront pas d'apparaître, répétez-les, affinez-les... ◀

## Entreprises romandes

## Peu de propositions, beaucoup de réactions au cas par cas

L'association Via2 (acronyme de «vie à deux») est née en 2003 du constat que, en Suisse romande, de plus en plus d'hommes et de femmes cherchent, non sans difficultés, à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

En 2001, Via2 a mené une enquête auprès de 265 entreprises privées et publiques des cantons de Genève et de Vaud sur les moyens de concilier activité professionnelle et famille. Notre attention a été retenue par quelques-uns de ses résultats:

- La plupart des entreprises interrogées proposent des possibilités d'aménagement

du temps de travail, par exemple une flexibilité du temps de travail. Mais c'est souvent aux employés et employées d'en faire la demande pour pouvoir en bénéficier.

- 10% seulement de ces entreprises proposent réellement des solutions pour la garde des enfants (garderie interne, contribution financière aux frais de garde, garderie inter-entreprises).
- Un tiers des entreprises déclarent considérer aussi les expériences extra-professionnelles dans le développement des plans de carrière. Il s'agit avant tout de l'expérience acquise dans

la vie associative. Viennent ensuite les activités sportives significatives et l'engagement au sein d'un parti politique. Une organisation sur cinq prend pourtant en compte les compétences acquises dans le cadre de la famille, mais sans connaître exactement le potentiel de valorisation qu'elle pourrait en tirer. En revanche, au moment de l'embauche, ces compétences familiales sont encore rarement (1% au total) prises en compte.

Source: VIA 2, Concilier activité professionnelle et famille, rapport intégral 2005, 48 p.

Pour en savoir plus: [www.via2.ch](http://www.via2.ch)

## Canada

## Le premier mardi d'avril pour «apprécier» le travail invisible

Créée par l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (Afeas) le premier mardi d'avril 2001, la Journée du travail invisible souligne chaque année le travail non rémunéré, dit «invisible» effectué majoritairement par

les femmes auprès des membres de la famille. Au fil des années, l'Afeas qui compte aujourd'hui quelque 14 000 membres, a largement contribué aux changements de mentalité au sujet du rôle des femmes et a incité celles-ci à

participer davantage aux différentes structures de la société. Ce 5 avril 2005, l'Afeas a revendiqué de nouvelles mesures pour concilier famille et travail.

Pour en savoir plus: [www.afeas.qc.ca](http://www.afeas.qc.ca)

## Enquête suisse sur la population active 2001

## 120 000 pères souhaitaient un temps partiel

Le temps partiel est avant tout le fait des femmes. En 2001, quatre femmes sur cinq personnes actives travaillent à temps partiel. On dénombre en Suisse près d'un million de femmes occupées à temps partiel contre 250 000 hommes.

La majorité des actifs sont satisfaits de leur taux d'occupation. Parmi les personnes insatisfaites, celles occupées à plein temps sont les premières à souhaiter réduire leur taux d'activités. Une femme sur trois et un homme sur six, employés à plein temps, préféreraient travail-

ler à temps partiel. Au total, 190 000 femmes et 290 000 hommes exerceraient si possible plutôt une activité à temps partiel, dont 40 000 mères et 120 000 pères ayant des enfants en âge scolaire.

La famille constitue de loin (53%) la principale raison pour les femmes de travailler à temps partiel. Chez les hommes, ils ne sont que 8% à le faire et c'est plutôt pour des raisons de formation (re-conversions ou formation continue).

Les personnes actives à temps partiel sont moins

nombreuses dans des positions dirigeantes que chez les salariés sans fonction de chef. Cela vaut tout particulièrement pour les hommes. Alors que 16% des hommes et 64% des femmes sans fonction de chef ont un emploi à temps partiel, la part des hommes exerçant une fonction de chef ou étant membre de la direction tombe respectivement à 5 et 6% et celles des femmes à 48 et 46%.

Source: Silvia Strub, Le travail à temps partiel en Suisse, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne, 2003, 52 p.

## Promotion express

## L'escalator de verre propulse les hommes

Christine L. Williams a interviewé des hommes travaillant dans des métiers typiquement féminins (infirmiers, enseignants, bibliothécaires et travailleurs sociaux).

Ils ont conscience d'être perçus comme «déviant». Pour s'occuper des malades ou des enfants, pour conseiller les mères ou rendre service, le public semble attendre la présence d'une femme et être rassuré par ses qualités supposées «naturelles». Dans ces métiers, les femmes montrent une certaine ambivalence face à leurs collègues masculins: elles se rendent compte que le métier gagne ainsi une certaine reconnaissance mais elles craignent de perdre la confiance du public.

Il se produit alors, presque inconsciemment, un processus de «mise hors circuit» des rares hommes présents dans le métier par l'assignation à des tâches spécifiques de gestion de la violence, ou à des tâches purement administratives («moving out»), ou encore à des tâches d'encadrement («moving up»).

Elle appelle ce processus «l'escalator de verre» parce qu'en dépit de leurs souhaits et de leurs efforts, ces hommes connaissent des pressions invisibles vers le haut de la hiérarchie: «comme s'ils étaient sur un escalier roulant». Et ceux qui veulent rester en contact avec le public, doivent «se battre» – et se battre énergiquement – comme un homme!

Source: Christine L. Williams, Still a Man's World. Men Who Do «Women's Work», Berkeley, University of California, 1995, 243 p.

Carrière stoppée

## Le plafond de verre arrête les femmes

«S'agissant des femmes dans les postes de direction, le taux de progression est lent et irrégulier. Leur part oscille entre 20 et 40% (...) Les hommes sont en majorité parmi les cadres, les dirigeants et les travailleurs intellectuels de niveau supérieur tandis que les femmes sont encore concentrées dans les catégories inférieures des postes de direction. Des règles visibles et invisibles ont été établies autour de la norme «masculine», à laquelle les femmes trouvent parfois difficile de s'adapter. Les collègues masculins et féminins et les clients ne considèrent pas automatiquement les femmes comme les égales des hommes. Les femmes doivent généralement travailler beaucoup plus dur que les hommes pour faire leurs preuves, et parfois elles doivent s'adapter plus qu'il ne convient à des styles et à des attitudes de travail «masculins». En outre, les femmes

ont tendance à être exclues des réseaux informels dominés par les hommes dans les entreprises, qui sont essentiels pour l'avancement professionnel. Le problème vient de ce que les employeurs supposent que les femmes, à l'inverse des hommes, ne sont pas capables de consacrer tout leur temps et leur énergie au travail rémunéré en raison de leurs responsabilités familiales. De ce fait, les femmes ne bénéficient pas des mêmes possibilités que les hommes d'exercer les emplois de responsabilités les plus exigeants, qui favoriseraient leur avancement professionnel. On constate, néanmoins, que lorsque les femmes atteignent les hauts niveaux de direction, les attitudes à leur égard ne sont pas très différentes de celles vis-à-vis des hommes.»

Source: Briser le plafond de verre – Les femmes aux postes de direction, Bureau international du travail, Genève, mise à jour 2004, p. 2.

Etude de l'OCDE

## Pourquoi ne pas réduire les heures de travail rémunéré?

En Suisse, près de 55% des femmes travaillent moins de 34 heures par semaine. Ce phénomène tient dans une large mesure aux systèmes de garde d'enfants et aux régimes fiscaux et sociaux, mais peut aussi être associé au niveau relativement élevé des revenus familiaux par rapport aux autres pays. Les femmes restent souvent employées à temps partiel même lorsque leurs enfants sont grands.

C'est certainement une des raisons pour lesquelles, en Suisse, les femmes représentent seulement 21% des employés occupant un poste de direction. Certains s'interrogent sur l'intérêt d'un modèle selon lequel les deux partenaires réduiraient leurs heures de travail et partageraient la responsabilité de la garde d'enfants. Les hommes en particulier sont peu disposés à réduire leur temps de travail.

En gros, on peut établir une distinction entre ceux qui attachent de l'importance à leur travail et à leur carrière

en termes d'estime personnelle («travailleurs orientés carrière») et ceux qui travaillent essentiellement pour augmenter le revenu familial («travailleurs orientés famille»).

Les «travailleurs orientés carrière» prennent soin de ne pas envoyer à leurs employeurs de signaux susceptibles de compromettre leurs perspectives professionnelles.

Ils sont donc très réticents à travailler à temps partiel, même à titre provisoire, car un tel choix est interprété comme un manque d'engagement personnel. Dans de telles circonstances, les parents risquent à avoir à choisir entre travail et famille.

Cette question semble revêtir une importance particulière en Suisse, où 40% des femmes au niveau de formation élevé n'ont pas d'enfant.

Source: Bébés et employeurs – comment réconcilier travail et vie de famille. Version abrégée de l'étude OCDE, Berne, 2004, p 44.

France et Canada

## Ce n'est plus propre, dit-elle. C'est déjà sale, note-t-il

Durant quatre ans, le sociologue français Daniel Welzer-Lang et son collègue canadien Jean Paul Filliod ont observé et interviewé une quinzaine d'hommes sur leur définition du «propre» et du «rangé». Ce qui les amène à comprendre ce qui change dans les relations homme-femme au quotidien.

En gros, les femmes sont encore préventives tandis que les hommes restent curatifs. Et leurs seuils de tolérance ne convergent guère... Les essais de négociation restent évidemment possibles.

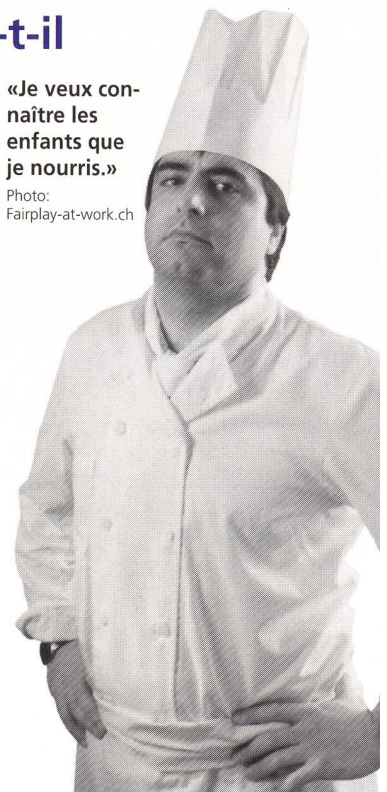
«Les femmes, dans leur grande majorité, invoquent soit un nettoyage régulier: «Je fais tous les samedi matin, ça permet que la maison ne soit jamais vraiment sale»; soit un risque de pollution: «Ça commençait à ne plus être propre, j'aime bien quand c'est clean ici.» Elles nettoient avant que ce ne soit trop sale, avant que le désordre envahisse. Elles ont une action préventive. (...) Pour les hommes, qu'ils vivent seuls ou non, le constat est unanime. Chaque fois, ceux qui cumulent prises de décisions de nettoyage et nettoyage ont pu nous mon-

trer pourquoi ils dépoluaient: «C'est sale, ça se voit...». Et l'homme de désigner tel rouleau de poussière près d'un meuble, telle trace sur le plancher ou tel rangement particulier. C'est-à-dire qu'il peut montrer concrètement la trace tangible qui lui permet de qualifier le désordre. Le nettoyage s'effectue généralement après ce repérage. L'homme nettoie quand c'est déjà sale: il a une action curative.»

Source: Daniel Welzer-Lang et Jean Paul Filliod, Les hommes à la conquête de l'espace... domestique, VLB Editeur, Québec, 1993, 248-250.

«Je veux connaître les enfants que je nourris.»

Photo: Fairplay-at-work.ch



Jacques Salomé

## Si on en parlait...

Trouver une issue à la violence conjugale

Ed. Jouvence,  
2003  
96 pages  
ISBN:  
2883533563



propose des pistes pour sortir de ce cycle de violence et initier la victime à se respecter et se faire respecter. Quelques témoignages concrétisent le thème. C'est une lecture pour tous. Pour les professionnelles,

Jacques Salomé aborde le sujet de la violence conjugale. Pour un sujet grave, la lecture de ce guide est facile, attractive avec des dessins humoristiques qui nous plonge dans la réalité et incite à la distanciation. Ce livre facilite une meilleure compréhension du processus de la violence conjugale afin de la reconnaître. Il décrit la dynamique relationnelle sous-jacente: le porteur de violence, la victime, le facteur déclenchant, l'environnement. Il nous

c'est une première approche. Le développement est certainement insuffisant pour une professionnelle travaillant avec des personnes confrontées à la violence conjugale. Cependant ce livre est une bonne et succincte approche de cette problématique.

Christine Pernot Sungu

Simone et Massou Nabati

## Le père, à quoi ça sert?

La valeur du triangle père-mère-enfant

Ed. Jouvence,  
1994,  
224 pages  
ISBN: 288350572



les carences familiales et leurs conséquences; ce qui est essentiellement masculin dans ce triangle; les douleurs et joies de la paternité.

Un père nouveau renaît... Un livre recommandé à tous: parents, professionnels de la naissance, de la petite enfance, et de l'éducation. Il nous propose une analyse des liens du triangle père-mère-enfant du point de vue du masculin, celui du père, de l'époux, et dans une moindre mesure, celui du féminin, de la mère, de l'épouse. Ce couple de psychanalystes dégage de cette observation ce qui est constitutif du paternel, son rôle, sa fonction; la place du patriarcat et du matriarcat, l'évolution de la famille dans notre société;

L'intérêt du sujet interpelle encore plus la professionnelle que je suis au vu de l'évolution de notre société. Les thèmes abordés sont écrits par l'un et par l'autre distinctement, rendant l'approche tantôt masculine, tantôt féminine. Des exemples cliniques ponctuent, sans alourdir, une lecture étonnamment fluide. Leur devise: «Comprendre afin de pouvoir s'aider soi-même.»

Christine Pernot Sungu

www.  
pro-medico-fortbildung.com

INFO-HOTLINE:  
+49 (0) 62 34. 92 92 96

PRO   
MEDICO

Medizinische Fortbildungsgesellschaft  
Deutschland Österreich Schweiz

GRUND-AUSBILDUNG AKUPUNKTUR & CHIN. MEDIZIN		
Die Ausbildung entspricht der BDH-Empfehlung	G1	<b>Grundkurs I</b>   <i>GRUPPE (ab 2005)</i>
	H110	10.09.-11.09.05 Mannheim
	H113	24.09.-25.09.05 München
	H115	24.09.-25.09.05 Zürich - CH
	G2	<b>Grundkurs II</b>
	H211	23.09.-24.09.05 Mannheim
	H212	14.10.-15.10.05 München
	H214	21.10.-22.10.05 Zürich - CH
	G3	<b>Aufbaukurs A I</b>
	H311	24.09.-25.09.05 Mannheim
	H312	15.10.-16.10.05 München
	H314	22.10.-23.10.05 Zürich - CH
	G4	<b>Praxiskurs P I</b>
	H406	06.05.-07.05.05 Mannheim
	H413	04.11.-05.11.05 Zürich - CH
H415	11.11.-12.11.05 München	
G5	<b>Aufbaukurs A II</b>	
H506	07.05.-08.05.05 Mannheim	
H508	15.10.-16.10.05 Mannheim	
H513	05.11.-06.11.05 Zürich - CH	
H515	12.11.-13.11.05 München	
G6	<b>Refresherkurs</b>	
H602	27.05.-28.05.05 Zürich - CH	
H606	10.06.-11.06.05 München	
H607	17.06.-18.06.05 Mannheim	
H611	18.11.-19.11.05 Zürich - CH	
H615	25.11.-26.11.05 München	
G7	<b>Praxiskurs P II</b>	
H702	28.05.-29.05.05 Zürich - CH	
H706	11.06.-12.06.05 München	
H707	18.06.-19.06.05 Mannheim	
H711	19.11.-20.11.05 Zürich - CH	
H715	26.11.-27.11.05 München	
G8	<b>Fallbesprechungskurs</b>   <i>GRUPPE</i>	
H805	09.12.-10.12.05 München	
G9	<b>Prüfungskurs</b>	
H904	28.06.-29.06.05 Zürich - CH	
H905	04.07.-05.07.05 Mannheim	
H906	16.07.-17.07.05 München	
H912	10.12.-11.12.05 München	
H913	10.12.-11.12.05 Zürich - CH	
<b>TCM-VERTIEFUNGS-AUSBILDUNG</b>		
<b>TCM Vertiefungs-Wochenkurs 1-5</b>		
H2202	13.02.-18.02.06	V1 Weissensee
H2201	06.06.-11.06.05	V1 Mannheim
H2302	06.02.-11.02.06	V2 Weissensee
H2301	18.09.-23.09.05	V2 Mannheim
<b>SONDERKURSE</b>		
<b>Chin. Ernährungs-Lehre   Ernährung nach den 5 Elementen, Teil 1</b>		
H1204	28.10.-29.10.05	München(T)
<b>Chin. Ernährungs-Lehre   Ernährung nach den 5 Elementen, Teil 2</b>		
H1303	29.10.-30.10.05	München(T)
weitere Kurse: www.pro-medico-fortbildung.com		

medacta-Modelle:  
mehr als Worte und Bilder...

Schultes  
medacta

www.schultesmedacta.de

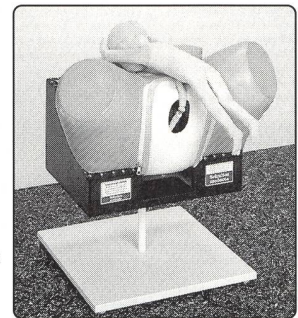
## Das geburtshilfliche Phantom

nach Professor B. S. Schultze - Jena

Entwicklung der geburtshilflichen Situationen am Modell, auch

- Forceps
- Beckenendlage
- Vacuum-Extraction

Bewährt seit mehr als 100 Jahren für Ausbildung, Examen und Weiterbildung.



Schultes medacta GmbH & Co Lehrmodelle KG

Theodor-Heuss-Straße 12 · 45699 Herten / Germany  
Fon + 49-2366 - 3 60 38 · Fax + 49-2366 - 184358



Gottlob Kurtz GmbH

Qualität seit 1893

D-65207 Wiesbaden

Hinterbergstraße 14

Tel. +49-611-1899019, Fax -9505980

E-Mail: Kurtz-GmbH@t-online.de

Internet: www.Gottlob-Kurtz.de

- ✿ Hebammen-Ausrüstungen
- ✿ Hebammentaschen
- ✿ Säuglingswaagen
- ✿ Geburtshilfliche Instrumente
- ✿ Beatmungsgeräte für Neugeborene
- ✿ Fetale Ultraschallgeräte
- ✿ Einmalartikel