

Die soziale Sicherheit von Müttern

Eine Forschungsarbeit über die Auswirkungen der Wahl des Familienmodells innerhalb der Partnerschaft



Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

FS 2023

Modul 382 - Bachelorarbeit

Begleitperson: Regula Wyrch Caviezel

Abgabe: 9. August 2023

Autorinnen

Anja Yehia

anja.yehia@stud.hslu.ch

&

Jacqueline Schärer

jacqueline.schaerer@stud.hslu.ch

Bachelor-Arbeit

Ausbildungsgang Bachelor of Science in Social Work - Sozialarbeit
Kurs VZ-20

Name/n Anja Yehia & Jacqueline Schärer

Haupttitel BA Die soziale Sicherheit von Müttern

**Untertitel BA
Eine Forschungsarbeit über die Auswirkungen der Wahl des
Familienmodells innerhalb der Partnerschaft**

Diese Arbeit wurde am **9. August 2023** an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repositorium veröffentlicht und sind frei zugänglich.

**Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive
der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern**



Urheberrechtlicher Hinweis:

Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten.

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Studiengangleitung Bachelor

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von mehreren Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme und Entwicklungspotenziale als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Denken und Handeln in Sozialer Arbeit ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es liegt daher nahe, dass die Diplomand_innen ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Fachleute der Sozialen Arbeit mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachkreisen aufgenommen werden.

Luzern, im August 2023

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Studiengangleitung Bachelor Soziale Arbeit

Abstract

Die nachfolgende Bachelorarbeit bezieht sich auf das Thema der sozialen Sicherheit von Müttern in Bezug auf die Wahl des Familienmodells. Der Fokus liegt auf Müttern und deren sozialen Sicherheit im Kontext der Geschlechtergleichstellung. Mit Hilfe von Leitfadeninterviews werden vier verheiratete, heterosexuelle Paare mit Kleinkindern befragt. Die Interviews beziehen sich auf zwei Theorie- und zwei Forschungsfragen sowie eine Praxisfrage.

Mittels Literaturrecherche werden die beiden Theoriefragen beantwortet. Die Ergebnisse der Leitfadeninterviews dienen zur Beantwortung der Forschungsfragen und werden mit der vorgängig erarbeiteten Literatur abgeglichen. In der Auswertung wird schliesslich aufgezeigt, inwiefern sozialarbeiterische Handlungsspielräume entstehen, um die soziale Sicherheit von jungen Müttern und ihren Familien zu stärken. Damit wird die Praxisfrage beantwortet. Diese Bachelorarbeit wird mit einem Praxistransfer abgeschlossen.

Dank

Eingangs möchten wir uns bei denjenigen Menschen bedanken, welche uns bei der Erarbeitung der vorliegenden Bachelorarbeit unterstützt haben.

Regula Wyrsh Caviezel, unserer Begleitperson von Seiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, danken wir für die fachlichen Inputs, die Zeitungsartikel und Literaturhinweise zu unserem Thema und den wertschätzenden Austausch.

Ein grosses Danke gilt den vier Paaren, welche sich bereiterklärt haben, uns für die Leitfadeninterviews zur Verfügung zu stehen. Wir wissen, dass sie alle vielen Aufgaben und Pflichten nachgehen und schätzen uns sehr glücklich, dass sie uns ihre Zeit geschenkt haben.

Bei unseren Partnern, der Familie und Freunden bedanken wir uns für die Unterstützung, für Inputs, Ablenkung und den Zuspruch von Motivation. Ein grosses Dankeschön gilt insbesondere den Korrekturlesenden für deren fokussierten Blick zwischen die Zeilen und die wertvollen Ideen.

Die genannten Menschen haben zu dieser Arbeit einen grossen Teil beigetragen, wofür wir sehr dankbar sind.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	II
Dank	III
Inhaltsverzeichnis	IV
1. Einleitung	1
1.1. Ausgangslage und Motivation der Autorinnen	1
1.2. Auftrag der Sozialen Arbeit	3
1.3. Fragestellungen	4
1.4. Aufbau der Bachelorarbeit	6
2. Theorien zur Gleichstellungsthematik und sozialen Sicherheit	7
2.1. Entwicklung der Gleichstellungsthematik in Bezug auf die Mutterschaft.....	7
2.1.1. Geschichtlicher Hintergrund	7
2.1.2. Übersicht über die politischen Prozesse	8
2.1.3. Rollenmuster und feministische Theorien	10
2.1.4. Dilemma zwischen Kind und Karriere	12
2.1.5. Mütter auf dem Arbeitsmarkt.....	13
2.1.6. Intersektionalität.....	14
2.1.7. Soziologische Theorie nach Pierre Bourdieu.....	14
2.2. Soziale Sicherheit in Bezug auf die Mutterschaft.....	16
2.2.1. Sozialversicherungen allgemein.....	16
2.2.2. Das 3-Säulen System in der Schweiz	16
2.2.3. Die Bedeutung des Zivilstandes	18
2.2.4. Mutterschaft und Karriere	21
2.2.5. Empfehlung von Fachstellen	21
3. Forschungsdesign	22
3.1. Forschungsgegenstand- und Ziele.....	22
3.2. Methodisches Vorgehen und Erhebung	22
3.2.1. Expert:inneninterview.....	22
3.2.2. Erhebung.....	23
3.2.3. Sampling.....	24
3.2.4. Auswertung.....	24
4. Darstellung der Forschungsergebnisse	25
4.1. Erstes Ehepaar – Frau 1	26
4.2. Erstes Ehepaar – Mann 1	27
4.3. Zweites Ehepaar – Frau 2	29
4.4. Zweites Ehepaar – Mann 2	30
4.5. Drittes Ehepaar – Frau 3	32
4.6. Drittes Ehepaar – Mann 3	33
4.7. Viertes Ehepaar – Frau 4.....	34
4.8. Viertes Ehepaar – Mann 4.....	35

5. Diskussion der Forschungsergebnisse	37
5.1. Soziologische Hintergründe die bei den Paaren zu erkennen sind?.....	37
5.1.1. Geschlechterrollen.....	37
5.1.2. Gleichstellung.....	39
5.1.3. Unabhängigkeit.....	41
5.2. Die Thematik der sozialen Absicherung in der Partnerschaft.....	44
5.2.1. Finanzierung.....	44
5.2.2. Betreuungssituation.....	49
5.2.3. Gesellschaftliche Ebene	51
6. Beantwortung der Fragestellung	54
6.1. Erste Theoriefrage.....	54
6.2. Zweite Theoriefrage	55
6.3. Erste Forschungsfrage	56
6.4. Zweite Forschungsfrage.....	57
6.5. Praxisfrage.....	58
7. Praxisbezug.....	58
7.1. Einsetzen auf Ebene von Politik und Gesetzgeber:in	58
7.2. Information von Müttern und Familien	59
8. Ausblick und persönliches Fazit	62
Literaturverzeichnis	63
Anhang	67
Leitfadeninterview	67
Auflistung der Codes	69
Auswertung Theorie und Praxis	69

Sämtliche Kapitel wurden von beiden Verfasserinnen der vorliegenden Arbeit gemeinsam geschrieben.

1. Einleitung

In dieser Einleitung wird ein Überblick bezüglich des Inhalts der vorliegenden Bachelorarbeit geliefert. Eingangs wird auf die Ausgangslage sowie die Motivation der Autorinnen eingegangen. Anschliessend wird der Auftrag der Sozialen Arbeit erläutert und die Fragestellungen, welche dieser Arbeit zu Grunde liegen, vorgestellt. Abschliessend wird der Aufbau dieser Bachelorarbeit aufgezeigt.

1.1. Ausgangslage und Motivation der Autorinnen

Nachfolgend werden im Sinne der Verständlichkeit unterschiedliche Fakten zum Thema der vorliegenden Bachelorarbeit genannt, auf deren Grundlage die weitere Arbeit aufbaut.

Gemäss des Gleichstellungsberichts¹ von Abbas et al. (2020) übernehmen Frauen in der Zentralschweiz deutlich häufiger Aufgaben der Care-Arbeit², als dies im gesamtschweizerischen Durchschnitt der Fall ist (S. 56). Frauen haben während des Lockdowns aufgrund der Covid-19 Pandemie im Jahr 2020 häufiger Care-Arbeit geleistet und ihre Arbeitspensas stärker reduziert, als dies Männer getan haben. Zwischen 2010 und 2018 konnte im Kanton Luzern jedoch trotzdem eine Zunahme der Teilzeitarbeit bei Männern festgestellt werden (ebd.).

Im Vergleich zum Ausland hat die Schweiz weiterhin einen kurzen Mutter- und Vaterschaftsurlaub. Die Nachfrage nach Kinderbetreuungsplätzen kann im Kanton Luzern bis heute nicht flächendeckend erfüllt werden. Die Betreuung der Kinder zeigt sich weiterhin in der Verantwortung der Familien und nicht alle Gemeinden stellen Betreuungsgutscheine zur Verfügung (Abbas et al., 2020, S. 56 – 57). Im Rahmen des Gleichstellungsberichts für den Kanton Luzern ist sich die Fokusgruppe, welche in ländlichen Gebieten zuhause ist (Fokusgruppe Land) einig, dass sich im Bereich Gleichstellung in Bezug auf die Familien vieles zum Positiven gewendet hat (Abbas et al., 2020, S. 60). Die Fokusgruppe Land ist der Ansicht, dass sich die traditionellen Rollenbilder aufgeweicht haben, und die Männer verstärkt eine aktivere Rolle in der Erziehung einnehmen. Festzuhalten bleibt jedoch, dass vor allem in den ländlichen Regionen vermehrt Familien in traditionellen Rollenbildern leben (meint: Die Männer arbeiten Vollzeit und die Frauen sind zuhause bei den Kindern und führen den Haushalt). Die Fokusgruppe welche in städtischen Gegenden zuhause ist (Fokusgruppe Stadt), kritisiert die dominierenden stereotypen Familienbilder. Die Fokusgruppe Stadt hat den Eindruck, dass Mütter, welche 80 Prozent oder mehr arbeiten, stärker der

¹ Der Gleichstellungsbericht wurde durch unterschiedliche Erhebungs- und Auswertungsmethoden erfasst. Mithilfe von Literaturrecherchen und statistischen Auswertungen wurden bestehende Daten analysiert. Lücken wurden aufgezeigt mithilfe von Expert:inneninterviews, problemzentrierten Interviews und Fokusgesprächen. Die Fokusgruppen Stadt und Land bestehen auf Personen der Zivilgesellschaft, welche auf dem Land oder der Stadt leben (Abbas et al., 2020, S. 14).

² Mit Care-Arbeit sind die bezahlten und unbezahlten Haus-, Pflege- und Betreuungsaufgaben gemeint, welche für Kinder und/oder Erwachsene übernommen werden (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau, ohne Datum a).

gesellschaftlichen Kritik ausgesetzt sind als Mütter, die sich für keine Erwerbsarbeit oder weniger Stellenprozent entscheiden. Es fällt auf, dass beispielsweise die Schulen, Spitäler oder Betreuungseinrichtungen die traditionellen Rollenmuster reproduzieren, indem sie häufiger Mütter als Väter ansprechen (Abbas et al., 2020, S. 60). Genannt sei hier beispielsweise, dass häufig standardmässig davon ausgegangen wird, dass Kinder von den Müttern zu einem ärztlichen Untersuchung begleitet werden und die Väter dabei nicht oder nur wenig mitgedacht und angesprochen werden. Jene Frauen der Fokusgruppe Land, welche sich für eine Betreuung zuhause entschieden haben, sehen sich dagegen mehr in der Kritik nichts zum Einkommen beizutragen und empfinden es als schwierig, flexible Anstellungsbedingungen zu finden. Beide Fokusgruppen wünschen sich ein Aufbrechen der Stereotypen sowie eine bessere Anerkennung der individuellen Familienmodelle (ebd.).

Mütter sind aufgrund ihrer nicht linearen Erwerbsbiografie in der beruflichen Vorsorge benachteiligt (Bundesamt für Statistik, 2019, S. 31). Rund 59 Prozent der Frauen gehen einer Teilzeitarbeit nach, bei den Männern sind es 18 Prozent (Bundesamt für Statistik, 2019, S. 15). Die Teilzeitbeschäftigung ist somit ein typisches Merkmal der weiblichen Erwerbsarbeit und kann unter Umständen zu ungesicherten Arbeitsverhältnissen, schlechterer sozialer Absicherung in beispielsweise der Pensionskasse oder je nach Zivilstand auch in der AHV, sowie geringeren Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen führen (Fuchs et al., 2016, S. 57).

Andererseits bietet die Teilzeitarbeit die Möglichkeit, neben der Erwerbsarbeit noch andere Tätigkeiten wie Aus- oder Weiterbildungen, Kinderbetreuung, informelle Hilfeleistungen und Hausarbeit nachzugehen (ebd.). Neben der ungenügenden Alterssicherung ist auch Armut oftmals eine Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitseinteilung sowie der Erwerbsunterbrüche der Frauen aufgrund der Mutterschaft (Bundesamt für Statistik, 2019, S. 32). Traditionelle Rollenbilder haben sich gemäss dem Bundesamt für Statistik (2019) zwar aufgeweicht, dennoch sind sie vorhanden. Gerade Personen mit einem weniger hohen Bildungsniveau halten stärker an traditionellen Rollen fest (S. 35).

Gemäss der Swiss Life AG (2019) bezieht im Pensionsalter jede siebte Frau neben einer AHV-Rente Ergänzungsleistungen. Bei den Männern ist dies bei jedem zehnten Mann der Fall. Frauen leben tendenziell länger und sind deshalb häufiger pflegebedürftig (S. 13 - 19). Frauen gehören nach Erreichen des 65. Lebensjahrs eher zu den einkommenschwächeren Menschen, da Männer im Gegensatz während des Erwerbslebens einem höheren Arbeitspensum nachgegangen sind und somit länger in die berufliche Vorsorge einzahlen konnten. Zudem beginnt die Rente für Frauen bis und mit Geburtsjahrgang 1969 bereits ein Jahr vor den Männern, nämlich mit 64 Jahren. Massgebend für die geschlechterbedingte Ungleichheit in der Pension (auch genannt: Gender Pension Gap) ist die Führung der Haushalte. Festzuhalten ist, dass jede dritte Frau beim Zeitpunkt ihrer Pensionierung geschieden oder verwitwet ist (Swiss Life AG, 2019, S. 13 – 19). Der Anteil geschiedener Paare hat sich in den letzten

dreissig Jahren beinahe verdreifacht. Einpersonenhaushalte kommen somit immer häufiger vor und die damit verbundenen Ausgaben pro Haushalt sind folglich höher. Von den befragten Personen der zitierten Studie, arbeiten 90 Prozent der Väter und nur 40 Prozent der befragten Mütter. Die Untersuchung der Swiss Life AG hat ergeben, dass Teilzeitarbeit noch nicht überall gleich gut möglich ist und eine Reduktion des Pensums ebenfalls nicht in allen Branchen der Arbeitswelt willkommen geheissen wird (Swiss Life AG 2019, S. 25 - 32). Um dem Gender Pension Gap entgegenwirken zu können ist es gemäss der Swiss Life AG (2019) notwendig, dass die Frau in der Arbeitswelt gestärkt, sowie die Möglichkeit der Pensums-Aufteilung von Frau und Mann gefördert wird. Die Betreuungsangebote müssten niederschwelliger und erschwinglicher werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu stärken (S. 43 - 46).

Die Autorinnen der vorliegenden Arbeit vertreten die Sicht, dass das Thema «gelebtes Familienmodell im Zusammenhang mit der sozialen Absicherung von Müttern» eine intensive Betrachtung benötigt. Einerseits, um Missstände aufzudecken und andererseits, damit Professionelle der Sozialen Arbeit die damit zusammenhängenden Bedingungen bestens kennen und die betroffenen Mütter und Familien dementsprechend in Beratungen aufklären können und helfen, den damit einhergehenden Risiken vorzubeugen.

1.2. Auftrag der Sozialen Arbeit

Im nachfolgenden Unterkapitel gehen die Autorinnen auf den Auftrag ein, welcher die Soziale Arbeit als Profession im Zusammenhang mit der sozialen Absicherung von Müttern hat. AvenirSocial (2010) hat mit dem Berufskodex ein Instrumentarium geschaffen, welches unter anderem zum Zweck hat, dass die Arbeit der Sozialen Arbeit ethisch begründet werden kann. Er richtet sich einerseits an Professionelle der Sozialen Arbeit, aber auch an deren Arbeit gebenden Institutionen und die Öffentlichkeit, in welcher die Professionellen der Sozialen Arbeit ihre Aufgaben wahrnehmen. Der Berufskodex hat weiter zum Ziel, die Berufsidealität zu steigern und zu stärken (S. 5).

Gemäss AvenirSocial (2010) hat sich die Soziale Arbeit zum Ziel gesetzt, Lösungen für soziale Probleme herauszukristallisieren, zu vermitteln und zu entwickeln (S. 7). Wie in der Ausgangslage aufgezeigt, kann die Mutterschaft und eine damit verbundene Reduktion der Arbeit zu einer schlechteren sozialen Absicherung führen. Hierzu gilt es, Lösungen zusammenzustellen und bereits vorhandene Möglichkeiten und Optionen der Klientel, in diesem Falle Müttern und Familien, näher zu bringen. In dieses Feld hinein spielt auch die Verpflichtung der Sozialen Arbeit, dass soziale Notlagen von Menschen und Gruppen verhindert oder mindestens beseitigt oder gelindert werden (AvenirSocial, 2010, S. 7). Wie zuvor aufgezeigt, sind die Familienmodelle im Wandel, was zu unterschiedlichen Problemen führen

kann. Hier hat die Soziale Arbeit die Menschen zu begleiten, zu schützen und zu betreuen, wie auch deren Entwicklung sowohl zu fördern als auch zu sichern und zu stabilisieren (ebd.). Die Autorinnen setzen sich zum Ziel, mit vorliegender Arbeit, Lücken in der sozialen Absicherung von Müttern aufzudecken und Möglichkeiten aufzuzeigen, wie diese vermindert werden können, respektive in welchem Zusammenhang sich die Soziale Arbeit beispielsweise auf dem Parkett der Politik vermehrt einzusetzen hat, um Missständen entgegenwirken zu können.

Die Soziale Arbeit hat sich unterschiedliche Handlungsprinzipien angeeignet. Im Zusammenhang mit der vorliegenden Arbeit ist es essenziell, dass Professionelle der Sozialen Arbeit Menschen im Hinblick auf Ursachen und strukturelle Probleme aufklären. Damit zusammenhängend hat die Soziale Arbeit die Klientel zu motivieren, von den Rechten, Ressourcen und Fähigkeiten Gebrauch zu machen. Somit können die Klientel auf die eigenen Bedingungen selbständig Einfluss nehmen (AvenirSocial, 2010, S. 12). Die Autorinnen zeigen mit dieser Arbeit auf, welche Ressourcen in Form von Anlaufstellen und Informationen für Mütter und Familien bereits bestehen oder aus Sicht der Sozialen Arbeit ausgebaut oder gar geschaffen werden sollten, damit die Klientel, betreffend ihrer sozialen Absicherung, selbstständig und befähigt Einfluss nehmen können.

1.3. Fragestellungen

Dieser Bachelorarbeit liegt folgende Hauptfrage zu Grunde: Wie verhält sich die soziale Sicherheit von Müttern in Bezug auf die Wahl des Familienmodells?

Damit diese Frage bearbeitet werden kann, fand eine Aufteilung der Hauptfrage in Teilfragen statt. Diese Unterteilung gliedert sich in zwei Theorie-, zwei Forschungs- und eine Praxisfrage.

In einem ersten Schritt widmet sich diese Bachelorarbeit den beiden Theoriefragen und geht zum einen der Frage nach, wie sich die Gleichstellungsthematik in der Schweiz in Bezug auf die Mutterschaft entwickelt hat und zum anderen, was die soziale Sicherheit in Bezug auf die Mutterschaft beinhaltet.

Die erste Forschungsfrage geht den soziologischen Hintergründen, welche bei Paaren zu erkennen sind, nach. Die zweite Forschungsfrage stellt die Thematik der sozialen Absicherung von Müttern in der Partnerschaft ab dem Zeitpunkt der Geburt des Kindes bis zur Pensionierung der Frau in den Fokus.

Die Praxisfrage ergründet, was die Soziale Arbeit zur Verbesserung der sozialen Sicherheit von Müttern beitragen kann.

Tabelle 1 zeigt die zuvor angesprochenen Fragestellungen und deren Aufbau visuell auf.

Hauptebene	Wie verhält sich die soziale Sicherheit von Müttern in Bezug auf die Wahl des Familienmodells ?
Theoriefrage 1	Wie hat sich die Gleichstellungsthematik in der Schweiz in Bezug auf die Mutterschaft entwickelt?
Theoriefrage 2	Was beinhaltet die soziale Sicherheit in Bezug auf eine Mutterschaft?
Forschungsfrage 1	Welche soziologischen Hintergründe sind bei den befragten Paaren zu erkennen?
Forschungsfrage 2	Wie steht die Thematik in der sozialen Absicherung der Mütter in der Partnerschaft in Bezug auf Geburt bis zur Pensionierung?
Praxisfrage	Was kann die Sozialarbeit zu einer Verbesserung der sozialen Sicherheit von Müttern beitragen?

Tabelle 1: Forschungsfragen visualisiert (Quelle: eigene Darstellung)

1.4. Aufbau der Bachelorarbeit

Diese vorliegende Arbeit gliedert sich in drei unterschiedliche Teilbereiche. Der erste Teil beschäftigt sich mit den beiden Theoriefragen. Es wird dabei eine Übersicht über die geschichtlichen Hintergründe als auch die politischen Prozesse gegeben. Rollenmuster, feministische- und soziologische Theorien werden aufgegriffen und das Dilemma zwischen Kind und Karriere aufgezeigt. Die Beantwortung der zweiten Theoriefrage geht allgemein auf die Sozialversicherungen ein und vertieft sich mit dem 3-Säulen System der Schweiz. Es wird weiter auf die Bedeutung des Zivilstandes eingegangen. Anschliessend wird der Fokus auf die Mutterschaft in Kombination mit der Karriere gelegt und auf Empfehlungen von Fachstellen verwiesen.

Um die Forschungsfragen zu beantworten, wird in einem ersten Schritt das Forschungsdesign vorgestellt. Dabei werden die Methoden, mit welchen die Forschungsergebnisse erzielt wurden, präsentiert. In einem zweiten Schritt werden die erzielten Forschungsergebnisse dargestellt. Diese Forschungsergebnisse werden anschliessend ausgewertet, indem sie mit der Theorie in Verbindung gebracht und Schlüsse daraus gezogen werden. Auf die Auswertung der Forschungsergebnisse folgt die Beantwortung anfangs gestellter Leitfragen. Abschliessend beantwortet diese Arbeit die Praxisfrage, indem die Bedeutung für die Praxis aufgezeigt wird und Empfehlungen für die Soziale Arbeit abgegeben werden.

2. Theorien zur Gleichstellungsthematik und sozialen Sicherheit

Dieses Kapitel geht auf die beiden Theoriefragen ein. Zuerst wird der Frage nachgegangen, wie sich die Gleichstellungsthematik in der Schweiz in Bezug auf die Mutterschaft entwickelt hat. Anschliessend liegt der Fokus auf der Frage, was die soziale Sicherheit hinsichtlich der Mutterschaft beinhaltet.

2.1. Entwicklung der Gleichstellungsthematik in Bezug auf die Mutterschaft

Das Thema Mutterschaft ist einem ständigen gesellschaftlichen Wandel ausgesetzt. Mit dieser Tatsache beschäftigt sich dieses Unterkapitel.

2.1.1. Geschichtlicher Hintergrund

Seit den Veränderungen im Geschlechterregime nach den 1970er Jahren zeigt sich gemäss Fuchs et al. (2016), dass der schweizerische Sozialstaat aus einer Mischung aus liberalen und konservativen Elementen besteht (S. 55 – 56). Beispielsweise wurden Kinder und die sozialen und ökonomischen Folgen der Elternschaft als Privatsache dargestellt (Wahl & Hardmeier, 2009; zit. in Fuchs et al., 2016, S. 55 – 56). Konservativ meint in diesem Kontext beispielsweise die steuerliche Veranlagung eines Ehepaares und eine soziale Sicherheit, welche sich nach dem Beschäftigungsgrad richtet. Diese Faktoren führen dazu, dass es immer weniger möglich ist, dass eine Person allein eine Familie ernähren kann. Obwohl die Erwerbsquote der Frauen gestiegen ist, zeigen sich immer noch vermehrt Frauen in der Teilzeitarbeit. 2013 lebten nur noch rund 30 Prozent im traditionellen Familienmodell, in welchem der Vater Vollzeit arbeitete und die Frau sich zu 100 Prozent um die Erziehung und den Haushalt kümmerte. 1970 dagegen lebten 70 Prozent der Frauen in diesem traditionellen Familienmodell. Mit der Einführung des 14-wöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaubs und der in dieser Zeit möglichen Erwerbsausfallentschädigung von 80 Prozent Lohnersatz als Höchstbetrag, wurde eine gesetzliche Grundlage geschaffen um dem Gleichstellungsgesetz, welches bereits seit 1945 in der Bundesverfassung verankert ist, gerecht zu werden (ebd.).

In den letzten 25 Jahren ist die Anzahl der Kinderkrippen stark gestiegen. Hierzu hat auch der Bund mit einer Anschubfinanzierung von 360 Millionen Schweizer Franken beigetragen (Fuchs et al., 2016, S. 57). Trotzdem zeigt sich, dass nur für elf Prozent der Vorschulkinder und lediglich für acht Prozent der Schulkinder ein Vollzeitbetreuungsplatz zur Verfügung steht. Die Plätze konzentrieren sich hierbei vor allem auf städtische Regionen und innerhalb der West- und Nordschweiz. Es hat sich herausgestellt, dass zwischen der Vollzeit-Erwerbstätigkeit der Mütter und der Erhöhung von Betreuungsangeboten für die Kinder ein Zusammenhang besteht (ebd.). Eine Erhöhung der Kinderbetreuungsangebote kann gemäss Stern et al. (2013) somit die Gleichstellung der Geschlechter fördern (zit. in Fuchs et al., 2016, S. 57.).

Nach der Annahme des Frauenstimmrechts 1971 wurden gemäss Fuchs et al. (2016) in den 1980er und 1990er Jahren alle direkt diskriminierenden Gesetze beseitigt (S. 58 - 59). Die Bundesverfassung hält in Artikel 8 Absatz 3 folgendes fest:

«Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.»

Auf dieser gesetzlichen Grundlage haben 18 von 26 Kantonen, darunter auch einige Städte, während den 1980er bis 1990er Jahren eine Gleichstellungsstelle einberufen. Die Mehrzahl der Stellen kennt einen doppelten Auftrag. Einerseits fördern sie die tatsächliche Gleichstellung in der öffentlichen Verwaltung und in der gesamten Bevölkerung. Dabei gehören vor allem Aufgaben in der Beratung, Information, Öffentlichkeitsarbeit, Stellungnahmen zu Gesetzgebungsverfahren, Untersuchungen und Projekte zu den Hauptthemen dieser Gleichstellungsstellen. Andererseits geht es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Bekämpfung häuslicher Gewalt aber auch um politische Partizipation und Repräsentation. Neben diesen Gleichstellungsstellen kam es vermehrt zur Einführung von Fachstellen, welche zunehmend unter Legitimationsdruck gekommen sind und falls sie noch existent sind, jetzt unter einem solchen stehen. Die Stellen haben aufgrund der umstrittenen rechtlichen Grundlage insgesamt wenig Kontroll- und Anhörungsrechte und auch die Ressourcen innerhalb der Stellen sind eher knapp. Das Bundesgericht hat im Entscheid 1C.549/2010 in einer Beschwerde gegen die Nichtfortführung der Gleichstellungskommission im Kanton Zug festgehalten, dass zwar gesetzliche Verpflichtungen zu staatlichen Gleichstellungsmassnahmen bestehen, jedoch keine konkreten Aufgaben oder Instrumente vorgesehen sind, dass dies auch tatsächlich durchgesetzt werden kann (Fuchs et al., 2016, S. 58 - 59).

2.1.2. Übersicht über die politischen Prozesse

Fuchs (2018) untersuchte im Rahmen ihrer Forschung 388 Vorstösse, Bundesratsvorlagen und Petitionen im Zeitraum von 1996 bis 2011 (S. 92). Die Untersuchung ergab eine Zunahme der gleichstellungspolitischen Themen, wobei vor allem die Erwerbsarbeit, der Beruf und die Familie aber auch die häusliche Gewalt gegen Frauen und die öffentliche Gesundheit dazugehörten. Die politischen Anträge kommen nach wie vor, vor allem von links orientierten Frauen. Der Anteil, der von Männern durchgeführten Anträge, ist mit den Jahren jedoch angestiegen. Die Vorstösse bleiben vielfältig und differenziert, sichtbar wird dennoch, dass sich die Hälfte der Themen auf Beruf und Familie (27 Prozent) und Erwerbsarbeit (23 Prozent) bezieht (ebd.). Gemäss Fuchs (2018) wird die Finanzierung von Kinderbetreuungsplätzen und Elternurlaube in den Fokus gesetzt (S. 94). Rechtsansprüche werden in drei Viertel der politischen Geschäfte zur Kinderbetreuung thematisiert. Bei den Elternurlaube kommen Rechtsansprüche bei 11 von 13 Vorstössen zur Sprache (ebd.). Fuchs (2018) nimmt Bezug auf

20 Vorstösse zwischen 1996 und 2011, welche in Richtung der Bundesverwaltung lanciert wurden, von welchen 56 Prozent an den Bundesrat überwiesen wurden (S. 103). Die Erwerbsarbeit (in Bezug auf Veränderung der Anstellungsbedingungen, Teilzeitarbeit, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Lohnungleichheit) macht einen Drittel aus und in 15 Prozent der Fälle stehen die Vereinbarkeitsfragen im Zentrum. 16 Anträge machen das überwiegende Steuerungsprinzip aus, wobei sich vor allem die Grünen diesbezüglich stark einsetzen. 80 Prozent der Vorstösse kamen dabei aus dem linken politischen Spektrum, wobei sich generell sagen lässt, dass Gleichstellungsthemen klar linke und gewerkschaftliche Anliegen sind (Fuchs, 2018, S. 103). Nachfolgend sind die von Fuchs (2018) präsentierten Pro- und Kontraargumentationen aufgeführt (S. 103).

Proargumente:

- Gleichstellung bringt ökonomischen Nutzen
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Work-Life Balance muss gefördert werden
- Der Bund soll Vorbild in seiner Gleichstellungspolitik sein
- Der Bund soll ein attraktiver Arbeitgeber sein
- Gleichstellung ist noch nicht erreicht

Kontraargumente:

- Gleichstellung ist bereits erreicht
- Die Massnahmen sind zu teuer
- Die Massnahmen sind illusorisch
- Die Massnahmen fallen nicht (nur) in die Zuständigkeit des Bundes
- Schlecht für die Privatwirtschaft, da zu grosszügig

Zusammenfassend lässt sich gemäss Fuchs (2018) sagen, dass die Gleichstellungsthematik als politisches Thema wichtiger wurde, wobei vor allem Betreuungs- und Vereinbarkeitsthemen hervorzuheben sind. Die Meinungsbildung wird jedoch durch eine fehlende normative Auseinandersetzung verlangsamt, dies spiegelt sich in der politischen Dynamik wider (S. 104 - 105). Aufgrund der zunehmenden Fokussierung auf ökonomischen Faktoren, bleibt eine Stärkung der Handlungsmöglichkeiten den gut situierten Frauen vorbehalten. Der Anteil politischer Geschäfte beschränkt sich auf Erwerbsarbeit sowie Vereinbarkeit und zeigt, dass geforderte Gleichstellungsausgleiche selten mehrheitsfähig sind (ebd.).

Zu erkennen im Bereich der Care-Arbeit ist gemäss Dück (2016) der Wandel von geschlechtsspezifischen Arbeitseinteilungen und die Vorstellungen von Weiblich- und Männlichkeit (S. 166). Widersprüchliche Entwicklungen lassen sich im Rahmen der geschlechtsspezifischen Arbeitseinteilung aufzeigen (Dück, 2016, S. 167). Die weibliche Erwerbstätigkeit ist zwar gestiegen, jedoch zeigt sich eine zunehmende

Prekarisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt, bei welcher vor allem Frauen betroffen sind (Kurz-Scherf, 2012; zit. in Dück, 2016, S. 167). Trotz Auflösung der Rollenzuschreibungen werden zunehmend Frauen aufgrund abnehmender staatlicher Unterstützung in der Arbeitswelt in Überforderungssituationen gedrängt (Wichterich, 2011; zit. in Dück, 2016, S. 167). Die Veränderungen in den Arbeitsverhältnissen führen aber auch dazu, dass vor allem weisse und mittelständische Frauen die Reproduktionsprozesse umkehren und sich durch ihre privilegierte Situation zunehmend in der Arbeitswelt emanzipieren (Aulenbacher, 2009; zit. in Dück, 2016, S. 167). Die unterschiedlich verstärkte finanzierte Care-Arbeit sowie die Arbeitsintegration der Frauen führt zu einer neuen Trennlinie zwischen gut und weniger gut situierten Familien und wird in Bezug auf Klasse wiederum vergeschlechtlicht. Frauen werden ganzheitlich betrachtet zunehmend als gleichberechtigte und aktive Individuen adressiert (ebd.). Die Lücken in der bezahlten und unbezahlten Care-Arbeit zeigen gemäss Dück (2016) auf, wie es nach wie vor Frauen sind, welche überwiegend im Care-Sektor tätig sind und zuspitzende Arbeitsbedingungen wie in der Pflege oder der Kinderbetreuung erleben (S. 168). Pflegerische und Aufgaben in der Betreuung, welche in den Institutionen behandelt werden, werden wiederum vor allem von Frauen zuhause und unbezahlt verrichtet (ebd.).

2.1.3. Rollenmuster und feministische Theorien

Gemäss Ehrlet (2012) beeinflusst die Zeit der Industrialisierung die noch heutige Vorstellung von Geschlechterunterschieden. Der Kern der Unterschiede wird vor allem in den biologischen Ursachen gesehen (S. 23). Diesen zwei Geschlechterkategorien wurden später Rollen, Eigenschaften und Verhaltensweisen zugeschrieben, welche nicht mehr biologischer, sondern gesellschaftlicher Natur sind. In den 1970er Jahren tauchte in den USA erstmals die Differenzierung zwischen «sex» als biologisches Geschlecht und «gender» als soziales Geschlecht auf. Diese Unterscheidung sollte später sichtbar machen, dass biologische Unterschiede nicht immer mit Verhaltensweisen oder persönlichen Merkmalen verknüpft werden können. Mittlerweile wird kritisiert, dass die biologischen Unterscheidungen ebenfalls sozial konstruiert und nicht eindeutig sind (ebd.). Ehrlet (2012) nimmt Bezug auf die Nullhypothese von Carol Hagemann-White (1988) und betont, dass es keine zwei Geschlechter gibt, diese jedoch durch die kulturelle Konstruktion von Geschlecht entstehen (S. 25). Die theoretischen Konstruktionsansätze erklären hiermit, dass die Einteilung von Mann und Frau in der Gesellschaft allgegenwärtig ist und die Wahrnehmung, das Verhalten und Handeln bestimmt (ebd.). Interaktionstheoretische Zugänge erklären den Zusammenhang von hergestellten Geschlechterkonstruktionen und Zwängen, sich selbst einer Identifikation zuschreiben zu müssen (Ehrlet, 2012, S. 28). Gildemeister (2004) zeigt auf, dass sich Personen als weiblich oder männlich vorstellen und dies durch Körpersprache, Stimme und Sprache ausdrücken (zit. in Ehrlet, 2012, S. 28). Dieser Prozess wird auch «*doing gender*» genannt und beschreibt einen ständigen Austausch von

Zuschreibungs- Wahrnehmungs- und Darstellungsroutinen (Ehrlet, 2012, S. 28). Gerade in der Begutachtung von Sozialisation bietet es sich im Rahmen einer Biografie-Analyse an, genauer zu betrachten, welche Bedeutung das Thema Geschlecht zugeschrieben bekommt (Ehrlet, 2012, S. 31). Durch die Analyse entsteht die Möglichkeit einen Fokus darauf zu richten, wie geschlechterbezogene Erfahrungen im Alltag in die individuelle Erfahrungsstruktur eingebaut werden (Ehrlet, 2012, S. 31).

Laut Riegraf (2010a) entwickelte sich die soziologische Geschlechterforschung aus der Frauenforschung im Jahre 1970 (S. 16 - 18). Frauen aus unterschiedlichen Ebenen vereinte die Kritik von Macht, Herrschaft und Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis. Da die Forscher:innen die gesellschaftlichen Lebensbedingungen und die Lebenszusammenhänge der weiblichen Subjektivität gegenüberstellten, gelang es ihnen, die vermeintliche Geschlechtsneutralität in der Wissenschaft aufzudecken. Belegt wurde somit, dass die empirischen Beiträge von Frauen zur Kultur, Wissenschaft und Geschichte nicht entsprechend zur Kenntnis genommen wurden. Etablierte Theorien, auch deren der Soziologie wie beispielsweise von Karl Marx und Max Weber, wurden auf ihre Glaubwürdigkeit überprüft. Es zeigte sich, dass in der Wissenschaft vielfach auf die Lebensbedingungen und Erfahrungen von Männern Bezug genommen wurde und nicht auf jene der Frauen. Die Ergebnisse zu den Männern wurden eins zu eins auf die Lebenswelten der Frauen übertragen, ohne Unterschiede zu eruieren (ebd.). Das hartnäckige Beharren darauf, dass Geschlechterdifferenzierungen gesellschaftlich und kulturell geprägt sind, ermöglicht eine soziologisch-analytische Perspektive auf das Thema Geschlecht (Riegraf, 2010a, S. 31). Anhand dieser Erkenntnis wird es möglich, Fragen zur Politik und Ungleichheiten genauer zu betrachten (ebd.). Wenn sich das körperliche Geschlecht ebenso wie das soziale als kulturelle Konstruktion erweist, kann das biologische Geschlecht nicht der Analyse vorgelegt werden (Riegraf, 2010b, S. 76 - 77).

Bei der Geschlechterzuweisung verweist Riegraf (2010b) auf Hagemann-White (1984) in dem betont wird, dass es zu berücksichtigen gilt, dass es kaum ein Verhalten gibt, welches auf ein Geschlecht zugeschnitten werden kann. Im Gegenteil gibt es erhebliche Überschneidungen, sodass die Diversität innerhalb eines Geschlechts immer grösser ist als die Differenzen zwischen den Mittelwerten für jedes einzelne Geschlecht selbst. Wenn gedankenexperimentell auf die Setzung der Geschlechterdifferenzen verzichtet wird, ist es möglich dem Konstruktionsprozess von Geschlecht auf die Spur zu kommen. Für weitere Forschungsarbeiten geht es also darum, die Geschlechterperspektive in die Forschung einzubringen und gleichzeitig die Vorstellung ausser Kraft zu setzen, es gäbe nur zwei Geschlechter. Die Geschlechterforschung steht jedoch selbst vor dem Problem, dass «*doing gender*» aufgrund des Alltagswissens selbst im Forschungsprozess stattfindet (S. 76 – 77). Verschiedene Disziplinen wie die Medizin oder Biologie stützen durch ihre Arbeitsweise die Vorstellung von Zweigeschlechtlichkeit. Damit reproduzieren sie zweigeschlechtliche Wissensstrukturen (Riegraf, 2010b, S. 76 - 77).

2.1.4. Dilemma zwischen Kind und Karriere

Im vorliegenden Unterkapitel wird Bezug auf die Umfrage von McKinsey & Company (2022) genommen. Im Rahmen der Befragung wurden 600 berufstätige Frauen in der Schweiz angehört. Dabei verfügen 97 Prozent der Befragten über mindestens einen Hochschulabschluss, 85 Prozent davon sind in einer Führungsposition tätig. Gemäss McKinsey & Company (2022) gehört die Schweiz im Vergleich zu den europäischen Ländern weiterhin zum untersten Viertel in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung. In Bezug auf Führungspositionen fällt auf, dass lediglich 15 Prozent der Stellen durch Frauen abgedeckt sind (S. 3).

Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit erleben Frauen in der Schweiz vor allem nach der Geburt ihres Kindes. Zwölf Monate beträgt die durchschnittliche Unterbrechungsdauer und ist damit mehr als acht Monate länger als der Zeitraum, für den ein bezahlter Mutterschaftsurlaub besteht. Es kommt somit zu einer finanziellen Belastung der Familien (McKinsey & Company, 2022, S. 5). Obwohl sich laut 80 Prozent der Befragten eine Auszeit positiv auf die Familie auswirkt, sind mehr als 50 Prozent der Meinung, dass eine Unterbrechung einen negativen Einfluss auf das berufliche Leben hat (ebd.).

Diese Unterbrechungen (Auszeit nach Geburt(en)) führen häufig zum Verlust der Führungsposition bei Frauen. Bei 66 Prozent der Frauen liegen die Wiedereinstiege auf derselben Karrierestufe. Bei 19 Prozent liegt die Karrierestufe beim Wiedereinstieg tiefer, was mit einer notwendigen kürzeren Arbeitszeit oder einer besseren Work-Life-Balance erklärt wird. Die meisten Unterbrüche betreffen Frauen, die sich in ihren 30igern befinden, genau zu jener Zeit, in welcher es zu vielen Beförderungen kommt (McKinsey & Company, 2022, S. 7). Während des Unterbruches sind 30 Prozent der Frauen im Teilzeitmodell. Dieser Anteil steigt schliesslich nach dem Wiedereinstieg auf 57 Prozent der befragten Personen. Der Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit, Verpflichtungen gegenüber der Familie, sowie dem Wunsch, mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können, liegt klar im Vordergrund. 41 Prozent der befragten Frauen berichten darüber, deutlich über ihre Kapazitäten arbeiten zu müssen, 38 Prozent berichten davon, bei der Beförderung nicht berücksichtigt zu werden. Für 23 Prozent der Personen stellt das niedrigere Einkommen ein Problem dar (ebd.).

McKinsey & Company (2022) heben nachfolgende Entwicklungspotenziale hervor (S. 13 – 14):

- Die Kapazitäten der Kinderbetreuung ausbauen, insbesondere im Rahmen von öffentlichen Einrichtungen
- Die Kinderbetreuung subventionieren oder die Kostensenkungen verbessern, die mit einer hochwertigen Betreuung vereinbar ist
- Zeitlich flexible Betreuungsangebote schaffen
- Verlängerung des bezahlten Vater- und Mutterschaftsurlaubs
- Einrichtung einer individuellen Unterstützung für Mütter beim Aus- und Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit
- Überarbeitung und Objektivierung des Leistungsmanagements und der Beförderung
- Umsetzung von Unternehmenskultur
- Verlängerung der Elternzeit und Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Vorliegende Bachelorarbeit geht in Kapitel 7. Praxisbezug darauf ein, was die Rolle der Sozialen Arbeit im Hinblick auf Entwicklungspotenziale sein kann.

2.1.5. Mütter auf dem Arbeitsmarkt

Gemäss dem Bundesamt für Statistik (2022a) verlässt nur eine von zehn Müttern den Arbeitsmarkt ganz nach der Mutterschaft (S. 1). Anfang der 2010er Jahre lag die Zahl noch bei sieben Müttern. Direkt nach der Geburt sinkt die Erwerbstätigkeit der Mütter aber nach wie vor deutlich um mindestens einen Arbeitstag pro Woche. Mit dem Älterwerden der Kinder nimmt die Erwerbstätigkeit dann wieder zu. Dies unterscheidet sich wiederum je nach Alter, Ausbildungsstufe und Staatsangehörigkeit stark (ebd.). Mütter mit einem mittleren oder höheren Bildungsniveau beteiligen sich mehr am Arbeitsmarkt als Personen ohne nachobligatorische Ausbildung (Bundesamt für Statistik, 2022a, S. 2). Obwohl der Beschäftigungsgrad der Mütter, welche Teilzeit arbeiten, zunimmt, waren 2020 immer noch 19 Prozent unterbeschäftigt und wären bereit mehr zu arbeiten, als ihr derzeitiges Pensum aufweist (Bundesamt für Statistik, 2022a, S. 4). Weiter sind Frauen, wie bereits erwähnt, in Führungs- oder Kaderfunktionen untervertreten (ebd.). Zu beobachten ist, dass gemäss dem Bundesamt für Statistik (2022a) die Mütter kurz vor der Geburt des ersten Kindes weniger Teilzeit gearbeitet haben als nach der Geburt. Diese Zahl hat sich nach dem Wiedereinstieg, anschliessend an die Erwerbspause nach der Geburt, verdoppelt. Es arbeiten schliesslich rund 80 Prozent der Mütter Teilzeit (S. 6). Mütter aus der Deutschschweiz haben sich seit den 2010er Jahren in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung der französischen Schweiz angenähert. Mütter von Kleinkindern im Alter von 0 - 2 Jahren aus der Deutschschweiz, sind aber nach wie vor weniger häufig erwerbstätig, als Mütter von Kleinkindern in der französischen Schweiz. Beruflich aktiver sind Mütter ohne Partner:in, dies macht 3,4 Prozent der Mütter mit Kleinkindern und 19 Prozent mit einem Kind zwischen 12 und 14 Jahren aus. Es wird angenommen, dass die alleinerziehenden Mütter

aus finanziellen Gründen gezwungen sind, mehr zu arbeiten. Auch wenn der Anteil beschäftigter Mütter zunimmt, liegt der Beschäftigungsgrad weiterhin tief. Im Durchschnitt liegt das Pensum der Mütter mit einem Kind bis zu elf Jahren bei 60 Prozent (Bundesamt für Statistik, 2022a, S. 6).

2.1.6. Intersektionalität

Gemäss Ganz und Hausotter (2020,) charakterisiert der Begriff «Intersektionalität» die Perspektive auf die soziale Ungleichheit und die Machtverhältnisse in der Gesellschaft (S. 16). Die Intersektionalität hat demnach zum Ziel, die sozialen Hierarchien und Ausschlüsse in Bezug auf gesellschaftliche Bedingungen zu thematisieren (Ganz & Hausotter, 2020, S. 16 - 17). Erstmals aufgetaucht ist der Begriff der Intersektionalität durch die US-Amerikanerin Kimberlé Crenshaw, welche ihn 1989 in einem Text über das US-amerikanische Antidiskriminierungsgesetz verwendet hat (Ganz & Hausotter, 2020, S. 20). Aus einer Metapher stammend, nutze Kimberlé Crenshaw den Begriff, um die multidimensionale Diskriminierung Schwarzer³ Frauen in Bezug auf Rassifizierung⁴ und Geschlecht zu visualisieren (ebd.). Die Geschichte der Intersektionalität zeigt, dass selbst die Aufnahme von Beiträgen und Begrifflichkeiten von Machtverhältnissen abhängig ist. Spätestens in den 1980er Jahren konnte mithilfe kritischer Impulse innerhalb der Frauenbewegung, Diskussionen über die Landesgrenzen hinaus erreicht werden (Ganz & Hausotter, 2020, S. 22). Die Diskussionen der Ungleichheiten führten schliesslich auf Anklang in akademischen Kreisen, aber auch in der Bildung, der öffentlichen Gesundheit sowie dem Strafrecht (Ganz & Hausotter, 2020, S. 24).

2.1.7. Soziologische Theorie nach Pierre Bourdieu

Ein zentraler Begriff in Pierre Bourdieus Werken ist gemäss Treibel (1994) der «Habitus» (S. 210). Der Habitus meint das Verhalten und das Auftreten eines Menschen, welches gesellschaftlich geprägt ist (Bourdieu, 1979; zit. in Treibel, 1994, S. 210). Durch den Habitus kommt zum Vorschein, was die Person zum gesellschaftlichen Wesen macht. Er zeigt die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe und die Prägung, welche der Mensch durch diese Zugehörigkeit erfahren hat (ebd.). Der Habitus ist somit Bindeglied von Geschichte und der gesellschaftlichen Verankerung, was mit dem/einem konkreten Verhalten einhergeht. Diese Verinnerlichung wird vorrangig durch die familiäre Sozialisation geprägt (Treibel, 1994, S. 211). Der Habitus kann auch als Klassenunbewusstsein bezeichnet werden. Indikatoren für eine Klasse könnten dann der Beruf oder die Berufsrolle darstellen. Für Bourdieu ist der Begriff der

³ Die Autorinnen verweisen auf Diversity Arts Culture (ohne Datum): «Das grossgeschriebene «S» wird bewusst gesetzt, um eine sozio-politische Positionierung in einer mehrheitlich weiss dominierten Gesellschaftsordnung zu markieren und gilt als Symbol einer emanzipatorischen Widerständigkeitspraxis.»

⁴ Die Autorinnen verweisen auf International Organization for Migration (ohne Datum): «Bezeichnet einen Prozess und eine Struktur, in denen Menschen nach rassistischen Merkmalen (Aussehen, Lebensformen oder imaginäre Merkmale) kategorisiert, stereotypisiert und hierarchisiert werden. In diesem Prozess wird ein rassifiziertes Wissen erstellt und die Struktur beruht auf diesem Wissen.»

Klasse aber zu eng, da es zu Generalisierung kommen könnte. Vielmehr ist der Blick auf die Individuen und deren Selbstwahrnehmung zentral. Bourdieu verwendet deshalb den Begriff des sozialen Raums (Treibel, 1994, S. 212). Welcher Habitus in welchem sozialen Raum zum Vorschein kommt, ist nach Bourdieu nicht auf die Klasse zurückzuführen, sondern auf das Kapital (ebd.). Mit dem Kapital meint Bourdieu gemäss Treibel (1994) drei unterschiedliche Ebenen (S. 213 - 214).

Als erste Ebene wird das ökonomische Kapital beschrieben, welches den materiellen Besitz und das Eigentum umfasst. Als zweite Ebene folgt das kulturelle Kapital und beinhaltet dasjenige Kapital, über welches ein Individuum durch seine Bildung verfügt. Wichtig anzumerken ist, dass kulturelles Kapital durch die Familie vererbt wird, indem ein gewisser Habitus entsteht. Der Umgang für ein heranwachsendes Kind mit Eltern, welche über ein hohes kulturelles Kapital verfügen, kann sich beispielsweise auf die sprachliche Ausdrucksweise auswirken und wird von den Kindern als natürlich wahrgenommen und reproduziert. Das ökonomische Kapital ist in dieser Hinsicht genauso erstrebenswert, da es eine Grundlage für den Erwerb von kulturellem Kapital darstellt. Es ist anzunehmen, dass wenn immer weniger ökonomisches Kapital, beispielsweise Geld, vorhanden ist, wird es für die Familie auf längere Sicht immer schwieriger kulturelles Kapital anzuhäufen. Mit dem Begriff der Inkorporation wird die Verinnerlichung des kulturellen Kapitals beschrieben. Es wird damit erklärt, dass ein Individuum selbst für sein Lernen verantwortlich ist, und dies nicht durch Drittpersonen, beispielsweise durch eine hohe Schulbildung der Eltern, erreicht werden kann. Ein weiterer Begriff ist die Institutionalisierung von kulturellem Kapital, was darauf abzielt, dass die schulische Ausbildung in Form von Titeln oder Bildungsabschlüssen messbar gemacht wird (Treibel, 1994, S. 213 - 214). Gemeint wird beispielsweise die Maturitätsreife, ein Hochschulabschluss oder ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ).

Die letzte Kapitalform bezeichnet das soziale Kapital. Das Soziale Kapital meint die Beziehungen, auf welche ein Individuum zurückgreifen kann (ebd.).

Die Verschleierung von ökonomischer Macht wird in allen Gesellschaften durch das soziale Kapital genutzt (Treibel, 1994, S. 214). Es entsteht demnach ein enger Zusammenhang von Kapitalformen und Machtkonstruktionen (Treibel, 1994, S. 214). Soziale Ungleichheit entsteht durch die ungleiche Verteilung der Kapitalformen. Dazu kommt, dass die verschiedenen Kapitalsorten gegenseitig konvertierbar sind und beispielsweise ökonomisches Kapital in kulturelles Kapital umgewandelt werden kann und umgekehrt (ebd.). Es wird beispielsweise sichtbar, dass durch den monetären Zugang zu einer Hochschule ein hoher Bildungsabschluss ermöglicht werden kann. Ein hoher Bildungsabschluss wiederum ermöglicht eine Erwerbsarbeit mit höherer Entlohnung und erhöht somit das ökonomische Kapital. Soziale Ungleichheit wird offensichtlich durch kulturelles Kapital produziert und reproduziert (Treibel, 1994, S. 221).

Für die vorliegende Forschungsarbeit ist es zentral, mit dem theoretischen Hintergrund des Habitus und der Kapitalsorten, einen Blick auf das Individuum als Teil des eigenen sozialen Umfelds zu werfen.

2.2. Soziale Sicherheit in Bezug auf die Mutterschaft

Dieses Unterkapitel setzt die zweite Theoriefrage ins Zentrum. Es ergründet den Zusammenhang der sozialen Sicherheit in Bezug auf die Mutterschaft und das in einer Familie gelebte Rollenmodell der Eltern von einem oder mehreren Kindern.

2.2.1. Sozialversicherungen allgemein

Das Sozialversicherungssystem in der Schweiz besteht aus nachfolgenden zehn Versicherungssystemen:

- Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)
- Invalidenversicherung (IV)
- Ergänzungsleistungen (EL)
- Berufliche Vorsorge (BV)
- Unfallversicherung (UV)
- Militärversicherung (MV)
- Erwerbsausfallentschädigung (EO)
- Arbeitslosenversicherung (ALV)
- Krankenversicherung (KV)
- Familienzulagen (FL)

Mit diesen Versicherungssystemen werden unterschiedliche, teilweise jedoch auch gleiche Risiken abgedeckt. Letzteres kann zu Koordinationsschwierigkeiten führen, welchen mit dem Bundesgesetz Allgemeiner Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) entgegengewirkt wird (Kieser, 2019, S. 45 - 46).

2.2.2. Das 3-Säulen System in der Schweiz

Die Vorsorge bei Alter, Invalidität und Tod basiert in der Schweiz auf dem 3-Säulen System. Dieses hat die Verfassungsgrundlage in Art. 111 BV (Widmer, 2021, S. 9 – 10). Die drei Säulen sollen den unterschiedlichen Bedürfnissen von Menschen gerecht werden und die Risiken betreffend Finanzen von Bevölkerungsgruppen besser verteilen (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2023a).

2.2.2.1. Die 1. Säule

In der ersten Säule ist die gesamte Wohnbevölkerung der Schweiz versichert. Damit wird versucht, den Existenzbedarf durch die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) sowie die Invalidenversicherung (IV) sicherzustellen. Da dies mit diesen beiden Versicherungen allein nicht gelingt, kommen hier die Ergänzungsleistungen (EL) ins Spiel, welche die Lücke in Bezug auf die Lebenshaltungskosten, die durch

die AHV und die IV nicht gedeckt werden können, schliessen. Die EL wird als konkreter Teil der ersten Säule betrachtet (Widmer, 2021, S. 10).

AHV-Beiträge sind von allen Menschen, welche in der Schweiz leben oder arbeiten zu bezahlen. Die Beitragspflicht beginnt Anfang dessen Jahres, nachdem der zwanzigste Geburtstag stattgefunden hat und gilt bis zum obligatorischen Pensionsalter. Die Rente, welche nach der Pensionierung ausbezahlt wird, hängt von der Summe ab, welche insgesamt während des Erwerbslebens einbezahlt wurde (ch, ohne Datum a).

Werden die obligatorischen Beiträge, welche jährlich anfallen, nicht oder nicht vollständig einbezahlt, entstehen sogenannte Beitragslücken. Es darf davon ausgegangen werden, dass ein fehlendes Beitragsjahr zu einer Kürzung der Altersrente von 2.3 Prozent führt. Ein Nachzahlen der Beitragslücken ist nur für Ausstände der letzten fünf Jahre möglich. Eine Nachzahlung von Lücken, die vor dieser Zeit entstanden sind, ist zum heutigen Zeitpunkt nicht möglich (ebd.)

Mit der Reform AHV 21, die am 1. Januar 2024 in Kraft treten wird, wird es möglich sein, in gewissen Fällen Beitragslücken zu minimieren oder gar zu schliessen. Dies, in dem die Beiträge, welche nach dem Erreichen des ordentlichen Pensionsalters, einbezahlt werden, als lückenschliessend angesehen werden (Bundesamt für Sozialversicherungen, ohne Datum a). Arbeitet eine Person beispielsweise ein Jahr nach der Erreichung des ordentlichen Pensionsalters weiter und bezahlt in dieser Zeit die minimal nötigen Beiträge in die AHV ein, kann damit eine Beitragslücke von einem Jahr aufgefüllt werden.

Weiter können auch sogenannte Jugendjahre dazu dienen, Beitragslücken zu schliessen. Die Beitragspflicht der Erwerbstätigen startet nämlich bereits Anfang dessen Jahres, in dem ein Mensch 18 Jahre alt wird. Bei den nichterwerbstätigen Menschen hingegen, wie zuvor erwähnt, erst am 1. Januar des Jahres, in welchem der 21. Geburtstag gefeiert wird. Die drei Jahre, die zwischen diesen beiden Zeitpunkten liegen, sind die Jugendjahre. Ist ein Mensch während dieser Zeit erwerbstätig und bezahlt Beiträge in die AHV ein, können diese Leistungen zur Schliessung von Beitragslücken verwendet werden, wenn die Einzahlungen in die AHV in diesem Zeitraum vollständig waren (AHV-IV, ohne Datum a).

2.2.2.2. Die 2. Säule

Unter der 2. Säule versteht sich die berufliche Vorsorge. Mit ihr soll ermöglicht werden, dass der bisher gelebte Lebensstandard weitergeführt werden kann. Die Mitgliedschaft in einer Pensionskasse (PK) ist für Arbeitnehmende, welche eine gewisse Eintrittsschwelle mit ihrem Lohn erreichen (CHF 22'050.00 im Jahr 2023 (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2023b)) obligatorisch (Widmer, 2021, S. 10). Bei Einkommen, die tiefer als die besagte Eintrittsschwelle liegen, ist es möglich, dass Arbeitgebende die Arbeitnehmenden freiwillig in der 2. Säule versichern. Auch für Menschen, die im Sinne der Erwerbsarbeit selbständig sind, ist eine freiwillige Einzahlung in die 2. Säule möglich (ch, ohne Datum b).

In der Schweiz werden die Beiträge, welche in die 2. Säule zu entrichten sind, mindestens zur Hälfte durch die Arbeitgebenden geleistet und der Beitrag der Mitarbeitenden direkt vom Lohn abgezogen. Geführt wird die 2. Säule von privaten Vorsorgeeinrichtungen. Die Beiträge stehen daher nicht fest und können von den privaten Vorsorgeeinrichtungen gewählt werden. Wer Lücken in der 2. Säule hat, hat die Möglichkeit, sich in diese unabhängig einer Verjährung, einzukaufen (ch, ohne Datum b).

2.2.2.3. Die 3. Säule

Unter der 3. Säule wird die private Vorsorge verstanden. Sie wird durch steuerliche Begünstigungen gefördert, in dem der Betrag, welcher für die private Vorsorge gespart wird, bei den Steuern vom Einkommen abgezogen werden kann. Dieser Teil wird Säule 3a genannt und ist die gebundene Selbstvorsorge. Es kann jährlich ein Maximalbetrag in die Säule 3a einbezahlt werden (Widmer, 2021, S. 11). Dieser beträgt für das Jahr 2023 CHF 7'056.00 (ch, ohne Datum c). Als Ergänzung dient die Säule 3b, in Form der ungebundenen Selbstvorsorge. In diese Säule können Beiträge, ohne an einen Maximalbetrag gebunden zu sein, einbezahlt werden. Dieses Geld kann zwar jederzeit bezogen, jedoch nicht bei den Steuern abgezogen werden (ch, ohne Datum c).

Von den Vorteilen der 3. Säule können Menschen profitieren, die in die 2. Säule einzahlen, aber auch Selbständige oder Beziehende von Taggeldern der schweizerischen Arbeitslosenversicherung haben diese Möglichkeit.

Teilzeitbeschäftigte, welche keinen pensionskassenpflichtigen Lohn erhalten, können maximal 20 Prozent ihres Nettoeinkommens in die Säule 3a einzahlen (Vorsorge-3a, ohne Datum a).

2.2.3. Die Bedeutung des Zivilstandes

Der Zivilstand eines Menschen hat in der Schweiz Auswirkungen auf die Soziale Sicherheit. Auf den Zivilstand «verheiratet» wird nachfolgend eingegangen.

2.2.3.1. Das Ehegüterrecht

Die Errungenschaftsbeteiligung gilt in der Schweiz als der ordentliche Güterstand bei verheirateten Paaren. Er kommt dann zum Zuge, wenn die Eheleute keinen notariell beglaubigten Ehevertrag haben oder sich für einen anderen Güterstand, nämlich die Gütertrennung oder die Gütergemeinschaft entscheiden (Rosch, 2021, S. 195 – 196).

Bei der Errungenschaftsbeteiligung verwalten die Ehegatt:innen das eigene Vermögen. Eine Beteiligung am Vermögen der anderen Person findet erst bei Tod oder Scheidung statt (ebd.). Bei der Gütertrennung bleiben beide Ehepartner Eigentümer:in des eigenen Vermögens und auch bei einer Scheidung kommt es zu keiner Beteiligung an diesem Geld. Lediglich die Pensionskasse wird bei Scheidung auch bei der Gütertrennung hälftig aufgeteilt (Familienrechtsinfo, 2022a). Die

Gütergemeinschaft besteht aus den Vermögensmassen Eigengut von Person 1, Eigengut von Person 2 und dem Gesamtgut. Bei einer Scheidung wird lediglich das Gesamtgut hälftig, oder wie es durch einen Ehevertrag vereinbart wurde, aufgeteilt (Familienrechtsinfo, 2022b).

2.2.3.2. Scheidung

Eine Scheidung bedeutet neben der Bewältigung von emotionalen Themen wie bereits erwähnt auch eine Umverteilung und Neugestaltung der Finanzen. Das Guthaben, welches in der ersten Säule liegt, wird dabei gesplittet, was sich während der Ehe in der zweiten Säule angesammelt hat, wird ausgeglichen (Rosch, 2021, S. 207).

Auch betreffend des gelebten Rollenmodells hat eine Scheidung Auswirkungen. Art. 125 bis 132 ZGB regeln den nachehelichen Unterhalt. Die Person, die die hauptsächliche Betreuung der Kinder und die Haushaltsführung übernommen hat, wird nicht unmittelbar nach einer Scheidung gezwungen, den eigenen Unterhalt selbst zu bestreiten. Dies ist gerade dann nicht der Fall, wenn sich diese Person entscheidet, die Kinder auch zukünftig weiterhin hauptsächlich zu betreuen. Die andere Partei hat dieser Person sodann einen gebührenden, vom Gericht festgelegten, Unterhalt zu entrichten. Um diesen zu berechnen, ist es von Bedeutung wie physisch und psychisch gesund die ehemaligen Eheleute sind, wie lange die Ehe gedauert hat und wie hoch das Vermögen sowie das erzielte Einkommen ist. Hinzu kommen das Alter und der Aufwand der Kinderbetreuung. Diejenige Person, welche nach der Scheidung hauptsächlich die Kinder betreut, hat einen Anspruch auf Unterhaltsbeiträge. Dabei wird bei der nicht hauptsächlich betreuenden Partei das betriebsrechtliche Existenzminimum berechnet und je nach finanziellen Begebenheiten weitere Posten wie die Steuern dazugezählt. Ein allfälliger Überschuss wird sodann unter allen Familienmitgliedern aufgeteilt. Gem. BGer 5A_384/2018 vom 21. September 2019 gilt in der Regel die sogenannte Schulstufenregel (Rosch, 2021, S. 203 – 205). Diese besagt, dass dem betreuenden Elternteil eine Arbeitstätigkeit von rund 50 Prozent zuzumuten ist, sobald das jüngste Kind in die obligatorische Schule eintritt. Beim Übertritt des jüngsten Kindes in die Oberstufe erhöht sich der zumutbare Erwerbsanteil auf 80 Prozent und sobald das jüngste Kind 16 Jahre alt wird, wird dies auf 100 Prozent erhöht (ebd.).

2.2.3.3. Mutterschaft und Vaterschaft

Die Organe der AHV setzen die Erwerbsersatzordnung (EO) um. Frauen, welche kurz vor der Geburt eines Kindes stehen, mindestens neun Monate in der AHV versichert sind und ebenfalls mindestens fünf Monate einer Erwerbstätigkeit nachgegangen und zum Zeitpunkt der Geburt nach wie vor erwerbstätig sind, haben Anspruch auf EO (Widmer, 2021, S. 361). Dies wird gemeinhin als «Mutterschaftsurlaub» bezeichnet. EO wird ab dem Tag der Geburt bis maximal 14 Wochen nach der Geburt im Umfang von

80 Prozent des durchschnittlichen Lohnes, welcher vor der Geburt erreicht wurde, ausbezahlt. Der Lohn ist dabei jedoch nur bis zu einer gewissen Einkommensschwelle versichert (Widmer, 2021, S. 365). Im Jahr 2023 ist der Lohn bis CHF 8'250.00 versichert (AHV-IV, ohne Datum b). Falls eine Mutter während dieser 14 Wochen ihre Arbeit wieder aufnimmt, sei dies auch nur teilweise, erlischt der Anspruch auf weitere Leistungen der EO, ab dem Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit (Widmer, 2021, S. 364). Der sogenannte «Vaterschaftsurlaub» ist an die gleichen Voraussetzungen wie die Ersatzzahlungen für Mütter gekoppelt. Ein Vater hat 14 Taggelder zugute, welche innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des eigenen Kindes bezogen werden müssen. An diesen 14 Tagen werden ebenfalls 80 Prozent des durchschnittlichen Einkommens erstattet (Widmer, 2021, S. 369 – 370).

2.2.3.4. Sozialversicherungsrechtliche Unterschiede ledig und verheiratet

Entscheiden sich verheiratete Paare dazu, dass eine Person zuhause bei den Kindern bleibt und keiner oder nur einer geringen Erwerbstätigkeit nachgeht, bedeutet dies ein schlechter Schutz bei den Sozialversicherungen, da nur die AHV, die IV, die Krankenversicherung (KV) und die EL abgedeckt sind. Tritt in dieser Zeit der Fall ein, dass jemand für längere Zeit arbeitsunfähig wird, kann der Schaden häufig nicht vollständig finanziell getragen werden. Das Risiko lässt sich in der Regel auch nicht durch private Versicherungslösungen genügend abdecken, da diese meistens nur für erwerbstätige Personen abschliessbar sind (Widmer, 2021, S. 169).

Ist die nicht oder kaum erwerbstätige Person verheiratet, sind ihre Beiträge in der ersten Säule gedeckt, sofern die Ehepartner:in mindestens den doppelten Mindestbetrag entrichtet (ebd). Ist die Person nicht verheiratet, muss daran gedacht werden, dass der Mindestbeitrag einbezahlt wird, damit keine Lücke entsteht und somit nicht zukünftig Renten gekürzt werden (AHV-IV, 2023, S. 3 – 4). Zusätzlich ist zu erwähnen, dass nicht zusätzlich die Höhe der Beiträge, die in die erste Säule entrichtet werden von Relevanz sind. Betragen die Beiträge nämlich nicht den maximalen Betrag, was bei Teilzeitarbeit in der Regel der Fall ist, wird die Rente kürzer ausfallen (Findependent, ohne Datum).

Wer nicht arbeitet oder nur so viel, dass die Eintrittsschwelle für die berufliche Vorsorge nicht erreicht wird, bezahlt unabhängig vom Zivilstand keine Beiträge in die zweite Säule (Widmer, 2021, S. 169). Findependent (ohne Datum) empfiehlt, dass bei Teilzeitarbeit das Gespräch mit den Arbeitgebenden gesucht wird, um zu eruieren, ob die Eintrittsschwelle und/oder der Koordinationsabzug der jeweiligen Pensionskasse an das Pensum angepasst werden kann. Gerade letzteres bedingt, dass Teilzeiterwerbstätige in der zweiten Säule nicht genügend versichert sind. Einkäufe in die zweite Säule sind zwar möglich, machen jedoch nur selten Sinn, da andere Möglichkeiten der Vorsorge häufig geeigneter sind (ebd.).

Bei der Auszahlung der AHV-Rente gilt in der Schweiz für Ehepaare eine sogenannte Rentenplafonierung. Dies bedeutet, dass die Altersrente von Ehepaaren gemeinsam maximal 150 Prozent der Maximalrente betragen dürfen. Sind die einzelnen Altersrenten der beiden Parteien höher als dieser Betrag, wird die Rente bei Ehepaaren folglich gekürzt. Leben Menschen in einem Konkubinat, sprich sind nicht miteinander verheiratet, gilt diese Plafonierung nicht und beiden Parteien wird deren zustehende Rente bei der Pensionierung ausbezahlt (AHV-IV, ohne Datum c).

2.2.4. Mutterschaft und Karriere

Die Mutterschaft kann bereits an sich eine Benachteiligung in der Karriere bewirken. Gerade längere Unterbrechungen und Teilzeitarbeit führen dabei dazu, dass Mütter weniger Führungsebenen erreichen können. Dabei ist nicht nur die Unterbrechung als solches massgeblich, sondern auch und gerade der Umfang der Teilzeitarbeit (Schubert & Engelage, 2010; zit. in Brandt & Spangenberg, 2022, S. 306 – 307). Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (ohne Datum b) betont, dass Frauen, sobald sie ein Kind haben, von Lohneinbussen betroffen sein können, was als sogenannter Müttermalus bekannt ist. Im Gegensatz dazu profitieren Männer häufig von einer Vaterschaft in Form eines Lohnanstiegs, was als Väterbonus bezeichnet wird.

2.2.5. Empfehlung von Fachstellen

Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2016) empfiehlt, dass alle Personen darauf achten, unabhängig von ihrem Geschlecht, dass sie einem Beschäftigungsgrad von mindestens 70 Prozent während ihres gesamten Erwerbslebens nachgehen. Sie weisen zusätzlich darauf hin, dass Menschen, welche über einen längeren Zeitraum lediglich ein Pensum von unter 50 Prozent wahrgenommen haben, das Risiko eingehen, nach der Pensionierung nur das Existenzminimum zur Verfügung zu haben und stark von der Partner:in, welche hochprozentiger arbeitet oder gearbeitet hat abhängig zu sein. Sie betonen, dass sich dieses Risiko durch eine Scheidung zusätzlich erhöht (S. 1). Die Realität in der Schweiz sieht gemäss Bundesamt für Statistik (2023) so aus, dass im Jahr 2022, 22.9 Prozent der Frauen unter 50 Prozent gearbeitet haben. Bei den Männern waren es 7.2 Prozent.

Es gilt, dass dieses Thema in einer Partnerschaft diskutiert und sich diesbezüglich auseinandergesetzt werden muss. Sollte sich ein Paar jedoch wünschen, dass eine Person weniger Stellenprozent oder gar keine wahrnimmt oder anderweitige Umstände dies verlangen, wird von Fachstellen empfohlen, dass die unbezahlte Betreuungs- und Hausarbeit finanziell kompensiert wird, indem beispielsweise mehr in die Säule 3b einbezahlt wird (Findependent, ohne Datum).

3. Forschungsdesign

In den vorgängigen Kapiteln wurden die Theoriefragen bearbeitet, nachfolgend setzt sich das folgende Kapitel mit den Forschungsfragen auseinander. Mithilfe des Theorietransfers wird eine empirische Grundlage geschaffen. Das methodische Vorgehen, die Erhebung sowie die Auswertung der Forschungsdaten wird erläutert, um abschliessend die Diskussion der Forschungsergebnisse vorzunehmen.

3.1. Forschungsgegenstand- und Ziele

Wie eingangs erwähnt, liegen der vorliegenden Bachelorarbeit zwei Forschungsfragen zu Grunde. Diese lauten wie folgt:

Forschungsfrage 1:

Welche soziologischen Hintergründe sind bei den befragten Paaren zu erkennen?

Forschungsfrage 2:

Wie sieht die soziale Sicherheit von Müttern in einer Partnerschaft von der Geburt des ersten Kindes bis zur Pensionierung aus?

Aus den beiden Forschungsfragen ergaben sich zwei Fokusse, mit welchen der Leitfaden für die Interviews erarbeitet werden konnte. Das Ziel der Befragung war schliesslich herauszufinden, inwiefern das Thema der sozialen Sicherheit und der Geschlechtergleichstellung in den Partnerschaften mit Kleinkindern thematisiert wird. Anhand von Leitfadeninterviews nach der methodischen Vorgehensweise gemäss Meuser und Nagel (2010) wurden die beiden Forschungsfragen bearbeitet und erforscht.

3.2. Methodisches Vorgehen und Erhebung

Um die Lebensrealitäten der vier ausgewählten Paare erfassen zu können, wird in vorliegender qualitativer Forschung die Methode des Expert:inneninterviews nach Meuser und Nagel (2010) angewendet.

3.2.1. Expert:inneninterview

Anhand eines flexiblen Leitfadens werden die Expert:inneninterviews nach Meuser und Nagel (2010, S. 459) durchgeführt. Der Expert:innenstatus wird durch die Autorinnen bestimmt und richtet sich nach ihrem Forschungsinteresse (Meuser & Nagel, 2010, S. 463). Da sich die Autorinnen aufgrund ihrer

Forschungsfragen auf die direkte Zielgruppe fokussieren, bezeichnen die Autorinnen die befragten Personen als Expert:innen ihrer eigenen Lebenswelt, in Bezug auf die vorliegende Thematik.

3.2.2. Erhebung

Im Rahmen der Bachelorarbeit wurde ein Leitfaden mit ausformulierten Fragen erarbeitet. Die Fragen dienten im Rahmen der Interviews als Orientierung für die Autorinnen, die acht Gespräche wurden offen und nicht identisch gleich geführt. Bezugnehmend auf Meuser und Nagel (2010) ist diese Vorgehensweise wichtig, damit die befragten Personen ihr Wissen und ihre Erfahrungen in die Gespräche miteinbringen können. Gelingt eine gute Gesprächsführung, so ist davon auszugehen, dass das Interesse der befragten Personen geweckt wird, sie einen Blick hinter die Kulissen gewähren und somit neue Perspektiven aufgezeigt werden können (S. 465). Die ausformulierten Fragen sind dem Anhang dieser Arbeit zu entnehmen.

Eine intersektionale Mehrebenenanalyse setzt sich aus den drei Ebenen der Identitätskonstruktion, den sozialstrukturell bedingten Zusammenhängen und der Deutungsmuster zusammen (Winker & Degele, 2009; zit. in Ganz & Hausotter, 2020, S. 38). Die befragte Person wird als Individuum in das Zentrum der Beobachtungen gerückt, indem ihre Normen, Leitbilder, Selbst- und Weltwahrnehmung durch die Befragung verstanden werden wollen. Als theoretische Begründung der intersektionalen Mehrebenenanalyse dienen die Theorien des Soziologen Pierre Bourdieu (ebd.). Das Handeln der Individuen versteht sich als Beziehung zu gesellschaftlichen Bedingungen und meint, dass das Individuum zugleich unterworfen und handlungsfähig ist (Ganz & Hausotter, 2020, S.39). Der Mensch wird demnach als gesellschaftliches Wesen wahrgenommen, welches über die drei Ebenen des sozialen Handelns, der sozialen Kontexte und der konstruierten Identität verfügen. Die Individuen nehmen somit Einfluss auf Repräsentationen und stützen soziale Strukturen oder hinterfragen sie (ebd.). Die intersektionale Mehrebenenanalyse wird somit als Ansatz der sozialen Differenzierung verstanden, welcher die Zusammenhänge von persönlichen Erfahrungen und gesellschaftlichen Verhältnissen in den Blick nimmt (Ganz & Hausotter, 2020, S. 40).

Um der Gleichstellungsthematik im Rahmen der vorliegenden Befragung näher kommen zu können, ist es unabdingbar für die Forschenden, die Gespräche mit der Mutter und dem Vater separat zu führen. Zum einen ist es für die Forschenden wichtig, sich nur auf eine befragte Person konzentrieren zu können, zum anderen sollen die Beobachtungen auf das Individuum fokussiert werden. Das Individuum soll im Rahmen der Befragung als gesellschaftliches Wesen, mit ihrer Selbst- und Weltwahrnehmung sowie mit ihren Normen und Leitbildern verstanden werden.

3.2.3. Sampling

Die Befragten erfüllen folgende Kriterien:

- Verheiratetes, heterosexuelles Ehepaar (Mann und Frau)
- jüngstes Kind im Vorschulalter
- Erwerbstätigkeit der Frau bei maximal 50 Prozent, beim Mann minimal 70 Prozent

Die Kriterien ergeben sich zum einen daraus, dass gemäss dem Bundesamt für Statistik (2022b) lediglich 0.1 Prozent der Paare mit Kindern unter 25 Jahren in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung leben. Heterosexuelle Ehepaare machen 70.3 Prozent aus. Daher liegt der Fokus dieser Bachelorarbeit auf verheirateten heterosexuellen Paaren.

Zum anderen sind Kinder im Vorschulalter besonders auf Betreuung angewiesen, da die Tagesstruktur noch nicht durch Kindergarten oder Schule gegeben ist. Abschliessend wird ein Fokus auf die Benachteiligung der Frauen in Bezug auf ihre soziale Sicherheit gelegt, indem der Mann mehr arbeitet als die Frau. Soziale Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch in Bezug auf die Möglichkeiten im Arbeitsmarkt, werden somit besonders beachtet. Da die Rechtslage bei unverheirateten Ehepaaren anders ist und sich in Bezug auf die berufliche Vorsorge und Elternschaft anders verhält, werden keine ledigen Eltern befragt.

3.2.4. Auswertung

Gemäss Meuser und Nagel (2010) orientiert sich die Auswertung der Interviews an den thematischen Einheiten und nicht den detaillierten Aussagen (S. 466). Die Zitate der Befragungen beziehen sich auf jene Themen, welche im Leitfaden erarbeitet wurden und stellen somit eine Vergleichbarkeit der Transkripte sicher. Das Transkript wird demnach als Grundlage vorausgesetzt. Nur in Grenzen angegeben werden können die Ereignisse, welche zwischen dem Gesagten passieren oder nonverbal übermittelt werden, wie beispielsweise ein Blick oder das Schütteln des Kopfes. Die Autorinnen entscheiden mit Fokus auf die Forschungsfragen, welche Teile der Befragung in die Transkripte gelangen. Die Äusserung der befragten Person muss aber schliesslich gesamthaft festgehalten werden. Anschliessend an das Transkript werden die Zitate thematisch verortet. Die Anzahl Codes ergibt sich anhand der Anzahl Themen der Passagen (Meuser & Nagel, 2010, S. 466).

Gemäss Meuser und Nagel (2010) ist es notwendig innerhalb des Textes teilweise Passagen aufzulösen, da nicht die befragte Person mit ihrem Lebenszusammenhang Gegenstand der Auswertung werden sollte (S. 466 - 467). Im Rahmen der Bachelorarbeit war dies jedoch das Ziel, weshalb auf eine Auflösung von Passagen explizit nicht verzichtet wurde. Massgebend ist das einzelne Interview und Abstraktionen bleiben vorhanden (S. 467). Die Logik der Codes geht voran, dabei werden thematisch ähnliche Zitate

aus den Interviews gebündelt und aufgeführt (Nagel, 1986; zit. in Meuser & Nagel, 2010, S. 467). Elementar ist eine stets wiederholende Überprüfung des thematischen Vergleichs, da viele Daten verdichtet werden. Die Vollständigkeit der Passagen, welche durch die Codes verdichtet werden, muss durch die Autorinnen überprüft werden (Meuser & Nagel, 2010, S. 467). Theoretisch aufgearbeitet und verknüpft werden die vorgängig erstellten Kategorien. Alle Stufen der Auswertung müssen durchlaufen werden, oftmals müssen dabei vorangehende Schritte wiederholt werden, um einer Pauschalisierung entgegenzuwirken (ebd.). Meuser & Nagel (2010) folgen dem Ansatz der rekonstruktiven Sozialforschung. Dieser Ansatz eignet sich dazu, die Veränderungen rund um den gesellschaftlichen Wandel als Erklärung miteinzubeziehen (S. 468).

Bezugnehmend auf Oswald (2010) zielt qualitative wie quantitative Forschung auf Pauschalisierung und bedeutet, dass der Einzelfall nur interessiert, wenn die daraus gewonnenen Erkenntnisse auf etwas Allgemeines verweisen und über den Einzelfall hinausgehen (S. 184 - 185). Bei der qualitativen Forschung stellt sich hinsichtlich der Publikationswürde immer die Frage, in welchem Sinn die Ergebnisse generalisierbar sind und auf welche weiteren Fälle sie sich übertragen lassen. Die Übertragung der Fälle muss legitimiert sein (Oswald, 2010, S. 185). Die qualitative Forschung zielt auf Erklärung und Theorie, da das Beschriebene verstanden werden will und dafür in einen Zusammenhang gebracht werden sollte. Der letzte Schritt einer qualitativen Forschung bezieht sich auf die passende Darstellung der Forschungsergebnisse (ebd.).

4. Darstellung der Forschungsergebnisse

Im vorliegenden Unterkapitel werden die Forschungsergebnisse aus den Interviews in Bezug auf die Kategorien anhand der einzelnen befragten Personen aufgearbeitet. Es folgt jeweils eine Auflistung der getroffenen Aussagen zu den Kategorien sowie eine Interpretation der Passagen.

Die Kategorien beinhalten jeweils drei bis fünf Codes und werden in folgende Themen eingegrenzt:

- Finanzierung
- Betreuungssituation
- gesellschaftliche Ebene
- Geschlechterrollen
- Gleichstellung
- Unabhängigkeit

Die Auflistung der Kategorien mit den dazugehörenden Codes ist dem Anhang dieser Arbeit zu entnehmen.

4.1. Erstes Ehepaar – Frau 1

Frau 1 ist bei ihrer Grossmutter und einer Nanny aufgewachsen. Die Kindesmutter verstarb unerwartet, als Frau 1 im Kleinkindalter war. Nach dem Absolvieren der Volksschule hat sie die Fachmaturität und ein Bachelor-Studium erfolgreich absolviert. Sie war anschliessend mehrere Jahre im studierten Bereich tätig und war 10 Jahre Stellenleiterin. Nach der Geburt des ersten Kindes war die Befragte noch drei Monate für 40 Prozent angestellt, wobei sie nicht in den Betrieb, an welchem sie vor der Geburt tätig war, zurückgekehrt ist. Bei Bekanntgabe der zweiten Schwangerschaft wurde sie durch ihren neuen Arbeitgeber gekündigt. Sie befand sich damals noch in der Probezeit. Aufgrund der Kündigung musste sich die Betroffene schwanger auf Arbeitssuche begeben und gleichzeitig bei der Regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) anmelden. Das zweite Kind wurde im April 2023 geboren.

Zur Kategorie Finanzen:

Gemäss Frau 1 wäre es ohne Wohnungskauf vor der Geburt des ersten Kindes nicht möglich gewesen, dieses gewählte Familienmodell so zu leben, wie sie und ihr Mann sich entschieden haben. Ein Ehevertrag wurde nicht abgeschlossen. Um der Veränderungen nach der Geburt des ersten Kindes entgegenzuwirken, hat Frau 1 ein Budget erstellt. Sie empfindet es als schwierig, dass nicht voraussehbar ist, ob ein Kind gestillt werden kann oder ob allenfalls nach der Geburt Kosten für die Ersatznahrung (Milchpulver und Zubehör) auf die Familie zukommen könnten. Frau 1 äussert, sich stark mit ihrer beruflichen Vorsorge auseinandergesetzt und die Initiative in der Beziehung ergriffen zu haben, über dieses Thema aktiv zu sprechen. Die Buchhaltung in der Partnerschaft übernimmt Frau 1.

Zur Kategorie Betreuung:

Frau 1 war es schon immer wichtig gewesen, nach der Geburt zuerst zuhause beim Kind zu sein. Dabei wollte sie anschliessend nie mehr als 20 Prozent oder 40 Prozent arbeiten. Die Betreuungskosten empfindet sie als zu hoch, zudem ist es für Frau 1 nicht attraktiv, wenn das Kind in einem jungen Alter bereits viele Bezugspersonen hat. Angebote betreffend Betreuung und Unterstützung sind ihr bekannt, wobei sie sich wünschen würde, wenn diese niederschwelliger zugänglich wären. Aufgrund der fehlenden Betreuungsmöglichkeiten durch die eigene Familie, ist sie auf die Hilfe der Schwiegermutter angewiesen. Dies empfindet Frau 1 nicht immer als einfach, da sie jeweils die Schwiegermutter aktiv fragen muss, ob gewisse Betreuungssequenzen übernommen werden können. Sie achtet nun darauf, dass der Kindsvater die Organisation rund um seinen Papitag, an welchem er sich um die Kinderbetreuung kümmert, übernimmt. Sie hat den Eindruck, selbst noch mehr loslassen und Verantwortung abgeben zu müssen.

Zur Kategorie Gesellschaft:

Frau 1 hat den Eindruck, dass es gesellschaftlich höher bewertet wird, wenn der Kindsvater die Betreuung übernimmt. Sie empfindet, dass es von einer Frau als selbstverständlich angesehen und von der Gesellschaft erwartet wird, die unbezahlte Care-Arbeit in Form der Kinderbetreuung zu erfüllen. Sie ist der Meinung, dass dies auch eine Art Eifersucht auf den Kindsvater entstehen lassen kann. Sie verspürt einen grossen Druck, sei es vom direkten Umfeld oder den Medien, als Mutter alles bedienen zu müssen hinsichtlich Mehrfachbelastung (Care-Arbeit, Erwerbsarbeit, eigene Gesundheit und Fitness).

Zur Kategorie Geschlechterrollen:

Frau 1 ist der Ansicht, dass sie durch den Verlust ihrer Mutter eine enge Beziehung zur Grossmutter aufgebaut hat. Ihr Vater hat immer 100 Prozent gearbeitet. Die Betroffene ist der Ansicht, dass die neue Generation dies anders handhaben wird, da es bereits mehr alternative Familienmodelle gibt, die Menschen sehen, kennenlernen und für sich und die eigene Familie etablieren können.

Zur Kategorie Gleichstellung:

Die fehlende Gleichstellung bei der sozialen Sicherheit führt zu einer Unsicherheit bei Frau 1. Zum einen wünscht sie sich, dass die Absicherung während der Schwangerschaft hinsichtlich der Erwerbsersatzordnung verbessert wird, zum anderen ist es ihr wichtig, dass die arbeitsmarktlichen Hürden hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zukünftig gesenkt werden.

Zur Kategorie Unabhängigkeit:

Frau 1 empfindet es als schwierig, einen Beruf zu finden, der sie erfüllt und der mit der Familie zu vereinbaren und in Einklang zu bringen ist. Seit der Geburt des ersten Kindes empfindet sie, dass sich bei ihr ihre Gedanken hin zum Kind verschoben hätten. In eine Leitungsposition möchte sie daher zum jetzigen Zeitpunkt nicht zurück, da ihre Gedanken im Moment hauptsächlich bei den Kindern liegen.

4.2. Erstes Ehepaar – Mann 1

Aufgewachsen ist Mann 1 mit einer Mutter, welche ab dem Kindergartenalter des jüngsten Kindes 40 Prozent gearbeitet hat. Der Vater von Mann 1 war immer in einem 100 Prozent Pensum arbeitstätig. Nach der Volksschule absolvierte er eine Berufslehre und bildete sich anschliessend in diesem Bereich weiter. Nachdem das erste Kind geboren wurde, reduzierte er sein Arbeitspensum von 100 Prozent auf 90 Prozent. Diese 90 Prozent arbeitet er an vier Tagen in der Woche ab. An seinem freien Papitag ist er für die Betreuung der Kinder zuständig. Das zweite Kind ist im April 2023 auf die Welt gekommen.

Zur Kategorie Finanzen:

Die Verantwortung der Finanzen übernimmt seine Ehefrau (Frau 1). Gemäss ihm gibt es kein fixes Budget, die Ein- und Ausgaben beobachtet das Paar gemeinsam, sodass sie frühzeitig eingreifen könnten, wenn das Budget nicht mehr stimmen sollte. Das bewohnte Eigentum sowie die Weiterbildungen sind wichtige und finanziell gewichtige Investitionen gewesen. Ein Ehevertrag hat das Paar nicht abgeschlossen.

Zur Kategorie Betreuung:

Die Betreuung wird grösstenteils durch die Ehefrau geregelt. Er hat einen Papitag. Einmal in der Woche wird das Kind von seiner Mutter betreut. Seine Mutter betreut auch die beiden Kinder seiner Schwester, welche bereits vor seinen eigenen Kindern auf die Welt gekommen sind. Für Mann 1 war es klar gewesen, dass seine Mutter auch auf seine Kinder schauen wird. Zum jetzigen Zeitpunkt ist unklar, ob die Mutter dies noch anbieten kann und will, wenn dann im Raum stehen wird, dass auch das zweite Kind, welches im April 2023 geboren wurde, betreut werden müsste. Seine Schwester hat aber bislang von den Betreuungsleistungen der gemeinsamen Mutter profitiert. Angebote, welche zur Entlastung und Unterstützung von Familien existieren, sind ihm bekannt. Mann 1 kennt jedoch nur Angebote, welche Kosten verursachen. Vorschläge/Offerten von kostenlosen oder günstigen Angeboten hat er bisher keine bekommen. Niederschwellige oder günstige Angebote empfindet er als kaum vorhanden, oder würden auch nicht öffentlich kommuniziert werden.

Zur Kategorie Gesellschaft:

Obwohl das Thema immer aktueller werde, hat er den Eindruck, dass es noch immer wenige flexible Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt gibt, was das Thema Teilzeitarbeit/Pensumsreduktion anbelangt. Er ist der Ansicht, eine schwangere Mitarbeiterin werde nach wie vor als Risiko im Geschäft angesehen. Mitarbeitende mit Kindern seien auch weniger attraktiv, wenn sie fehlen, aufgrund von wegfallenden Betreuungsmöglichkeiten oder wenn das Kind krank wird und die Betreuung zuhause durch die Eltern erfolgen muss. Solange alles nach Plan läuft und keine Dinge dazwischenkommen, funktioniert die Teilzeitarbeit aber aus Sicht von Mann 1 grundsätzlich gut. Er ist der Meinung, dass es auch Eigenverantwortung ist, für genügend soziale Sicherheit zu sorgen und sich zu informieren.

Zur Kategorie Geschlechterrollen:

Die Erwartung zu Leitungsfunktionen erlebt Mann 1 nach wie vor so, dass die Personen 100 Prozent oder mindestens 90 Prozent arbeiten müssten, um in einer solchen Position tätig sein zu können.

Zur Kategorie Gleichstellung:

Mann 1 betont, dass es mehr flexible Angebote von Seiten der Arbeitgebenden braucht, damit Familien davon profitieren können. Auch der Sensibilisierungsarbeit räumt er in diesem Bereich einen grossen Stellenwert zu. Für Mann 1 ist es klar, dass er Zeit mit den Kindern verbringen möchte und einen Alltag mit ihnen erleben will. Dass er die Kinder nur am Abend sieht, weil er sie lediglich ins Bett bringen würde, kommt für ihn auf keinen Fall in Frage. Daher hat er sich für einen Papitag entschieden, an welchem er sich um die Kinderbetreuung kümmert.

Zur Kategorie Unabhängigkeit:

Mann 1 äussert, dass seine Ehefrau (Frau 1) über mehr Kenntnisse zu den Themen Versicherungen und Finanzen verfügt als er. Er hat den Eindruck, dies entsteht durch den beruflichen Hintergrund seiner Ehefrau. Er merkt, dass seine Ehefrau viel weiss und die Dinge rund um die Kinder organisiert.

4.3. Zweites Ehepaar – Frau 2

Die Mutter von Frau 2 arbeitete immer rund 60 Prozent, der Vater 100 Prozent. Die Eltern haben sich früh in ihrer Kindheit getrennt. Nach der Scheidung der Eltern ist Frau 2 bei ihrer Mutter aufgewachsen. Nach der Volksschule absolvierte sie eine Berufslehre. Daraufhin folgte eine Ausbildung an einer höheren Fachschule. Jahrelang war sie auf diesem Gebiet angestellt, bis sie dann vor der Geburt des ersten Kindes die Leitung übernahm. Nach der Niederkunft dieses Kindes war sie in diesem Betrieb als Springerin angestellt. Eine Rückkehr in ihre zuvor eingenommene Leitungsposition wurde ihr aufgrund ihres Wunsches, das Arbeitspensum zu vermindern, verwehrt. Nach der Geburt des zweiten Kindes stieg Frau 2 wieder ins Berufsleben ein, jedoch in einem anderen Betrieb.

Zur Kategorie Finanzen:

Die Finanzen bespricht das Paar gemeinsam, wobei Frau 2 den alleinigen Zugang zu den E-Banking-Konten hat und Zahlungen selbständig vornimmt. Frau 2 hält ein Auge auf ihre Säule 3a und achtet darauf, was ergänzend einbezahlt werden muss, da ihr Ehemann zurzeit aufgrund seines höheren Pensums mehr in seine Pensionskasse einzahlen kann. Das Paar hat für Anschaffungen unterschiedliche Konti. Anschaffungen bespricht das Paar gemeinsam. Beide Parteien bekommen monatlich ein Sackgeld, welches für den Ausgang und Geschenke verwendet werden kann.

Zur Kategorie Betreuung:

Ihr Ehemann (Mann 2) übernimmt einen Papitag, an dem Frau 2 arbeitet. Die Schwiegereltern von Frau 2 übernehmen die Betreuung an einem Tag pro Woche inklusive einer Nacht. Die Schwiegereltern

springen auch bei zusätzlichen Betreuungseingängen ein. An den übrigen Wochentagen übernimmt Frau 2 die Betreuung.

Zur Kategorie Gesellschaft:

Frau 2 empfindet, dass es zum jetzigen Zeitpunkt in der Berufswelt zu wenig Möglichkeiten gibt, um Leitungsfunktionen und Kinder vereinbaren zu können. Die Arbeitgebenden empfindet sie als noch zu wenig bereit dazu. Bei ihrer Nachfolgerin sei es nun möglich gewesen, auch im Teilzeitpensum die Leitung zu übernehmen. Sie hat den Eindruck, dies liege aber mehr am Fachkräftemangel als am Umdenken des Personalwesens. Frau 2 ist es enorm wichtig, dass sie arbeiten geht und einen Lohn erreicht, der pensionskassenpflichtig ist. Es sollte auch kein Nullspiel mit einer externen Betreuung sein.

Zur Kategorie Geschlechterrollen:

Die traditionellen Rollen empfindet Frau 2 als durch die Gesellschaft und Politik reproduziert. Sie erlebt Situationen, bei welchen ihr Mann stark gelobt wird, wenn er in der Öffentlichkeit etwas mit den Kindern macht (beispielsweise ein Besuch auf dem Spielplatz). Das komme bei Frauen nicht vor. Sie nimmt es von Seiten der Gesellschaft so wahr, als würde dies als selbstverständlich aufgefasst werden.

Zur Kategorie Gleichstellung:

Die fehlende Elternzeit schafft aus Sicht von Frau 2 grosse Hürden und reproduziert Geschlechterrollen, die Absicherung rund um die Schwanger- und Mutterschaft empfindet sie teilweise als nicht ausreichend gegeben.

Zur Kategorie Unabhängigkeit:

Frau 2 empfindet, dass sowohl sie von ihrem Mann, als auch ihr Mann von ihr abhängig ist. Auch von der Schwiegermutter fühlt sie sich dahingehend abhängig, als dass diese wichtige Betreuungsaufgaben wahrnimmt, ohne diese sie selbst nicht arbeiten könnte. Frau 2 äussert, dass sie bei einem Wegfall der Schwiegermutter auch von Betreuungsgutschriften für eine externe Kinderbetreuung, beispielsweise in einer Kindertagesstätte, profitieren könnte.

4.4. Zweites Ehepaar – Mann 2

Die Mutter von Mann 2 war zuhause einen Tag in der Woche erwerbstätig gewesen, während der Vater immer 100 Prozent gearbeitet hatte. Nach der Volksschule folgte die Fachmaturität und ein Bachelorabschluss. Danach arbeitete er sieben Jahre im erlernten Beruf und wechselte während der zweiten Schwangerschaft aufgrund des Wunsches nach geregelten Arbeitszeiten zu einem anderen Arbeitgeber. Zurzeit ist er 80 Prozent angestellt.

Zur Kategorie Finanzen:

Die Finanzen empfindet er in der Beziehung seit Beginn als ein wichtiges Thema. Er hat den Eindruck, dass sie als Paar sehr sparsam und vorausschauend handeln. Die Hauptverantwortung für die Finanzen werden von seiner Ehefrau (Frau 2) übernommen, da sie das E-Banking führt. Der Hauskauf vor dem ersten Kind ist finanziell gesehen eine grosse Investition gewesen.

Zur Kategorie Betreuung:

Durch seine Mutter ist eine grosse Entlastung in Bezug auf die Kinderbetreuung vorhanden. Ihm war es wichtig gewesen, mindestens einen Papitag zu haben. Er hätte, sofern dies möglich gewesen wäre, auch die Hauptbetreuung der Kinder übernommen und weniger gearbeitet. Das momentan gelebte Rollenmodell hat das Paar ausgehandelt. Mit der jetzigen Situation fühlt es sich für Mann 2 so an, als hätten sie als Paar eine gute Lösung gefunden.

Zur Kategorie Gesellschaft:

Die Gesetze hinken aus Sicht von Mann 2 immer noch hinterher, die alten Rollenmodelle werden so reproduziert. Mann 2 berichtet, wahrnehmen zu können, dass es in gewissen Bereichen eher als normal angesehen wird, wenn jemand Teilzeit arbeitet. In anderen Bereichen hingegen empfindet er es als kaum möglich.

Zur Kategorie Geschlechterrollen:

Der Vaterschaftsurlaub empfindet Mann 2 als hinderlich, da dieser zu wenig lang ist und kaum Entlastung bringt. Mann 2 schlägt vor, dass politisch eine Elternzeit eingeführt wird, welche es einem Paar ermöglichen würde, die Kinderbetreuung flexibel und individuell aufzuteilen.

Zur Kategorie Gleichstellung:

Die Rahmenbedingungen zur Unabhängigkeit empfindet Mann 2 als nicht wirklich gegeben.

Zur Kategorie Unabhängigkeit:

Es besteht aus Sicht von Mann 2 eine gegenseitige Abhängigkeit und Verantwortung als Eltern gemeinsamer Kinder. Aufgrund seiner Erfahrungen sieht er es aber als machbar an, auch allein durchzukommen, sollten sie sich als Paar trennen. Er erkennt jedoch an, dass einiges schwieriger werden würde und geregelt werden müsste.

4.5. Drittes Ehepaar – Frau 3

Die Mutter von Frau 3 war Hausfrau, der Vater hat immer 100 Prozent gearbeitet. Nach der Volksschule schloss sie die Handelsmittelschule ab und war anschliessend angestellt. Seit der Geburt des ersten Kindes ist sie im Umfang von 40 Prozent in den Betrieb, in welchem sie bereits vor der Geburt tätig war, zurückgekehrt.

Zur Kategorie Finanzen:

Die 3. Säule ist Frau 3 sehr wichtig, und sie schaut gemeinsam mit ihrem Ehemann (Mann 3), was ausgeglichen werden kann. Frau 3 erwähnt, dass die Marktsituation es ihnen als Familie zurzeit nicht ermöglicht, sich ein Eigenheim zu leisten.

Zur Kategorie Betreuung:

Die Betreuung des Kindes an den Tagen, an welchen Frau 3 arbeitet, wird durch die Kindertagesstätte sichergestellt. Die Anmeldung dieser musste bereits sechs Monate vor der Geburt erfolgen. Der Kindsvater hat jede zweite Woche einen Papitag. Frau 3 wünscht sich, dass dieser in der Zukunft jede Woche stattfinden kann, sodass sie allenfalls einen Tag mehr arbeiten könnte.

Zur Kategorie Gesellschaft:

Die Betroffene kannte es aufgrund von ihren Eltern nicht, dass man sich über Finanzen und Arbeitsteilung unterhält. Mit ihrem Ehemann (Mann 3) spricht sie jedoch seit Anfang der Beziehung offen über finanzielle Belange. Es sei schwierig gewesen die 40 Prozent im Geschäft als Arbeitspensum zu erhalten. Frau 3 äussert, dass merkbar sei, dass Teilzeitarbeit für den Betrieb weniger attraktiv ist, obwohl die Teilzeitarbeit auf Frau 3 akzeptierter wirke.

Zur Kategorie Geschlechterrollen:

Wenn ihr Mann 100 Prozent arbeiten würde, würde er immer mehr verdienen als sie mit 100 Prozent. Es bräuchte für sie persönlich mehr als 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, da es Zeit brauche, bis man sich an ein Leben mit dem Kind/den Kindern gewöhnt hat und sich in der neuen Rolle zurechtfindet.

Zur Kategorie Gleichstellung:

Sie stellt sich die Frage, ob ihre Arbeit weniger wert ist, da sie schliesslich auf dem Bankkonto einen Unterschied erkennt, obwohl sie gleich viele Stunden arbeitet wie andere Menschen. Im Arbeitsalltag betont Frau 3 jedoch, dass sie dies jedoch nicht zu spüren bekommt. Es würde ihr niemand sagen, dass ihre Arbeit wenig wert sei. Es sei für sie logisch, dass ihr Mann, der studiert hatte und mehr verdient nun auch mehr arbeitet als sie. Sie kümmert sich im Gegenzug mehr um die Kinder.

Zur Kategorie Unabhängigkeit:

Das Geld vom Ehemann sei unabdingbar, da sie durch die Mutterschaft und den unbezahlten mehrmonatigen Urlaub weniger Geld zur Verfügung habe. Sie sei sehr abhängig von sich selbst, da sie den Grossteil der Betreuung übernehme. Ein familiäres Umfeld sei aber vorhanden, wenn es um eine kurzfristige Betreuung geht.

4.6. Drittes Ehepaar – Mann 3

Die Mutter von Mann 3 hat Teilzeit gearbeitet, war mittags und in den Schulferien aber immer zuhause gewesen. Der Vater hat 100 Prozent gearbeitet. Der Befragte hat nach der Matura den Master an einer Universität abgeschlossen. Er hat immer 70 bis 90 Prozent gearbeitet. Heute ist er zu 90 Prozent angestellt, den freien Tag verbringt er mit der Ehefrau und dem gemeinsamen Kind.

Zur Kategorie Finanzen:

Das Sparen sowie die Vorsorge über die Säule 3a ist aus Sicht von Mann 3 wichtig für sie als Paar. Das Eigenheim empfindet er zum jetzigen Zeitpunkt als nicht realistisch und hätte früher umgesetzt werden müssen.

Zur Kategorie Betreuung:

Der Papitag ist sehr wichtig für ihn. Er würde gerne auf 80 Prozent reduzieren, sodass er einen fixen Tag mit dem Kind hätte. Für die Betreuung des Kindes sorgt ansonsten unter der Woche tagsüber grundsätzlich die Ehefrau und wenn diese arbeitet die Kindertagesstätte.

Zur Kategorie Gesellschaft:

Mann 3 hat die Möglichkeit, je nach Bedarf seiner Familie, zwei Tage in der Woche der Arbeit im Homeoffice nachzugehen. In dieser Zeit kann er seine Frau individuell bei der Betreuung unterstützen. Die zwei Wochen Vaterschaftsurlaub empfindet er als einen Tropfen auf den heissen Stein. Ihm ist es deshalb wichtig noch unbezahlten Urlaub zu nehmen. Der Föderalismus erschwert seiner Meinung nach den Informationsfluss. Einige Kantone empfindet er als familienfreundlicher und direkter mit ihren Vergünstigungen wie andere.

Zur Kategorie Geschlechterrollen:

Das Paar hat über die Zuteilung der Aufgaben vor der Geburt des Kindes gesprochen. Für seine Frau sei es nicht in Frage gekommen, dass sie ein Kind möchte, um anschliessend direkt wieder 80 Prozent in den Beruf zurückzukehren. Dies hat auch für Mann 3 so gepasst.

Zur Kategorie Gleichstellung:

Der Lohnunterschied empfindet Mann 3 als hinderlich. Die politischen und gesetzlichen Grundlagen sind seiner Meinung nach für eine Besserstellung der Frauen nicht gegeben.

Zur Kategorie Unabhängigkeit:

Er fühlt sich unabhängig. Es ist ihm zurzeit aber nicht möglich weniger als 80 Prozent zu arbeiten. Dies wäre allenfalls in Zukunft möglich, wenn seine Frau durch Weiterbildungen oder eine andere berufliche Ausrichtung in eine höher Lohnklasse kommt und mehr verdienen würde als zurzeit.

4.7. Viertes Ehepaar – Frau 4

Die Mutter der Betroffenen hat niedrigprozentig, der Vater immer 100 Prozent gearbeitet. Als sie in die Oberstufe kam, hat die Mutter begonnen, 80 Prozent zu arbeiten. Nach der Maturität hat sie den Bachelor an einer Fachhochschule abgeschlossen. Danach folgten mit dem Ehemann Auslandsaufenthalte. Nach dem ersten Kind hat sie nicht gearbeitet. Eineinhalb Jahre nach der zweiten Geburt hat sie mit einem Arbeitspensum von 20 Prozent begonnen. Mittlerweile arbeitet sie 30 Prozent an einem Tag in der Woche.

Zur Kategorie Finanzen:

Seit der Erhöhung auf 30 Prozent kann sie nun wieder in die 3. Säule einzahlen. Das Haus bewohnt die Familie im Eigentum, welches jedoch momentan aufgrund der vielen Bauanfälligkeiten ein Geldfresser ist.

Zur Kategorie Betreuung:

Frau 4 schaut sechs Tage die Woche zu den Kindern, dies ist für sie als Familie so normal. Sie möchte nicht, dass die Betreuung durch Fremde übernommen wird, sondern durch sie als Eltern erfolgt. Das Ziel war für sie als Paar, dass sie die Elternschaft und die finanzielle Situation gemeinsam unter einen Hut bringen können ohne regelmässige externe Unterstützung.

Zur Kategorie Gesellschaft:

Frau 4 kennt von der Gemeinde viele Betreuungs- und Unterstützungsangebote, wobei sie von diesen bisher keinen Gebrauch gemacht hat. Sie würden sich jeweils für die Kinderbetreuung Privat organisieren.

Zur Kategorie Geschlechterrollen:

Frau 4 habe nie zwingend arbeiten müssen, da das Erwerbseinkommen des Mannes bisher ausreichend gewesen ist. Es sei nicht Thema gewesen, dass auch sie in der ersten Zeit nach den Geburten hätte arbeiten müssen. Es war für sie als Paar klar gewesen, dass sie sich klassisch aufteilen würden. Der Mann musste zurückstecken, da sie als Mutter auf die Kinder fokussiert gewesen ist.

Zur Kategorie Gleichstellung:

Frau 4 hat es mit der Geburt ihrer Kinder in Kauf genommen, dass das Berufliche in den Hintergrund gerückt ist. Frau 4 empfindet, dass die Frau in einer Scheidung generell bessergestellt ist, als der Ehemann, da sie 50 Prozent aller Gelder erhalten würde.

Zur Kategorie Unabhängigkeit:

Würde sie mehr arbeiten (50 - 60 Prozent), wäre sie zwar unabhängiger, jedoch zu Lasten der Kinder. Mehr arbeiten möchte sie, wenn die Kinder älter sind, vielleicht ab der Oberstufe, wenn die Kinder nicht mehr so viel Betreuung brauchen würden.

4.8. Viertes Ehepaar – Mann 4

Die Mutter von Mann 4 war Hausfrau gewesen, der Vater hat immer 100 Prozent gearbeitet. Nach der Volksschule absolvierte er eine Berufslehre, danach eine fachfremde Ausbildung im Ausland. Im Ausland hat er immer 100 Prozent gearbeitet. Das Paar zog kurz vor der Geburt des zweiten Kindes zurück in die Schweiz. Er arbeitet zurzeit 100 Prozent, wobei er einen Tag im Homeoffice sein kann. An diesem Tag arbeitet seine Ehefrau (Frau 4), das ältere Kind geht in den Kindergarten und er kümmert sich dann neben dem Homeoffice um das jüngere Kind.

Zur Kategorie Finanzen:

Lücken sind bei ihm wie auch bei seiner Frau sowohl in der Pensionskasse (2. Säule) als auch in der AHV (1. Säule) vorhanden. Seine Ehefrau (Frau 4) kann nun seit sie 30 Prozent angestellt ist auch in die Pensionskasse einzahlen und hat so auch die Möglichkeit den Maximalbetrag in die 3. Säule einzuzahlen. Mann 4 empfindet, dass sie als Paar Überlebenskünstler:innen sind. Aus seiner Sicht werde es bestimmt eine Lösung geben, trotz der Lücken.

Zur Kategorie Betreuung:

Die Kinderbetreuung übernimmt hauptsächlich die Ehefrau, eine Fremdbetreuung sei nie in Frage gekommen. Er wollte keine Schlüsselkinder. Er empfindet es als sinnlos Kinder zu haben, wenn man sich nicht selbst darum kümmern möchte, sondern die finanzielle Situation als gewichtiger erachte.

Zur Kategorie Gesellschaft:

Es sei für ihn aufgrund seiner Leitungsfunktion nicht möglich, beliebig zu reduzieren. Es sei in der Vergangenheit auch schon schwierig gewesen, den Vaterschaftsurlaub einzuziehen. Ein Vorgesetzter habe ihn bereits in der Vergangenheit direkt nach der Geburt angerufen und gefragt, ob er arbeiten kommen könne. In seinem Beruf mache man gerade zu Beginn der Karriere viel für ein Weiterkommen, es sei sehr schwierig mit der Teilzeitarbeit.

Zur Kategorie Geschlechterrollen:

Die Frau habe es besser im Griff, sich mehr Zeit zu nehmen für die Kinder, als er mit seiner Arbeit und den vielen Hobbies. Die Frau hatte durchaus Mühe damit, dass der Vorgesetzte direkt nach der Geburt gefragt hatte, ob er arbeiten gehen könne. Auch wenn er das Geld nachhause bringe, hat er den Eindruck, seine Frau arbeite genauso viel, wenn nicht sogar mehr.

Zur Kategorie Gleichstellung:

Seine Ehefrau müsste mehr arbeiten, wenn er auf 80 Prozent reduzieren wollen würde. Unter 70 Prozent Arbeitspensum könne er nicht gehen, da es ansonsten mit dem gemeinsamen Lohn nicht ausreichen würde.

Zur Kategorie Unabhängigkeit:

Er sei abhängig von seiner Frau, da sie sich hauptsächlich um die Kinderbetreuung kümmert und ihm so den Rücken frei hält. Ohne sie könnte er nicht weitermachen in seiner Karriere, wie er es zurzeit kann.

5. Diskussion der Forschungsergebnisse

Im nachfolgenden Unterkapitel werden die Ergebnisse der Forschung dargestellt. Die Ergebnisse der Interviews werden anhand der vorab erstellten Codes und Kategorien ausgewertet. Die vorab erwähnten Kategorien enthalten Zitate, welche mit der vorgängig erarbeiteten Theorie in Verbindung gebracht werden. Der letzte Schritt der Auswertung umfasst schliesslich die passende Darstellung der Ergebnisse.

Nachfolgende Zitate der Interviews sind aufgrund der Lesbarkeit in Anführungszeichen und links eingezogen dargestellt.

5.1. Soziologische Hintergründe die bei den Paaren zu erkennen sind?

Nachfolgend wird die erste Forschungsfrage diskutiert.

5.1.1. Geschlechterrollen

Die Zeit der Industrialisierung beeinflusst gemäss Ehrlet (2012) noch heute die Geschlechterunterschiede, was sich darin zeigt, dass weiterhin im Rahmen des biologischen Geschlechts differenziert wird. Dabei gilt es zu kritisieren, dass selbst das biologische binäre Geschlecht sozial konstruiert ist (S. 23). Deutlich wird im Rahmen der Befragung, dass in Bezug auf die Familienmodelle die Mutter einen zentralen Teil der Kinder einnimmt:

«... durch meine Kindheit, Verlust der Mutter. Die Beziehung zu meiner Grossmutter war deshalb sehr eng und mein Vater hat immer 100 Prozent gearbeitet, auch sein Papi. Seine Mutter dagegen nie. Ich glaube, dass unsere Kinder dies viel anders handhaben. Einfach weil unsere Kinder das anders erleben.» (Frau 1)

Frau 2 hat dagegen andere Erfahrungen gemacht, welche sie aus ihrer Kindheit geprägt haben:

«... meine Mutter immer gearbeitet hat. Mir wurde mitgegeben, dass ich auf eigenen Beinen stehen muss und nicht von jemandem abhängig sein darf.» (Frau 2).

Mit Bezug auf Bourdieu (Treibel, 1994, S. 214), kann festgehalten werden, dass kulturelles Kapital im Rahmen der Sozialisation vererbbar ist. Aufgrund der Werte innerhalb der Familie scheint es für Frau 2 selbstverständlich Selbständigkeit und Emanzipation zu leben.

Theoretische Konstruktionsansätze belegen, dass eine Einteilung von Mann und Frau in der Gesellschaft dauernd präsent ist und die Wahrnehmung der einzelnen Personen hinsichtlich Verhalten und Handeln bestimmt (Ehrlet, 2012, S. 25). Sichtbar wird in der Befragung, wie die Rollen klar scheinen:

«... kenne ich aus meiner Familie nicht, dass man sich über dieses Thema (meint soziale Sicherheit der Familie) unterhält.» (Frau 3)

Beim vierten befragten Paar stimmen beide zu:

«Für uns war klar, dass wir uns klassisch, altmodisch aufteilen werden. Wichtig war, dass wir die Betreuung in der Familie haben. Wichtig war uns, dass die Kinder nicht fremdbetreut werden. Wir wollten das unter einen Hut bekommen.» (Frau 4)

Sichtbar wird, dass es bei der Geschlechtszuweisung kaum ein Verhalten gibt, welches nur auf ein Geschlecht zugeschnitten werden kann. Trotzdem wird auch in der Forschung allein sichtbar, dass «*doing gender*» aufgrund des Einbezugs von Alltagswissen ständig stattfindet (Riegraf, 2010, S.76 - 77). Im Rahmen der Befragung zeigt sich, dass das Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie erst breiter gesellschaftlich bekannter sein muss, um alte Muster aufbrechen zu können.

«Ich sehe viel im Büro, die arbeiten Teilzeit, das ist heute gar nicht mehr so ein Thema. Auf meinem Beruf und meiner Branche merke ich aber schon, dass die Erwartung ist, man muss 100 Prozent anwesend sein. Es hat sich aber gezeigt, dass das auch gut möglich ist mit 90 Prozent.» (Mann 1)

«In gewissen Branchen, würde ich behaupten, ist es Gang und Gäbe mit der Teilzeitarbeit. In anderen Branchen ist die Offenheit dafür weniger gegeben.» (Frau 1)

«Ich habe das Gefühl, man ist offener geworden gegenüber dem Grundsatz, dass Menschen Teilzeit arbeiten» (Frau 3)

«In meiner Branche ist es sehr schwierig. Zu Beginn macht man bei uns alles für den Job, auch in der Freizeit.» (Mann 4)

Gemäss dem Bundesamt für Statistik (2022b) nimmt die Erwerbsbeschäftigung der Mütter zwar zu, jedoch liegt der Beschäftigungsgrad im Durchschnitt bei Müttern mit Kindern bis zu elf Jahren bei 60 Prozent (S. 6). Frau 2 beschreibt eine bestehende gesellschaftliche Erwartungshaltung an Frauen:

«... Mental Loud. Immer das Gefühl haben, man müsse alles können - man müsse mindestens 60 Prozent oder gar 80 Prozent . Es ist eben nicht so einfach teilweise, niederprozentig zu arbeiten.»

In der Umfrage von McKinsey & Company (2022) wird beschrieben, wie der Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit, Verpflichtungen gegenüber der Familie und dem Wunsch, mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können, deutlich im Vordergrund liegt (S. 7).

«wir haben immer wieder darüber gesprochen und probiert einen Mittelweg für beide zu finden.» (Frau 2)

«Weniger Prozent ist dann schon nicht mehr so interessant für einen Betrieb.» (Frau 3)

In Bezug auf die Entwicklungen in der Arbeitswelt erleben die befragten Personen unterschiedliches:

«Meine Nachfolgerin, die auch Mutter geworden ist, die hat die Leitung behalten dürfen mit weniger Prozent. Dies weil sie kein gut ausgebildetes Personal gefunden haben.» (Frau 2)

Oder wie hier:

«... gar nicht oder eher stagnierend. Alle freuen sich über die zwei Wochen Vaterschaftsurlaub, aber im Endeffekt ist es ein Tropfen auf den heissen Stein. Mein ehemaliger Arbeitgeber hätte ganze vier Wochen gegeben und wenn ich das verdoppeln hätte wollen, wäre dies auf unbezahlter Urlaubsbasis.» (Mann 3)

5.1.2. Gleichstellung

Gemäss Witerich (2011) ist es, trotz der Auflösung der Rollenzuschreibung sichtbar, dass nach wie vor vermehrt Frauen aufgrund abnehmender staatlicher Unterstützung in Überforderungssituationen gedrängt werden (zit. in Dück, 2016, S. 167). Die unterschiedlich finanzierte Care-Arbeit sowie die Arbeitsintegration der Frauen führt zu einer Trennlinie der gut und weniger gut situierten Familien. Betreuungsarbeiten werden wiederum vor allem von Frauen ausgeführt (ebd.). In der Befragung wird sichtbar, dass die Frau den Grossteil der Betreuung und Erziehungsaufgaben übernimmt:

«Für mich ist es schon immer klar gewesen, wenn ich Kinder habe, dann habe ich mindestens einen Papitag, um Zeit mit den Kindern zu haben. Auch um eine engere Verbindung zu haben. Ich wollte die Kinder nicht nur zu Bett bringen.» (Mann 1)

«Ich habe auch immer gestillt, das war mir wichtig. Und der Papitag ist mir ebenfalls wichtig. Dass auch er Verantwortung übernimmt. Die Beziehung ist wichtig zum Vater, er soll aber auch sehen, was es bedeutet» (Frau 1)

Die Fremdbetreuung scheint hinsichtlich der Bindung zu den Kindern weniger attraktiv:

«Ich habe nichts gegen die Betreuung (meint in Institutionen), ich habe auch selbst einmal an einem solchen Ort gearbeitet, aber ich habe den Eindruck, dass es schwierig ist mit so viel wechselnden Bezugspersonen, wenn sie (meint die Kinder) noch so klein sind.» (Frau 1)

«Wir wollten nicht, dass die Kinder in die Kindertagesstätte gehen. Daher ist es super, wie es bei uns funktioniert. Es ist gut, dass ich ein Tag zuhause arbeiten kann. Uns ist wichtig, dass jemand zuhause ist, wenn die Kinder nach Hause kommen. Wir wollen keine Schlüssel-Kinder generieren. Das schlimmste finde ich, dass wenn beide 100 Prozent arbeiten und die Kinder vom Morgen bis am Abend in der Kindertagesstätte sind und man ihnen am Abend einfach einen Schoppen gibt. Das macht keinen Sinn.» (Mann 4)

Gemäss Fuchs et al. (2016) lebten 1970 noch 70 Prozent im traditionellen Familienmodell, wobei erst mit der Einführung des Mutterschaftsurlaubs und der Erwerbsausfallentschädigung von 80 Prozent Lohnersatz als Maximalbetrag eine Grundlage der Gleichstellung geschaffen wurde (S. 55 - 56).

«Es ist immer schwierig, wenn man ein oder zwei Kinder hat, fällt man viel aus. Aufgrund der Schwangerschaft und der Mutterschaft, das ist nicht so einfach für das Büro.»(Mann 1)

«Der Mann ist dadurch unabhängiger, der hat das nicht. Ich habe sie auch immer im Hinterkopf. Kochen, Einkaufen, sie abholen, du bist direkt in der Mami Rolle.» (Frau 1)

«Ich glaube es liegt auch viel an mir, da ich es nicht abgegeben habe. Ich glaube auch mein Mann reisst sich nicht darum. Ich habe gemerkt, wenn du die Kinder betreust und wenn du wieder arbeiten willst, liegt alles an dir als Mutter» (Frau 1)

Auch wenn durch die Einführung des Erwerbsersatzes ein wichtiger finanzieller Grundstein gelegt wurde und der Vaterschaftsurlaub kürzlich auf zwei Wochen erhöht wurde, scheinen die Anforderungen sichtlich Gleichstellung weiterhin nicht erfüllt. Nachfolgende Zitate der Interviews zeigen:

«... stehe ich als Mutter in der Nacht auf, weil der Vater geht ja arbeiten und das dann nach vier Monaten wieder verändert, weil die Mutter jetzt arbeiten geht, das ist schwierig, dass dann der Mann aufsteht.» (Frau 2)

«Es ist nicht immer der Vater der Hauptnährer, aber immer die Mutter bringt das Kind auf die Welt. Da gibt es keine Flexibilität.» (Mann 3)

Gewissen Paaren entspricht es nicht mehr, die Betreuung ganz auf eine Person aufzuteilen. Deshalb liegt es an den Paaren selbst organisiert zu schauen, was im Rahmen der Erwerbstätigkeit überhaupt möglich ist.

«Ich finde es für mich wichtig, dass ich einen Tag mit den Kindern allein bin und auf sie schauen kann, auch für die Beziehung zu den Kindern. Daher kommt es für mich im Moment nicht in Frage 100 Prozent zu arbeiten.» (Mann 2)

«Wir haben uns gesagt, dass wir uns das teilen. Mein Mann will auch Zeit mit den Kindern verbringen und nicht nur der Feierabend-Vater sein. Es hat wie beides.» (Frau 2)

«... hat einen Tag alle 2 Wochen einen Papitag. Das wünsche ich mir, dass das so weiter möglich ist, wenn nicht sogar, dass ich einen Tag mehr arbeite und er reduziert sogar auf 80 Prozent, damit er einen Tag fix hat.» (Frau 3)

Festgehalten werden kann, dass die Hürden für eine gleichgestellte Aufteilung der Erziehungsaufgaben bereits durch die getrennten Urlaube (Mutter- und Vaterschaftsurlaub), aufgrund von Geschlechterrollen entstehen. Mütter erhalten durch ihren Mutterschaftsurlaub mit 80 Prozent Lohnersatz automatisch mehr und über längere Dauer Zeit mit ihrem Kind, der Vater dagegen muss beim Arbeitgeber um unbezahlten Urlaub ringen. Es ist deshalb für Paare grundsätzlich unkomplizierter, das implizierte Familienmodell zu übernehmen. Die Rollenbilder werden gestärkt, wie nachfolgende Zitate zeigen:

«... mehr die Frauen sind, die den Stress vermehrt wahrnehmen und das Gefühl haben, man müsse immer alles schaffen und zu Stande bringen. Da ist schon Druck, den Frauen mehr haben.»

(Frau 2)

«Mein Mann musste ja zurückstecken, weil ich auf die Kinder fokussiert war.» (Frau 4)

«Ich glaube, wäre es nicht so Thema öffentlich, auch mit dem Teilzeitmodell, weiss ich nicht, ob ich das nicht auch anders machen würde.» (Mann 1)

«Ich glaube der Mann mit einem Kind ist immer noch «wow», auch weil es das früher nicht so oft gab. Und bei der Frau weiss ich nicht, ob es auch ein wenig Neid ist.» (Frau 1)

Die Verstärkung der Rollenbilder und somit auch der Rollenerwartungen scheint in Bezug auf die Mütter Druck auszulösen. Neben den Erziehungsaufgaben verspüren sie aber auch Druck sich als Individuum in der Arbeitswelt zu beweisen.

«Ich bin mehr oder weniger den ganzen Tag zuhause, schon nicht nur drin, aber mit meinem kleinen Kind. Mein Mann hat einen ganz anderen Alltag, fährt im Zug, ist unterwegs, sieht mehr Menschen. Der Ausgleich ist unterschiedlich. Ich möchte mehr raus, mein Mann möchte weniger Trubel. Man muss auch noch schauen, dass alle geduscht sind, essen konnten und man möchte sich als Paar auch noch austauschen und dass wir uns in Bezug auf das Kind abgleichen, dass wir es ähnlich handhaben.» (Frau 3)

«Auch als Frau auf einem Spielplatz, wo man einen Vater sieht mit seinen Kindern, sagen andere Mütter, dass es cool sei, dass der das mit den Kindern macht. Da frage ich mich, was da speziell ist.» (Frau 2)

«... Erwartungen an eine Frau gestiegen sind. Vom Idealbild her, habe ich den Eindruck, es geht darum, dass du im Beruf erfolgreich bist, zuhause musst du aber auch ein Super-Mami sein. Bei vielen Freunden wird mein Mann sehr gelobt, für alles was er macht. Und bei der Frau ist es mehr «macht sie es richtig?» man ist immer kritisch.» (Frau 1)

«Das Rollenbild ist im Staat aber auch weltweit veraltet. Die Frau wird nach wie vor mehr als Haupterzieherin und Bezugsperson der Kinder angesehen.» (Mann 2)

«... ich finde es schon auch einen gesellschaftlichen Druck. Der unterscheidet sich in Bezug auf die Frauen.» (Frau 2)

5.1.3. Unabhängigkeit

Nur eine von zehn Müttern verlässt gemäss dem Bundesamt für Statistik (2022b) den Arbeitsmarkt ganz nach der Mutterschaft (S. 1). Die Zahl lag Anfang der 2010er Jahren noch bei sieben Müttern. Die Erwerbstätigkeit nimmt nach der Geburt bei den Müttern nach wie vor deutlich um mindestens einen Arbeitstag pro Woche ab. Werden die Kinder älter, nimmt auch die Erwerbstätigkeit wieder zu. Zu

unterscheiden ist aber allgemein nach Alter, Ausbildungsstufe und Staatsangehörigkeit (Bundesamt für Statistik, 2022b, S. 1). Wie sich in der Befragung gezeigt hat, ist die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit ein präsent Thema:

«Wenn ich mehr arbeiten würde, vielleicht 50 Prozent oder 60 Prozent, dann würde ich mich sicher unabhängiger fühlen. Das wäre aber halt wieder zu Lasten der Kinder aus meiner Sicht.»
(Frau 4)

«Aber ich habe sein Geld schon auch nötig. Mit der Mutterschaft und dem Urlaub, wo ich auch noch unbezahlt bezogen habe. Das wäre nicht möglich, wenn ich mit dem Kind allein wäre.» (Frau 3)

Ein Zusammenhang zwischen der Teilzeitarbeit und dem Wunsch, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, liegt gemäss McKinsey & Company (2022) klar im Vordergrund (S. 7), wie auch bei den Befragungen erkennbar wird:

«Ich werde sicherlich wieder mehr arbeiten wollen. Ich könnte mir eine Weiterbildung vorstellen oder auch etwas ganz anderes. Das haben wir auch schon bevor wir Kindern hatten besprochen.»
(Frau 3)

«Ich könnte mir irgendwann vorstellen sogar auf 40 Prozent zu erhöhen. Mehr aber wäre wirklich erst ein Thema, wenn die Kinder älter sind, vielleicht in der Oberstufe.» (Frau 4)

«Ich möchte nicht einfach nur arbeiten und mehr Geld, sondern dass wir uns als Paar mehr Zeit nehmen.» (Frau 2)

«... es bräuchte mehr als 14 Wochen. Nur schon bis man sich angewöhnt hat. Ich weiss nicht, wie es bei weiteren Kindern ist. Gerade beim ersten, ist alles anders. Bis man sich da etwas eingefunden hat und einen neuen Alltag hat, da ist diese Zeit schon recht fortgeschritten.» (Frau 3)

Mit Blick auf das geringe Unabhängigkeitsgefühl der befragten Personen, werden formulierte Wünsche an die Verbesserung von Betreuung und Arbeit aufgezeigt:

«... dass ich auf 80 Prozent reduzieren könnte. Das wäre schon cool. Momentan bleibt es aber schon so, wie es ist. Wenn die Kinder einmal draussen sind und meine Frau mehr arbeiten könnte, dann könnte ich auf 80 Prozent reduzieren, das wäre gut möglich.» (Mann 4)

«Im Beruf wäre es schön, wenn es mehr flexible Arbeitsmodell gäbe. Früher kommen oder später gehen, das wäre schön.» (Mann 1)

«Wenn es eine Möglichkeit gegeben hätte, dass man jemanden anrufen hätte können oder das Kind vorbeibringen, dann hätte ich das «zack» gemacht.» (Frau 1)

«... Bezahlbare Betreuungsangebote, verbesserte Vereinbarkeit Beruf und Familie, gesellschaftliche Anerkennung, vielleicht auch jemand, der einen coacht.» (Frau 1)

«... Information auf einer breiteren Ebene. Lehrplan 21 der ist gut und recht, aber das sind Themen, die gehören in die Schule.» (Frau 2)

«Man hat gleich viel Geld zur Verfügung, aber jemand anderes macht den Haushalt. Jemand übernimmt Dinge, die man lieber nicht machen würde.» (Mann 3)

«Jemand, der aufräumt, putzt, etwas Essen warm macht. Das kommt zurzeit wie zu kurz.» (Frau 3)

«Wenn wir Engpässe haben und jemanden brauchen, der einspringt, um zu hüten. Das wäre nicht jede Woche. Ich bräuchte ein Angebot, welches ich ganz flexibel anrufen könnte.» (Frau 4)

Im Falle einer akuten Veränderung der Lebensweise wurden die Paare befragt, wie es um ihre Möglichkeiten steht. Es ist anzumerken, dass trotz des grossen Unabhängigkeitsgefühls (Skala von 1-10, wobei eine 10 eine totale Unabhängigkeit wäre) sichtbar wird, dass sowohl Mann als auch Frau die Situation als gleichermaßen herausfordernd beschreiben:

«... sie organisiert alles, sie weiss alles über unser Kind. Ich muss für die Strukturen nicht schauen. Ich würde sagen so eine 5 bis 6.» (Mann 1).

«... eher eine 1. Weisst du ich mache zwar die Finanzen, aber ich würde nie von seinem Geld etwas nehmen. Ich schliesse zwar die Verträge ab, aber er bringt das Geld nachhause und zahlt auf separate Konti ein. Ich fühle ich mich sehr abhängig. Da brauche ich mein Schwiegermami. Ich finde das so schwierig, ich bin nur die Schwiegertochter. Dann sage ich auch, dass er fragen soll.» (Frau 1)

«... dann kann man sich etwa ausrechnen, was dann reichen würde, um überleben zu können. So dass die Existenz gesichert wäre.» (Mann 2)

«Käme es hart auf hart und die Betreuung der Schwiegereltern würde wegfallen, hätte ich Anspruch auf Subventionen für die Fremdbetreuung. Irgendwie würde es gehen. Daher müsste ich sagen, es wäre eine 2, weil ich nicht komplett frei bin. Wir sind schon abhängig voneinander. Er auch von mir, weil wir je einzeln das Haus nicht tragen könnten, wobei er noch eher als ich. Zumindest in der aktuellen Erwerbssituation.» (Frau 2)

«Eigentlich fühle ich mich sehr unabhängig. Wobei nein, ich bin sehr abhängig von meiner Frau, dass sie die Kinder betreut. Da bin ich sehr abhängig eine 2, nein fast eine 1. Wenn meine Frau nicht da wäre, hätte ich ein grosses Problem im Beruf.» (Mann 4)

«Ab und zu brauche ich jemand von extern. Aber ich bin da nicht wahnsinnig abhängig. Vielleicht eine 8 bis 9.» (Frau 4)

Die unterschiedlich beschriebenen Unabhängigkeitsgefühle weisen in gewisser Weise Machtkonstruktionen auf. Gemäss Bourdieu entsteht ein Zusammenhang zwischen Macht und der ungleichen Verteilung der Kapitalsorten (Treibel, 1994, S. 214). Bezugnehmend auf den Begriff der

Intersektionalität, wird eine Perspektive auf die sozialen Hierarchien gelegt und deutlich, dass selbst die Thematisierung von ausgewählten problematischen Strukturen durch Machtverhältnisse entsteht (Ganz & Hausotter, 2020, S. 16). Es ist aber festzuhalten, dass kritische Auseinandersetzungen mit gewissen Themen, welche das Leben betreffen, Diskussionen und schliesslich Veränderungen bewirken können (ebd.).

5.2. Die Thematik der sozialen Absicherung in der Partnerschaft

Nachfolgend wird der Fokus auf die zweite Forschungsfrage gelegt.

5.2.1. Finanzierung

Gem. Widmer (2021) bildet die 3. Säule die individuelle Vorsorge, bei welcher jede Person in jedem Jahr selbständig entscheiden kann, ob sie Beiträge einzahlen möchte und wenn ja, in welchem Umfang (S. 11).

Die Interviews haben gezeigt, dass von dieser Entscheidungsfreiheit Gebrauch gemacht wird und die Höhe der Einzahlungen individuell an die bestehenden finanziellen Begebenheiten im Jahr angepasst werden.

«Wir zahlen in die 3.Säule ein, Pensionskasse ebenfalls. Wir müssen halt schauen, dass wir mehr einnehmen als ausgeben. Wir haben kein fixes Budget, wir schauen einfach und reagieren dann, wenn es sich falsch entwickelt.» (Mann 1)

«Die dritte Säule von meiner Frau schauen wir nach dem 13. Monatslohn und schauen, was übrig ist und füllen die dann nach Gelegenheit auf.» (Mann 2)

«Die 3. Säule haben wir bei mir immer auch bezahlt und versuchen dies nach Möglichkeit auch auszugleichen, was geht.» (Frau 3)

Zur Einzahlung in die 3. Säule ist nur berechtigt, wer einen AHV-pflichtigen Lohn erwirtschaftet (Bundesamt für Sozialversicherungen, ohne Datum b). Die diesbezügliche Grenze liegt im Jahr 2023 bei CHF 2'300.00 (AHV-IV, 2022, S. 3). Wer der beruflichen Vorsorge (2. Säule / Pensionskasse) angehört, hat die Möglichkeit den maximalen Betrag in die 3. Säule einzuzahlen. Teilzeitbeschäftigte, welche einen Lohn erhalten, der im Jahr 2023 weniger als CHF 22'050.00 beträgt, können maximal 20 Prozent ihres Nettoeinkommens in die Säule 3a einzahlen (Vorsorge-3a, ohne Datum a). Dies beschreibt Frau 4 wie folgt:

«Da ich 30 Prozent angestellt bin, kann ich das jetzt auch einzahlen, davor durfte ich nur einen kleineren Betrag einzahlen.»

Aufgrund eines mehrjährigen Auslandsaufenthaltes bestehen bei Frau und Mann 4 Beitragslücken in der ersten Säule.

«Wir haben beide sowohl in der Pensionskasse als auch der AHV-Lücken. Da haben wir nicht vorgesorgt.» (Mann 4)

Beitragsjahre, welche nicht oder nicht vollständig bezahlt wurden, führen zu Kürzungen der ausbezahlten AHV-Rente nach der Pension. Ein jedes nicht bezahltes Jahr führt zu einer Kürzung der AHV-Rente von ungefähr 2.3 Prozent. Bisher war eine Schliessung der Lücken, welche länger als fünf Jahre zurücklagen, aus Gründen der Verjährung nicht möglich. Die Reform AHV 21, welche am 25. September 2022 von Volk und Ständen angenommen wurde und am 1. Januar 2024 in Kraft treten wird, ändert diese Sachlage etwas jedoch nicht vollständig. Es wird aufgrund dieser Reform und im Sinne des Gesetzgebers, die Erwerbstätigkeit nach dem Erreichen des Pensionsalters von 65 Jahren attraktiver zu gestalten, möglich sein, Beitragslücken zu schliessen oder mindestens zu reduzieren. Dies bedeutet, dass Beiträge, welche in den Jahren nach der Erreichung des ordentlichen Rentenalters aufgrund Erwerbstätigkeit geleistet werden, als lückenschliessend verwendet werden können (Bundesamt für Sozialversicherungen, ohne Datum a).

Die Eröffnung einer Säule 3a wird von der eidgenössischen Steuerverwaltung auf Banken und Versicherungen eingeschränkt. Andere Anbietende sind nicht zugelassen. Jede Person ist frei, ob sie sich einer Bank, einer Versicherung oder allenfalls beidem anschliessen möchte (Vorsorge-3a, ohne Datum b).

Während Ehepaar 3 die 3. Säule bei einer Bank eröffnet hat:

«Wir haben beide eine Banklösung 3a. (Mann 3)»

hat sich Ehepaar 2 für eine Versicherung entschieden:

«... und dafür ein Versicherungsmodell gemacht, in welchem verschiedenes drin ist. Beispielsweise eine Lebensversicherung, eine dritte Säule und Amortisation des Hauses. Das ist ein Paket, in welchem wir die dritte Säule bezahlen.» (Mann2)

Es ist möglich, dass mehrere Beziehungen mit Vorsorgeeinrichtungen (Bank oder Versicherung) eingegangen werden. Die maximale Beitragsgrenze wird jedoch über alle diese Beziehungen gemeinsam berechnet. Es kann folglich nicht mit mehreren Vorsorgebeziehungen mehr Geld in die 3. Säule einbezahlt werden (Vorsorge-3a, ohne Datum b).

Aus mehreren Gründen wird empfohlen, dass nicht nur eine Vorsorgebeziehung geführt wird. Einer der Hauptgründe ist die Steuerersparnis beim Bezug. Bestehen mehrere Vorsorge-Konti können diese gestaffelt aufgelöst werden. Da Gelder der 3. Säule bei der Auszahlung progressiv besteuert werden,

können durch diese Option Steuern gespart werden. Ein weiterer Grund ist der Einleger:innenschutz, sollte eine Einrichtung Konkurs gehen. Gelder bis CHF 100'000.00 sind bei einem Konkurs einer Bank abgesichert, nicht jedoch, was diesen Betrag übersteigt. Abschliessend ist durch die Aufteilung auf unterschiedliche Lösungen ein vorzeitiger Bezug der Gelder flexibler möglich (Vorsorge-3a, ohne Datum b).

Keine der interviewten Personen hat Angaben dazu gemacht, ob sie zum jetzigen Zeitpunkt mehr als eine Vorsorgebeziehung eingegangen sind.

Ehepaar 2 hat die 3. Säule von Mann 2 beim Kauf des Hauses aufgelöst:

«Erst mit dem Kauf des Hauses haben wir meine dritte Säule aufgegeben...» (Mann 2)

Ein vorzeitiger Bezug (vor Erreichung des Pensionsalters) von Geldern der 3. Säule ist in bestimmten Gründen möglich. Darunter fällt eine Auswanderung, Bezug einer Invalidenrente, Aufnahme einer Selbständigkeit oder, wie im Falle von Ehepaar 2, die Finanzierung von selbstbewohntem Wohneigentum, wozu auch Rückzahlungen von bestehenden Hypotheken und Renovationen gehören. Ebenso ist der Bezug der Gelder möglich, wenn damit ein Einkauf in die eigene Pensionskasse erfolgt (Vorsorge-3a, (ohne Datum c)).

Bürgi (2022) betont, dass Mieten finanziell gesehen zum jetzigen Zeitpunkt günstiger ist, als Wohneigentum zu kaufen, da die Hypothekarzinsen stark gestiegen sind. Dies zeichnet sich seit 2022 ab. Dass der Kostenvorteil eines Kaufs, welcher vor einigen Jahren vorherrschend war, gesunken ist, liegt auch daran, dass die Immobilienpreise hoch sind. In und um Ballungsgebiete ist das Angebot tiefer als die Nachfrage, was die hohen Preise stützt (ebd.).

Während Ehepaar 2 vor diesem Umschwung das Eigenheim gekauft hat und somit noch von günstigeren Konditionen profitierte:

«Vor der Geburt des ersten Kindes haben wir das Haus gekauft. Das war eine grosse Investition (Mann 2).»

spürt das Ehepaar 3 die gestiegenen Kosten und Preise:

«Das Thema Eigenheim ist momentan nicht realistisch. Das hätte früher passieren müssen. Da ist das Kapital und die Erschwinglichkeit in dieser Region, wo es uns wohl ist, schwierig (Mann 3).

Frau 3 erwähnt:

«Irgendwann möchten wir mal etwas eigenes kaufen, wobei dies bei den Preisen in unserer Region, die für uns stimmt, undenkbar ist, Stand heute.»

Bürgi (2022) schliesst jedoch eine Veränderung der finanziellen Situation betreffend der Frage Kaufen oder Mieten nicht aus und erwähnt, dass auch emotionale Begebenheiten in diese Entscheidung hineinfliesen. Ebenso wird für ein Eigentum relativ viel des eigenen Vermögens investiert, was nicht für andere Dinge ausgegeben werden kann.

Die zeigt sich bei Ehepaar 4:

«Wir wohnen im Eigentum. Der grösste Geldfresser im Moment ist definitiv das Haus. Wir haben viele Baustellen und Dinge, die repariert und ersetzt werden müssen.» (Frau 4)

«Das Haus ist Eigentum, da haben wir grosse Investitionen. Wir müssen das Dach sanieren, Solarpanels installieren, das Bad müsste gemacht werden... Das sind viele Kosten, die auf uns zukommen.» (Mann 4)

Die befragten Paare sind alle verheiratet und haben sich für die Errungenschaftsbeteiligung entschieden. Die Errungenschaftsbeteiligung gilt in der Schweiz als der ordentliche Güterstand. Sie gilt immer dann, wenn ein Ehepaar keinen Ehevertrag abgeschlossen hat. Als Äquivalent gelten die Gütergemeinschaft sowie die Gütertrennung, welche durch einen Ehevertrag der Eheleute abgeschlossen werden können (Rosch, 2021, S. 195 – 196).

«Es gibt keinen Vertrag, keine Gütertrennung.» Mann 1

«...dass wir nichts machen, weil das was wir in die Ehe bringen ist sowieso getrennt und das danach ist dann zusammen. Daher haben wir nichts anderes gemacht.» Frau 2

«Aktiv keines, sprich die Errungenschaftsbeteiligung.» Mann 3

«Wir haben keinen Vertrag oder Ähnliches. Wir haben das klassische gewählt» Frau 4

Bei einer Scheidung wird die Errungenschaftsbeteiligung wie folgt behandelt: in einem ersten Schritt wird das Eigengut der jeweiligen Person zugeschrieben. Als Eigengut betrachtet der Gesetzgeber zum einen Vermögenswerte, welche in die Ehe hineingebracht worden sind, aber auch Schenkungen und Erben, welche während der Dauer der Ehe der jeweiligen Person zugekommen sind. Was nicht zum Eigengut gezählt werden kann, gehört zur Errungenschaft und wird im Falle einer Scheidung hälftig geteilt (Erbplaner, ohne Datum).

«Wir haben uns gesagt, sollte es auseinandergehen, gehört einfach beiden die Hälfte. Aber keine Gütertrennung» Mann 4

«Wir würden beide 50 Prozent bekommen bei einer Scheidung.» Frau 4

Die Situation mit Wohneigentum kann bei einer Scheidung zu Komplikationen führen. Drei Möglichkeiten bestehen, wie mit einem eigenen Haus oder einer eigenen Wohnung im Scheidungsfall umgegangen werden kann. Einerseits könnten die Eigentumsverhältnisse so bestehen bleiben, wie sie auch während der Ehe waren. Andererseits gibt es die Möglichkeit, dass eine Person das Eigentum übernimmt und die andere Person entsprechend die Hälfte des Wertes ausbezahlt. Ist es keinem der Eheleute möglich, die Hypothek allein zu tragen, wird das Eigentum in der Regel verkauft und der Erlös hälftig aufgeteilt (Hausinfo (ohne Datum)).

Die befragten Ehepaare mit Wohneigentum haben Bedenken geäußert, was im Falle einer Scheidung mit dem Eigentum passieren würde:

«Es würde alles in Frage stehen, auch mit dem Haus, wie man das regeln müsste. Dann müsste man sich sicher alles gut überlegen» (Mann2)

«In Bezug auf das Haus, das könnte ich allein nicht tragen. Ich denke auch wenn es mir bewusst ist, dass ich das Haus allein nicht tragen könnte, möchte ich nicht anders leben.» (Frau 4)

Betreffend der finanziellen Situation im Falle einer Scheidung haben sich die befragten Personen unterschiedlich geäußert:

«Ich müsste am Existenzminimum herumkleben, wegen den Alimenten. Ja und meine Frau könnte je nachdem, in welchen Verhältnissen wir auseinandergehen noch Unterhalt verlangen, wenn sie nicht arbeiten würde.» Mann 1

«Es reduziert aber einfach alles, was ich angespart habe... Es würde mir die Kehle zuschnüren, wenn ich daran denke.» Frau 1

«Ich habe das Gefühl mit den 80 Prozent würde ich es durchbringen... Auch wegen Alimenten und Unterhalt. Es würde alles in Frage stehen,...» Mann 2

«Ich wüsste nicht, was ich für die Kinder und meine Frau bezahlen müsste.» Mann 4

«Die Frau ist generell bessergestellt als der Mann... Er müsste auch für die Kinder Alimente bezahlen.» Frau 4

Art. 125 bis 132 ZGB regeln den nachehelichen Unterhalt. Die Person, welche hauptsächlich für die Betreuung der Kinder und des Haushalts zuständig war, wird nach der Scheidung nicht unmittelbar

verpflichtet, ihren Unterhalt selbst zu erwerben. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Kinder weiterhin durch diese Person betreut werden. Daher schuldet die andere Partei dieser Person einen gebührenden Unterhalt. Dieser bemisst sich anhand des während der Ehe gelebten Lebensstandards. Dieser Unterhalt wird anhand folgender Parameter bemessen: Gesundheit der Eheleute, Ehedauer, Gesundheit und Alter der Eheleute, Vermögen und Einkommen der jeweiligen Parteien, Aufwand für die Kinderbetreuung, berufliche Ausbildung und Beiträge aus AHV und beruflicher Vorsorge. Diejenige Person, welche nach der Scheidung hauptsächlich die Kinder betreut, hat einen Anspruch auf Unterhaltsbeiträge. Trotzdem sind dem betreuenden Elternteil gewisse Arbeitspensas zumutbar. Deren 50 Prozent sind es, wenn das jüngste Kind in die obligatorische Schule kommt (in der Regel Kindergarten). Dieser Prozentsatz wird nach dem Übertritt in die Oberstufe des jüngsten Kindes auf 80 und beim Erreichen des 16. Lebensjahres gar auf 100 erhöht (Rosch, 2021, S. 203 – 205).

Eine Scheidung bedeutet gemäss Rosch (2021), dass die Guthaben der 1. Säule aufgeteilt werden. Die Ansprüche, welche während der Ehe aus der 2. Säule erhoben wurden, werden im Sinne von Art. 122 ZGB ausgeglichen. Damit kommt der Gesetzgeber dem Umstand nach, dass die Person, welche während der Ehe keiner Erwerbsarbeit nachgegangen ist, einen angemessenen Anteil an der Altersvorsorge zugesprochen bekommt (S. 207).

5.2.2. Betreuungssituation

Die Kinderbetreuung und die Hausarbeit werden in der Schweiz zu einem grossen Teil von Frauen gemacht. In knapp 70 Prozent der Partnerschaften mit Kindern liegt die Hauptverantwortung für die Hausarbeit bei der Frau. Die Aufgaben werden dabei unterschiedlich verteilt. Während Frauen eher Dinge wie Putzen, Kochen oder das Organisieren von Geschenken für Freunde und Verwandte ausüben, werden kleine Reparaturen und administrative Arbeiten häufiger von Männern gemacht (Bundesamt für Statistik, 2021, S. 33).

Während bei Ehepaar 2 die Frau in administrativen Belangen federführend ist

«... ich habe das Login vom E-Banking. Mein Mann würde gar nicht ins E-Banking kommen. Ich bezahle die Rechnungen, Daueraufträge und Steuererklärung.» Frau 2

Hat bei Ehepaar 4 die Frau den ganzen Ablauf mit den Kindern im Blick:

«Hier finde ich es vom täglichen Ablauf her schwierig mit den Kindern. Das hat meine Frau viel besser im Griff.» Mann 4

Die Aufteilung wird von unterschiedlichen Parametern beeinflusst, wobei das Erwerbsmodell eine grosse Rolle spielt.

Der Mutterschaftsurlaub von gesetzlich festgelegten mindestens 14 Wochen wird von vielen Müttern anschliessend in Form eines unbezahlten Urlaubs fortgeführt. Durchschnittlich wird die Erwerbstätigkeit sechs Monate nach Geburt des Kindes wieder aufgenommen. Rund 79 Prozent der Frauen, welche vor der Geburt gearbeitet haben, nehmen innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Schwangerschaft die Erwerbstätigkeit wieder auf. Rund 73 Prozent der Frauen entscheiden sich, nach der Geburt des ersten Kindes nicht mehr oder weniger als 70 Prozent zu arbeiten. 16 Prozent der Frauen nehmen nach der Geburt des ersten Kindes und nach dem Mutterschaftsurlaub und allenfalls weiteren Wochen die Arbeit in einem Vollzeitpensum wieder auf (Bundesamt für Statistik, 2021, S. 29 - 30).

Während Frau 3 nach der Geburt des ersten Kindes nach dem Mutterschaftsurlaub unbezahlten Urlaub bezogen hat und anschliessend mit 40 Prozent zurück in die Erwerbstätigkeit steigt:

«Mit der Mutterschaft und dem Urlaub, wo ich auch noch unbezahlt bezogen habe.»

Ist Frau 4 erst einige Zeit nach der Geburt des zweiten Kindes wieder in die Erwerbstätigkeit zurückgekehrt:

«Als unser jüngeres Kind 1.5 Jahre alt war, habe ich wieder begonnen zu arbeiten. Da habe ich mir gesagt, dass es gut wäre, wenn sich etwas für einen Tag ergeben würde, aber nicht mehr.»

Nur wenn die Betreuung der Kinder von Geburt bis ins schulpflichtige Alter geregelt ist, ist es Eltern möglich, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Ungefähr zwei Drittel der Kinder, welche jünger als 13 Jahre alt sind, erleben familienergänzende Betreuung. Von Geburt bis 3 Jahre sind es 71 Prozent. Dabei besucht knapp ein Fünftel der Kinder nur Institutionen wie Kindertagesstätten, Horte oder Tagesschulen während etwas weniger als 30 Prozent nur von Personen aus dem Umfeld wie Grosseltern, Nachbar:innen oder Tagesfamilien betreut werden. 14 Prozent der Kinder erleben beide Formen der Betreuung (Bundesamt für Statistik, 2021, S. 38).

Frau 1 erwähnt:

«Das mit der Schwiegermutter ist sehr schön. Ich fände es schwierig, wenn das Kind so viele Bezugspersonen hat. Ich möchte auch nicht arbeiten gehen müssen, vor allem wenn das Kind dann schreit und nicht gehen will.»

Das Kind von Ehepaar 1 wird nicht in Institutionen betreut, sondern von der Grossmutter. Die Kinder von Ehepaar 4 werden nicht regelmässig extern betreut, wobei ein Helfer:innennetz besteht, wenn Bedarf da ist. Dazu Frau 4:

«Wichtig war, dass wir die Betreuung in der Familie haben. Wichtig war uns, dass die Kinder nicht fremdbetreut werden. Wir wollten das unter einen Hut bekommen.»

Frau 4 beschreibt weiter:

«Wir haben meine Schwiegermutter, die ab und zu schaut, aber nicht regelmässig, aber wenn ein Engpass da ist, da dürfen wir sie fragen. Wir haben eine gute Nachbarin, da dürfen wir die Kinder auch so 6 bis 7 Stunden geben, das ist auch kein Problem. Dann gibt es noch weitere Nachbarn, meine Schwägerin, die auch für ein paar Stunden schauen würden. Wir haben unser Umfeld, das wir anfragen können. Dass wir so gute Nachbarn haben, das ist ein absolutes Glück.»

Ehepaar 3 hat sich entschieden, dass das Kind am Arbeitsort der Mutter in einer Kindertagesstätte an den Tagen, an welchen diese arbeitet, betreut wird. Frau 3 beschreibt die Situation wie folgt:

«Wir haben sofort einen Platz bekommen, aber wir haben bereits Anfang Schwangerschaft einen Platz gesucht. Es hat da schon geheissen, wir müssten uns sofort anmelden. Bereits ein Jahr bevor wir den Platz gebraucht haben, war es knapp. Wir hatten da schon auch Glück.»

Ehepaar 2 hat die eigenen Arbeitstage nach der Freizeit der Grossmutter gerichtet, damit die Kinderbetreuung durch diese gewährleistet werden kann. Mann 2 beschreibt die folgendermassen:

«Das war relativ schnell klar, weil meine Mutter zwar schon zu tun hat mit meiner Grossmutter und einmal in der Woche arbeiten, aber wir haben uns geeinigt, dass wir an den Tagen arbeiten, an welchen sie nichts zu tun hat. So haben wir die Tage hineingebracht mit Montag, Mittwoch und Donnerstag frei, damit die Kinderbetreuung gewährleistet ist.»

5.2.3. Gesellschaftliche Ebene

Für Familien existiert in der Schweiz ein breites Angebot an Unterstützung. Diese kann in Form von finanziellen Vergünstigungen wie der Prämienverbilligung, Kinder- und Ausbildungszulagen bestehen, aber auch in der Form von Beratung.

In den Bereich der finanziellen Unterstützung gehören subventionierte Krippenplätze. Häufig sind solche in einer Gemeinde in einem gewissen Kontingent vorhanden. Hierzu kann die Wohngemeinde direkt angefragt werden (Pro Familia, ohne Datum a). Ebenfalls gibt es die Möglichkeit für die familienergänzende Betreuung der Kinder so genannte Betreuungsgutscheine zu erhalten. Diese können bei Kindertagesstätten, aber auch anerkannten Tagesfamilien eingelöst werden. Eine Voraussetzung für den Erhalt solcher Unterstützungen ist eine Erwerbstätigkeit und ein gewisses maximales Einkommen. (Pro Familia, ohne Datum b).

Frau 4 erzählt hierzu von Informationen, die sie erhalten hat:

«Wir haben ein Informationsschreiben der Gemeinde bekommen, dass es irgendwelche Betreuungsgutscheine gibt. Das ist glaube ich für Familien, die nicht so viel verdienen, dass die

etwas unterstützt werden. Das ist sicherlich super, wenn man diesen Weg so einschlagen will, dass Mann und Frau berufstätig sind.»

In den Bereich von Beratungsangeboten fallen zum einen Eltern-, Erziehungs- und Familienberatungsstellen, welche sowohl von Gemeinden, Städten aber auch Kirchen angeboten werden.

Gerade die Mütter- und Väterberatung wird von den interviewten Personen im Zusammenhang mit Unterstützungsmöglichkeiten erwähnt. So beispielsweise Mann 1:

«... Mütter- und Väterberatung. Sonst weiss ich gerade nicht, was es noch gibt.»

oder Mann 3:

«Institutionalisiert sicher die Mütter- und Väterberatung, das ist von der Gemeinde organisiert.»

Weiter bietet die Pro Juventute ein umfassendes Beratungsangebot für Familien an. Mann 3 beschreibt:

«Die Pro Juventute sicher, mit den Elternbriefen, die sehr umfassend sind.»

oder auch Frau 2:

«Pro Juventute kenne ich auch noch.»

Eine gute Anlaufstelle, welche jedoch von den befragten Personen nicht genannt wurde, ist auch die Schweizerische Hilfe für Mutter und Kind (SHMK): Diese ist nicht nur für Frauen da, sondern auch für Paare im Allgemeinen, welche durch eine Schwangerschaft oder Geburt in eine Notlage geraten (Pro Familia, ohne Datum a).

Mann 3 äussert, dass er sich auch über Zeitschriften und ähnliches informiert:

«Dann auch Blogs und Magazine, wie «Fritz und Fränzi», «wir eltern».

Frau 1 erwähnt, dass sie Krabbelgruppen als Unterstützung sieht:

«... gibt es eine Krabbelgruppe, die Wartezeit dauert ein Jahr. An einem Nachmittag von 0-bis 6-jährig kann man das Kind für eine Stunde, zwei Stunden abgeben, um Einkäufe zu machen.»

sie erwähnt zudem:

«Das SRK gibt es auch, ist aber ebenfalls einkommensabhängig.»

Frau 1 gibt zu bedenken, dass nach der Geburt die Informationen gut seien, dann jedoch abflachen würden:

«Bei einem Kind hast du einfach die Hebamme, was auch super ist, auch die Mütterberatung, aber irgendeinmal verliert sich das auch ein wenig. Von der Mütter- und Väterberatung wirst du nach der Geburt angerufen. Es gibt auch Mamikoffer, bspw. das vom SRK. Nachher verfliegt es sich. Bei Unfällen hast du das, dort erhältst du Schreiben von der Unfallversicherung. Es ist

dann immer nur auf das Kind bezogen, wenig auf dich als Mutter. Du hörst im Spital auch von diesen Depressionen, bekommst vielleicht mal einen Flyer.»

Frau 1 sieht Entwicklungspotential unter anderem in der Erwerbsersatzordnung:

«Auch bei der EO braucht es Entwicklungsbedarf, man ist nicht gegen Unfall versichert, oder erhält keine EO, wenn man nicht gearbeitet hat.»

Frauen sind über die Erwerbsersatzordnung versichert, wenn sie vor der Geburt neun Monate obligatorisch in der ersten Säule versichert waren und in diesem Zeitraum während mindestens fünf Monaten einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. Ebenfalls müssen sie im Zeitpunkt der Geburt erwerbstätig sein (Widmer, 2021, S. 355). Die gleichen Voraussetzungen gelten für den Vaterschaftsurlaub. Wer zum Zeitpunkt der Geburt Taggelder der Arbeitslosenversicherung bezieht, hat ebenfalls Anspruch auf Mutterschafts- oder Vaterschaftsentschädigung. Die Höhe der Entschädigung beläuft sich auf 80 Prozent des durchschnittlichen Lohnes, welcher vor der Geburt erhalten wurde (Widmer, 2021, S. 363 – 365).

Mann 2 wünscht sich Entwicklung im Hinblick auf den Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub:

«Der Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen war obligatorisch, dass sie das gemacht haben. Ich denke es geht auch dahinein, dass es eine Elternzeit gibt, in welcher man sich alles aufteilen kann, beispielsweise ein halbes Jahr, in welchem man entscheiden kann, wer ist zuhause, will man gemeinsam je 3 Monate.»

Sind die zuvor genannten Voraussetzungen erfüllt, haben Väter innerhalb einer Rahmenfrist von sechs Monaten die Möglichkeit, 14 Taggelder zu beziehen. Der Bezug dieser Taggelder ist sowohl am Stück aber auch einzeln möglich. Die Höhe ist dabei gleich wie bei den Müttern. (Widmer, 2021, S. 369 – 370).

6. Beantwortung der Fragestellung

Im vorliegenden Kapitel werden abschliessend die anfangs bearbeiteten Fragestellungen der Bachelorarbeit beantwortet. Die Schilderungen erfolgen in kurzer Form, um Wiederholungen zu vermeiden.

6.1. Erste Theoriefrage

Untenstehende erste Theoriefrage wird anhand Kapitel 2.1 nachfolgend beantwortet:

Wie hat sich die Gleichstellungsthematik in der Schweiz in Bezug auf die Mutterschaft entwickelt?

Durch die geschichtlichen Hintergründe hat sich gezeigt, dass durch die Veränderungen in den 1970er Jahren eine liberalere Entwicklung der Familienmodelle entstanden ist. Frauen sind in der Teilzeitarbeit weiterhin in der Mehrzahl. Das Familienmodell, in welchem Mütter vermehrt wieder einer Erwerbsarbeit nachgehen, hat sich mittlerweile etabliert. In den letzten Jahrzehnten ist der Anteil von Kinderkrippen, unterstützt durch eine Anschubfinanzierung durch den Bund von 360 Millionen Schweizer Franken, immer mehr gestiegen. Festzuhalten bleibt, dass Krippenplätze vor allem in städtischen Gebieten oder Teilen der französisch sprechenden Schweiz existieren. Mithilfe der Einführung der Erwerbsausfallentschädigung für die Mutterschaft wurde ein wichtiger Meilenstein im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes erreicht.

Ein Grossteil der politischen Vorstösse in Bezug auf Gleichstellungsthemen kommt vor allem von Frauen, die sich im politischen Feld eher Links befinden. Zu beobachten ist jedoch, dass Vorstösse von Männern zunehmen. Die Vorstösse beziehen sich vor allem auf die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Erwerbsarbeit. Trotz zunehmender Auflösung der Rollenzuschreibungen, sind zunehmende Überforderungssituationen in der Arbeitswelt wesentlich bei Frauen zu beobachten. Die Veränderungen der Arbeitsverhältnisse führen aber auch dazu, dass primär weisse und mittelständige Frauen sich zunehmend emanzipieren und sich für ihre Interessen einsetzen. Es kommt zu einer neuen Trennlinie zwischen gut und weniger gut situierten Familien, wenn es um die Arbeitsintegration der Mütter und der Finanzierungsmöglichkeiten der Care-Arbeit geht.

Interaktionstheoretische Zugänge zeigen den Zusammenhang auf, bei welchen es aufgrund von Geschlechterkonstruktionen zu Zwängen und vermeintlichen Identifikationszuschreibungen kommt. Im Rahmen der sozialen Geschlechterforschung zeigt sich, dass vorrangig auf die Lebenswelt von Männern Bezug genommen und pauschalisiert wurde und nach wie vor wird. Es wird sichtbar, dass es kein Verhalten gibt, welches auf ein einzelnes Geschlecht zugeschnitten werden kann.

Denkt man daran, dass die Teilzeitarbeit bei Müttern höher liegt als bei Vätern muss bedenklich werden, dass ein Grossteil der Frauen sich verpflichtet fühlt, gewisse Aufgaben wahrnehmen zu müssen und teilweise auch von eigenen Wünschen in Bezug auf das Familienleben abhängt. Unterbrechungen aufgrund von Mutterschaft führen häufig dazu, dass der Zeitpunkt der Beförderung verpasst wird oder ein Einstieg in die gleiche Karrierenstufe nicht mehr möglich ist. Entwicklungspotenzial wird primär im Ausbau der Kinderbetreuung, der Verlängerung des bezahlten Mutter- und Vaterschaftsurlaubs, der Einrichtung von Unterstützungsangeboten für die Arbeitsintegration von Müttern und die Umsetzung der Unternehmenskultur genannt.

Ein Grossteil der Frauen hat vor dem ersten Kind weniger Teilzeit gearbeitet, nach der Geburt sind es rund 80 Prozent der Frauen gewesen. Weiterhin untervertreten sind Frauen in Führungs- oder Kaderfunktionen. Der Beschäftigungsgrad der erwerbstätigen Mütter hat zwar zugenommen, dennoch bleibt das Pensum im Durchschnitt bei einem Kind bis zu elf Jahren bei 60 Prozent.

Mit dem Begriff der Intersektionalität wird die Perspektive der sozialen Hierarchien und Ungleichheiten beschrieben. Der fachliche Diskurs, während der 1980er Jahren führte schliesslich von den USA bis über die Landesgrenzen hinaus. Die Intersektionalität hat geholfen, die Diskriminierungen im Bereich Bildung, öffentliche Gesundheit und Strafrecht aufzuzeigen.

Der theoretische Zugang zu Pierre Bourdieu hat eine Verkettung von Habitus und Kapitalsorten aufgezeigt. Es wird sichtbar, dass der Habitus sich unterschiedlich verhält und die Kapitalsorten bei jedem Menschen variierend sind. Soziale Ungleichheit entsteht schliesslich durch die ungleiche Verteilung der Kapitalsorten.

6.2. Zweite Theoriefrage

Untenstehende erste Theoriefrage wird anhand Kapitel 2.2 nachfolgend zusammenfassend beantwortet:

Was beinhaltet die soziale Sicherheit in Bezug auf eine Mutterschaft?

Die soziale Sicherheit wird in der Schweiz hauptsächlich im 3-Säulen System aufgebaut. In die erste Säule muss von allen in der Schweiz wohnhaften oder arbeitenden Menschen einbezahlt werden. Für verheiratete Menschen gilt, dass jemand nicht einzahlen muss, wenn die andere Partei das doppelte des Minimalbetrages einzahlt. In die zweiten Säule müssen hingegen nur Menschen einzahlen, die ein pensionskassenpflichtigen Lohn erzielen. Menschen, die Teilzeit arbeiten und keinen solchen Lohn erreichen, müssten sich allenfalls aktiv dazu entscheiden, freiwillig in die zweite Säule einzuzahlen. Gerade Teilzeitarbeitende, wie Mütter die sich ansonsten um die Kinderbetreuung und den Haushalt

kümmern, sind häufig von dieser Mangellage betroffen. Der pensionskassenpflichtige Lohn hat sodann auch Auswirkungen auf den Maximalbetrag, welcher in die dritte Säule einbezahlt wird. Wird dieser nicht erreicht, können lediglich 20 Prozent des Nettoeinkommens einbezahlt werden.

Entscheiden sich die Eheleute, sich scheiden zu lassen, wird das Geld, welches in der ersten Säule liegt gesplittet und dasjenige in der zweiten Säule ausgeglichen.

Mütter und Väter haben nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf einen Urlaub im Sinne eines mindestens 14-wöchigen Mutterschafts- und 14-tägigen Vaterschaftsurlaub. In dieser Zeit wird unter bestimmten Bedingungen ein Lohn von 80 Prozent des durchschnittlichen Einkommens in Form von Taggeldern aus der Erwerbsersatzordnung bezahlt.

Eine Mutterschaft bedeutet häufig schlechtere Karrierechancen. Führungsebenen werden seltener erreicht, wenn Mütter längere Unterbrechungen aufweisen oder Teilzeit arbeiten oder gearbeitet haben. Dies wirkt sich sodann auch auf den Lohn aus, welcher in einer Führungsposition in aller Regel höher ausfallen würde. Damit einher geht wiederum, dass unter Umständen nicht die Maximalbeiträge in die erste und zweite Säule fließen können, was wiederum zu Lücken führen kann.

Fachstellen empfehlen, dass Menschen unabhängig des Geschlechts während des gesamten Erwerbslebens mindestens 70 Prozent arbeiten. Damit keine Abhängigkeiten von den jeweiligen Partner:innen entsteht und nach der Pensionierung nicht nur auf dem Existenzminimum gelebt werden muss. Wichtig ist, dass sich Paare den Problematiken bewusst sind und diese offen ansprechen und diskutieren.

6.3. Erste Forschungsfrage

Untenstehende erste Forschungsfrage wird anhand Kapitel 5.1 nachfolgend zusammenfassend beantwortet:

Welche soziologischen Hintergründe sind bei den Paaren zu erkennen?

Alle vier Ehepaare sind aufgrund ihrer eigenen Erziehung damit vertraut, dass die Mutter einen Grossteil der Care-Arbeit erfüllt und höchstens Teilzeit arbeitet. Die Väter der Ehepaare waren alle vollzeitig erwerbstätig. Es wird sichtbar, dass die Sozialisation für alle acht befragten Personen prägend war. Eine gesellschaftliche Veränderung hinsichtlich der Akzeptanz von Teilzeitarbeit ist allen befragten Personen aufgefallen. Die Befragten beschreiben, dass der Normalisierungsprozess Zeit braucht und nicht in allen Branchen gleich gut etabliert ist. Für die befragten Mütter wird ein gesellschaftlicher Druck beschrieben, zum einen haben sie in Bezug auf die Erwartungen der Gesellschaft den Eindruck eine erfüllende

Mutterrolle zu leben, zum anderen im Beruf nicht abzuhängen und weiter erwerbstätig zu bleiben. Für die Arbeitswelt ist es nach wie vor aber weniger attraktiv Teilzeitstellen zu schaffen, zeitweise ist es auch schwierig den Vaterschaftsurlaub einzuziehen. Auch wenn es in Bezug auf den Vaterschaftsurlaub Entwicklungen gab, erleben die Paare dies als kleinen Schritt. Es ist nach wie vor schwierig die Care-Arbeit aufzuteilen, wenn der Ehemann respektive Vater des Neugeborenen bereits nach zwei Wochen wieder arbeiten gehen muss. Für die Mütter waren die 14 Wochen ebenfalls zu kurz, es braucht Zeit sich in den neuen Alltag einzugewöhnen und von der Geburt zu erholen. Bezugnehmend auf die Betreuungs- und Erziehungsaufgaben scheint ein Papitag für alle Mütter wichtig, begründet wird es mit dem Aufbau einer Vater-Kind Beziehung. Vereinzelt sind Mütter der Ansicht, dass die Väter ebenfalls erfahren sollen, was es heisst, einen ganzen Tag mit dem Kleinkind zu verbringen. In Bezug auf die Bindung ist es für alle Paare wichtig einen Grossteil der Betreuung eigenständig oder durch Familienmitglieder sicherzustellen. Ein Paar lehnt Angebote wie eine Kindertagesstätte gänzlich ab, ein anderes hat einen Tag durch die Kindertagesstätte betreut, damit die Mutter arbeiten gehen kann. Die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit ist für alle befragten Mütter präsent, einige Väter sind auch bereit ihr Pensum zu reduzieren, sofern die Finanzen der Familie gedeckt werden können. Dennoch ist es den Müttern wichtig weiterhin im Teilzeitmodell zu bleiben und ihr Pensum zu erhöhen, wenn die Kinder älter und weniger auf ihre Betreuung angewiesen sind. Die Mütter beschreiben vereinzelt die Schwierigkeit loszulassen und die Verantwortung ihren Partner abgeben zu können. Durch die unterschiedlichen Urlaube (in Bezug auf den gesetzlich festgelegten Mutter- und Vaterschaftsurlaub) und die mangelnden flexiblen Angebote beim Arbeitgeber sowohl für Mann als auch für Frau entstehen weitere Hürden. Hinzu kommt die enge Bindung zum Kind, direkt nach der Geburt, welche den Ablösungsprozess erschwert. Hinsichtlich Unabhängigkeit beschreibt die Hälfte der befragten Mütter ein starkes Abhängigkeitsgefühl aufgrund des Erwerbseinkommens des Mannes, die Hälfte hebt hervor, dass eine gegenseitige Abhängigkeit besteht. Alle befragten Väter schätzen die von den Müttern geleistete Care-Arbeit, betonen zusätzlich, dass die Familienarbeit schliesslich anstrengender ist als die Erwerbsarbeit.

6.4. Zweite Forschungsfrage

Untenstehende erste Forschungsfrage wird anhand Kapitel 5.2 nachfolgend beantwortet:

Wie sieht die soziale Sicherheit von Müttern in einer Partnerschaft von der Geburt des ersten Kindes bis zur Pensionierung aus?

Alle vier befragten Paare besprechen das Thema soziale Sicherheit und Finanzen offen miteinander. Die befragten Mütter arbeiten alle in einem Pensum von maximal 50 Stellenprozent. Dass dies zu reduzierten Beiträgen gerade in der zweiten Säule führen kann, ist dabei allen befragten Ehepaaren

bewusst. Die Paare reagieren auf diese Tatsache unterschiedlich, wobei die vier Frauen mitgeteilt haben, dass ihnen das Erreichen eines pensionskassenpflichtigen Lohnes wichtig ist. Die qualitative Forschung mit den vier Paaren hat gezeigt, dass das Einzahlen in die 3. Säule bei allen Beteiligten eine grosse Relevanz hat. Unterschiede sind hinsichtlich der Vorsorgeeinrichtung (Bank oder Versicherung) erkennbar und auch in Bezug auf die Höhe der Einzahlung. Während drei Ehepaare darauf achten, dass bei beiden Parteien der Maximalbeitrag einbezahlt wird, schaut ein Ehepaar bei der Einzahlung der Frau darauf, wie viel Ende Jahr noch übrig bleibt. Dieser Betrag wird dann in ihre 3. Säule einbezahlt. Ein Ehepaar hat von Lücken in der ersten sowie zweiten Säule gesprochen, wobei noch unklar ist, wie sie diese im jetzigen Zeitpunkt bis hin zur Pensionierung ausgleichen möchten.

Damit das Familienmodell so gelebt werden kann, wie die Paare dies handhaben, sprich auch die Frau einer Erwerbstätigkeit nachgehen kann, greifen zwei Familien auf die regelmässige Unterstützung der Grossmütter zurück. Ein Paar hat sich für die Betreuung in einer Kindertagesstätte entschieden und ein Paar kann die Betreuung vollumfänglich zu zweit als Paar abdecken, weil der Mann einen Tag pro Woche im Homeoffice arbeiten kann. Die beiden zuletzt genannten Paare greifen nur punktuell auf die Unterstützung aus dem Umfeld zurück.

Allen vier Elternpaaren sind unterschiedliche Unterstützungs- und Beratungsangebote bekannt, wobei die Elternberatung sowie die Pro Juventute von allen vier Paaren genannt wurde. Die nicht vorhandene Niederschwelligkeit und die teilweise mangelnde Flexibilität der Angebote wird von den Paaren als problematisch angesehen.

6.5. Praxisfrage

Die Praxisfrage wird nachfolgend in Kapitel 7. Praxisbezug beantwortet.

7. Praxisbezug

Aus den zuvor dargestellten und diskutierten Forschungsergebnissen ziehen die Autorinnen nachfolgend Schlüsse für die Soziale Arbeit und beantworten die Praxisfrage, was die Soziale Arbeit für die soziale Sicherheit von Müttern beitragen kann.

7.1. Einsetzen auf Ebene von Politik und Gesetzgeber:in

Lücken in den drei Säulen betreffend der sozialen Absicherung können, wie zuvor aufgezeigt, zu Missständen führen. Daher ist es von grosser Wichtigkeit, dass Lücken flexibel aufgefüllt oder minimiert werden können. Auf der einen Seite bräuchte es eine Anpassung der möglichen Einzahlung in die dritte Säule von Teilzeiterwerbenden. Ist es beispielsweise einem Paar finanziell möglich, in die 3. Säule von beiden Parteien den Maximalbetrag einzuzahlen, obwohl eine Person nicht oder in einem Pensum arbeitet, welches keinen pensionskassenpflichtigen Lohn ermöglicht, muss dies möglich sein. Nur so

können Mütter, welche in einem traditionellen Familienmodell leben, ihre dritte Säule adäquat auffüllen und von Steuervorteilen profitieren.

Ebenfalls wäre es wichtig, dass sich die Soziale Arbeit dafür einsetzt, dass Lücken, welche in der ersten Säule bestehen, ohne zeitliche Befristung von fünf Jahren geschlossen werden können. Damit käme es nicht nur zu einer Erhöhung der AHV-Rente, sondern würde im Krankheitsfall oder aufgrund eines Unfalls und einer damit verbundenen IV-Rente zu erhöhten Beiträgen führen, was zur sozialen Sicherheit von Müttern und Familien beitragen kann. Dass die Lückenfüllung mit der zuvor erwähnten Reform AHV 21 teilweise nach Erreichung des Pensionsalters in geringem Masse möglich wird, ist unzureichend und für Menschen mit mehreren und grossen Beitragslücken unbefriedigend.

Die Soziale Arbeit hat sich zukünftig dafür einzusetzen, dass sich der Vaterschaftsurlaub erhöht und es eine Mischform gibt im Rahmen einer Elternzeit, welche nicht respektive nur bedingt an das Geschlecht gekoppelt ist, so dass Familien diese Zeit selbstbestimmt gestalten können. Dies ist im Hinblick der Gleichstellung von Frau und Mann von grosser Bedeutung. McKinsey & Company (2022) betonen, dass die Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern der OECD die kürzeste Elternzeit hat (Mutter 14 Wochen, Vater 14 Tage). In Schweden liegt die bezahlte Elternzeit beispielsweise bei 96 Wochen und in Norwegen bei deren 59. Diese Wochen dürfen innerhalb des Elternpaares selbstbestimmt aufgeteilt werden. Wichtig erscheint es, dass der Kontakt zu den Arbeitgebenden bestehen bleibt und die Frauen dadurch eine Verbindung mit ihrem Berufsleben beibehalten können (S. 15). In diesem Zusammenhang gilt es auch, dass der Kündigungsschutz in der Probezeit von schwangeren Frauen angepasst wird. Der Kündigungsschutz ist zwar während der Schwangerschaft und für 16 Wochen nach der Geburt des Kindes gemäss Artikel 336c OR gegeben, gilt jedoch nicht in der Probezeit. Erfährt folglich die arbeitgebende Institution oder Firma von der Schwangerschaft während der Probezeit, ist eine Kündigung möglich. Da dies nicht mit dem Gleichstellungsgesetz vereinbar ist und für die Frauen eine enorme Mehrbelastung bedeutet, hat sich die Soziale Arbeit gerade mit dem Berufsverband AvenirSocial dafür einzusetzen, dass der Kündigungsschutz von schwangeren Menschen auch auf die Probezeit ausgeweitet wird.

7.2. Information von Müttern und Familien

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass die Information von Müttern und Familien eine wichtige Rolle einnimmt und sich die Befragten in einer Holschuld fühlen. Die Autorinnen schlagen vor, dass Mütter über die Zeit des Wochenbetts und die Elternberatung hinaus, niederschwellige Angebote haben, an welche sie sich bei Fragen zu Finanzen, Kinderbetreuung, Arbeit und weiteren Themen unkompliziert wenden können. Da der Fokus stark auf den Kindern liegt, verringert sich die Zeit von Müttern und Familien, in der sie sich an Beratungsstellen wenden können. Daher ist die Inkenntnissetzung der

Klientel wichtig. Dies könnte über Informationsbroschüren, welche durch Kinderärzt:innen, Elternberater:innen oder auch Arbeitgeber:innen abgegeben werden, erreicht werden. Diese Informationsbroschüren müssten in kurzer Zeit einen möglichst guten Überblick über die soziale Sicherheit bieten. So könnten die damit verbundenen Risiken reduziert werden.

Die Information betreffend der sozialen Sicherheit könnte auch ein Thema des Ehevorbereitungsgesprächs auf dem Standesamt sein, so dass heiratswillige Menschen, einschätzen können, was im Falle eines eingetretenen Risikos wie Scheidung oder Krankheit, gelten würde.

Da die Information, wie bereits erwähnt, essenziell ist, wäre es von Vorteil, wenn bereits junge Menschen in der Oberstufe, der Berufs-, der Maturitäts- oder der Fachmittelschule über die soziale Absicherung und das damit verbundene 3-Säulensystem auf unterschiedliche Risiken betrachtet, informiert würden. Denkbar wäre hier beispielsweise, dass in den Lehrplan das Thema Soziale Sicherheit standardisiert aufgenommen wird. Vorstellbar wären beispielsweise Thementage oder -wochen, welche von Schulsozialarbeiter:innen geleitet werden, so dass bereits junge Menschen an dieses so wichtige Thema herangeführt werden könnten.

Weiter denkbar wäre es, dass die Soziale Arbeit in Haus- und Kinderärzt:innenpraxen angegliedert sind, so dass Probleme und Schwierigkeiten frühzeitig erkannt werden und Mütter und Familien die Möglichkeit hätten, unkompliziert bei einem ärztlichen Untersuch von sich oder den Kindern, Fragen zu ihrer eigenen Situation zu stellen und direkt Unterstützung im Beantragen von beispielsweise finanziellen Leistungen erhalten würden. Den Autorinnen schwebt vor, dass in solchen Praxen beispielsweise eine sozialarbeitende Person angestellt wird, welche eigene Räumlichkeiten hat. So wären die Wege für die betroffenen Mütter und Familien kurz und sie müssten sich in ihrem individuellen Alltag nicht damit auseinandersetzen, an welche Fachstelle sie mit Fragen geraten könnten. Beispielsweise wäre es so möglich, dass die Kinder- oder Hausärzt:innen die Patient:innen und deren Angehörige direkt hausintern triagieren könnten. Die Finanzierung solcher Angebote müsste mit Hilfe der Krankenkassen und Subventionen von Gemeinden, Kantonen und dem Bund ausgehandelt werden. Hierfür hat sich der Berufsverband AvenirSocial im Namen der Sozialen Arbeit einzusetzen.

Damit Frauen sich vermehrt um ihre soziale Absicherung kümmern könnten, wäre es von grosser Bedeutung, wenn genügend externe Kinderbetreuungsplätze vorliegend wären und die Angebote flexibel genutzt werden könnten. Wenn sich Familien kurzfristig für die Übernahme von gewissen Betreuungszeiten melden könnten, wäre es ihnen eher möglich, flexibel und somit attraktiver für die Arbeitgebenden zu sein. McKinsey & Company (2022) äussern dazu, dass Frauen vermehrt

hochprozentiger erwerbstätig wären, wenn die Kinderbetreuungskapazitäten gerade auch in öffentlichen Einrichtungen ausgebaut würden und die Kinderbetreuung finanziell besser tragbar wäre. Sie nennen auch die Wichtigkeit von flexibleren Betreuungsangeboten in denen keine starren Zeiten eingehalten werden müssen und die Familien weniger verpflichtet sind, zusätzlich nach weiteren Betreuungsmöglichkeiten suchen zu müssen (S. 13).

Es müssten Personen oder Institutionen, welche bereit wären, solche Plätze anzubieten monetär unterstützt werden. Die Soziale Arbeit könnte sich beispielsweise auf der politischen Ebene dafür stark machen, dass Pilotprojekte vermehrt von Gemeinden, Kantonen und dem Bund finanziert werden. Ebenfalls wäre es denkbar, dass Gemeinde, Städte oder Regionen Professionelle der Sozialen Arbeit wie beispielsweise Sozialpädagog:innen einstellen, damit solche Projekte mit dem nötigen Know How zusätzlich unterstützt werden und den Kindern eine optimale Betreuung gewährleistet werden kann.

8. Ausblick und persönliches Fazit

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit und der Leitfadeninterviews hat sich immer wieder gezeigt, dass die Paare zwar ein ähnliches Familienmodell leben, wobei dieses Modell aus unterschiedlichen Gründen gewählt wurde. Spannend wäre in einem weiteren Schritt dies nicht nur qualitativ, sondern auch quantitativ herauszuarbeiten. Damit könnte gezeigt werden, ob es vermehrt intrinsische Gründe sind oder aber ob diese Entscheidung eher durch die Bedingungen, die durch die Gesellschaft und die Politik geschaffen werden, begründet wird. Könnte dies mittels einer grösser angelegten Befragung angesehen und aufgedeckt werden, könnten Veränderungen, welche dieser Arbeit im Rahmen der Beantwortung der Praxisfrage zu entnehmen sind, besser legitimiert und durchgesetzt werden.

Denkbar wäre es, dass auf dieser Bachelorarbeit aufbauend, beispielsweise im Rahmen eines Projekts, eine Broschüre erarbeitet wird, welche Müttern und Familien abgegeben werden kann, damit diese zum Thema soziale Absicherung in der Schweiz bestmöglich informiert sind. Diese müsste in prägnanter Sprache die Begebenheiten ansprechen und einen Überblick verschaffen. Ebenfalls in Form eines Projekts an der Hochschule könnten Befragungen bei Standesämtern zum Thema Ehevorbereitungsgespräch stattfinden, damit eruiert werden kann, ob und falls ja wie zukünftige Ehepaare in Bezug auf die soziale Sicherheit aufgeklärt und informiert werden. Weiter wäre es denkbar, dass diesbezüglich Befragungen in Schulen und bei Arbeitgebenden stattfinden.

Die Autorinnen konnten von der vorliegenden Arbeit in vielerlei Hinsicht profitieren. Die intensive Beschäftigung mit den Theoriefragen hat dazu geführt, dass sie sich den gesellschaftlichen und rechtlichen Begebenheiten vertieft bewusst geworden sind und dies in die Beratung von Müttern und Familien einfließen lassen können. Durch diese Sensibilisierung ist es möglich, die Klientel individueller beraten zu können.

Literaturverzeichnis

- Abbas, M., Boulila, S., Fuchs, G., Koschmieder, N. Lanfranconi, L. & Schmuziger, A. (2020). *Gleichstellungsbericht LU – Wissenschaftlicher Grundlagenbericht über die Gleichstellung im Kanton Luzern*. Gesundheits- und Sozialdepartement des Kantons Luzern.
- AHV-IV. (2023). *Beiträge der Nichterwerbstätigen an die AHV, die IV und die EO*. <https://www.ahv-iv.ch/p/2.03.d>
- AHV-IV (2022). *Beiträge an die AHV, die IV, die EO und die ALV auf geringfügigen Löhnen*. <https://www.ahv-iv.ch/p/2.04.d>
- AHV-IV. (ohne Datum a). *Glossar*. <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Glossar#J>
- AHV-IV. (ohne Datum b). *Mutterschaftsentschädigung*. <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Leistungen-der-EO-MSE-VSE-BUE-AdopE/Mutterschaftsentschädigung#qa-1195>
- AHV-IV. (ohne Datum c). *Rentenplafonierung für Ehepaare und Einzelrenten für Lebenspartner*. <https://www.ahv-iv.ch/de/News-Infos/post/rentenplafonierung-fuer-ehepaare-und-einzelrenten-fuer-lebenspartner>
- AvenirSocial (Hrsg.). (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz: Ein Argumentarium für die Praxis* [Broschüre].
- Brandt, G. & Spangenberg, H. (2022). Karriere mit Kind – Wie wirkt sich frühe Mutterschaft auf das Erreichen von Führungspositionen bei Akademikerinnen aus?. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 74, 303 – 327.
- Bundesamt für Sozialversicherungen. (2023a). *Das Dreisäulensystem der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge*. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ueberblick/dreisaedulensystem.html>
- Bundesamt für Sozialversicherungen. (2023b). *Eintrittsschwelle*. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/glossar/eintrittsschwelle.html>
- Bundesamt für Sozialversicherungen. (ohne Datum a). *Stabilisierung der AHV (AHV 21)*. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/reformen-revisionen/ahv-21.html>
- Bundesamt für Sozialversicherungen. (ohne Datum b). *Gebundene Selbstvorsorge (Säule 3a)*. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/grundlagen-und-gesetze/grundlagen/gebundene-selbstvorsorge.html>
- Bundesamt für Statistik. (2023). *Teilzeitarbeit*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html>
- Bundesamt für Statistik (2022a). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021*. Schweizerische Eidgenossenschaft.
- Bundesamt für Statistik (2022b). *Formen des Familienlebens - Strukturerhebung*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/familien/formen-familienleben.html>

Bundesamt für Statistik. (2021). *Familien in der Schweiz - Statistischer Bericht 2021*. Schweizerische Eidgenossenschaft.

Bundesamt für Statistik (2019). *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann – Stand und Entwicklung*. Schweizerische Eidgenossenschaft.

Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220).

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101).

Bürgi, M. (2022). *Mieten oder kaufen? Jetzt sind Mieter wieder Könige*. <https://www.handelszeitung.ch/konjunktur/mieter-und-mieterinnen-sind-gegenuber-wohnungskaufnern-im-vorteil-die-grunde-377653>

ch. (ohne Datum a). *Die AHV-Beiträge*. [https://www.ch.ch/de/pensionierung/altersvorsorge/die-1-saule--ahv-/ahv-beitraege/#:~:text=Die%20AHV-Beiträge%20\(8,,überweist%20sie%20an%20die%20Ausgleichskasse.](https://www.ch.ch/de/pensionierung/altersvorsorge/die-1-saule--ahv-/ahv-beitraege/#:~:text=Die%20AHV-Beiträge%20(8,,überweist%20sie%20an%20die%20Ausgleichskasse.)

ch. (ohne Datum b). *Die 2. Säule: obligatorische berufliche Vorsorge*. <https://www.ch.ch/de/pensionierung/altersvorsorge/2-saule--pensionskasse-/#:~:text=Die%20Beiträge%20an%20die%202,sind%20mindestens%2017%20Jahre%20alt.>

ch. (ohne Datum c). *Die 3. Säule*. <https://www.ch.ch/de/pensionierung/altersvorsorge/3-saule--private-vorsorge-/#3-saule-jahrliche-einzahlung>

Diversity Arts Culture. (ohne Datum). *Schwarz*. <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/schwarz>

Dück, J. (2016). Die Care-Krise aus Sicht eines materialistischen Feminismus. In M. Doneit, B. Lösch & M. Rodrian-Pfennig (Hrsg.), *Geschlecht ist politisch – geschlechterreflexive Perspektiven in der politischen Bildung* (S. 161 – 174). Budrich.

Ehrlet, G. (2012). *Gender in der Sozialen Arbeit – Konzepte, Perspektiven, Basiswissen*. Wochenschau.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. (ohne Datum a). *Care – die Sorge um Menschen*. https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/care-_die-sorge-um-menschen.html

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. (ohne Datum b). *Zahlen und Fakten*. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/grundlagen/zahlen-und-fakten.html>

Erbplaner (ohne Datum). *Allgemeines zur Errungenschaftsbeteiligung*. <https://www.erbplaner.ch/erbtipp/das-gueterrecht/die-gueterstaende/die-errungenschaftsbeteiligung-ordentlicher-gueterstand/allgemeines-zur-errungenschaftsbeteiligung/>

- Familienrechtsinfo. (2022 a). *Gütertrennung in der Schweiz. Rechtslage, Vor- und Nachteile*.
<https://www.familienrechtsinfo.ch/gueterrecht/guetertrennung/>
- Familienrechtsinfo. (2022 b). *Gütergemeinschaft. Was bedeutet sie für das eheliche Vermögen?*.
<https://www.familienrechtsinfo.ch/gueterrecht/guetergemeinschaft/>
- Findependent. (ohne Datum). *Vorsorgelücken als Frau. Wie sie entstehen, vermieden und wieder geschlossen werden können*. <https://findependent.ch/vorsorgeluecken-als-frau/#luecken-in-1-und-2-saeule-ueberpruefen-und-fuellen>
- Fuchs, G. (2018). *Gleichstellungspolitik in der Schweiz – Einführung in ein umstrittenes Politikfeld*. Budrich.
- Fuchs, G., Bothfeld, S., Leitner, A. & Rouault, S. (2016). *Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber – Betriebliche Gleichstellung in den Bundesverwaltungen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz*. Budrich.
- Ganz, K. & Hausotter, J. (2020). *Intersektionale Sozialforschung*. Transcript.
- Hausinfo (ohne Datum). *Trennung oder Scheidung: Was passiert mit dem Wohneigentum?*.
https://hausinfo.ch/de/recht/hauseigentum-stockwerkeigentum/eigentumsverhaeltnisse-wohneigentum/immobilien-scheidung.html?tid=10756&campid=1009&siteid=116&gclid=Cj0KCQjw7aakBhDPArisAKGa0oJpIQloAq2hqdjP1rkZNYFVwPEDLAr4jrZLXi76XzXLW56yDCm6E7gaAjbDEALw_wcB
- International Organization for Migration. (ohne Datum). *Glossary on Migration*. IOM.
- Kieser, U. (2019). *Leistungen der Sozialversicherung. Begriffe, Voraussetzungen, Checklisten* (3., aktual. Aufl.). Orell Füssli.
- McKinsey & Company (Hrsg.). (2022). *Kind oder Karriere? Die Schweiz im unnötigen Dilemma*. [Broschüre].
- Meuser, M. & Nagel, U. (2010). Experteninterviews – wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In B. Fiebertshäuser, A. Langer & A. Prengel (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (3. Aufl., S. 457 – 473). Juventa.
- Oswald, H. (2010). Was heisst qualitativ forschen? Warnungen, Fehlerquellen, Möglichkeiten. In B. Fiebertshäuser, A. Langer & A. Prengel (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (3. Aufl., S. 183 - 205). Juventa.
- Pro Familia. (ohne Datum a). *Finanzielle Unterstützung*. <https://www.profamilia.ch/familien/familienratgeber/stichworte/finanzielle-unterstuetzung>
- Pro Familia. (ohne Datum b). *Betreuungsgutscheine*. <https://www.profamilia.ch/familien/familienratgeber/stichworte/betreuungsgutscheine>.

- Riegraf, B. (2010a). Soziologische Geschlechterforschung: Umriss eines Forschungsprogramms. In B. Aulenbacher, M. Meuser & B. Riegraf. *Soziologische Geschlechterforschung – eine Einführung* (S. 15 -32). Springer.
- Riegraf, B. (2010b). Konstruktion von Geschlecht. In B. Aulenbacher, M. Meuser & B. Riegraf. *Soziologische Geschlechterforschung – eine Einführung* (S. 59 - 77). Springer.
- Rosch, D. (2021). Ausgewählte Rechtsbeziehungen des Familienrechts. In P. Mösch Payot & M. Schwander (Hrsg.), *Recht für die Soziale Arbeit. Grundlagen und ausgewählte Aspekte* (5. Aufl.). (S. 185 – 208). Haupt.
- Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. (2016). *Teilzeitarbeit und Rente: Unsere Altersvorsorge hat ein ausgezeichnetes Gedächtnis*. [https://www.equality.ch/pdf_d/SKG_Zusammenfassung_Empfehlungen_Teilzeitstudie_\(1\).pdf](https://www.equality.ch/pdf_d/SKG_Zusammenfassung_Empfehlungen_Teilzeitstudie_(1).pdf)
- Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (SR 210).
- Swiss Life AG (Hrsg.). (2019). *Gender Pension Gap – Mythen Fakten und Lösungsansätze rund um die Vorsorgelücken von Frauen*. [Broschüre].
- Treibel, A. (1994). *Einführung in die soziologischen Theorien der Gegenwart* (2. Aufl.). Budrich.
- Vorsorge-3a. (ohne Datum a). *Gesetzliche Auflagen für Teilzeiterwerbstätige im Rahmen der 3ten Säule*. <https://www.vorsorge-3a.ch/meine-situation/teilzeit-erwerbstaetig-gebundene-saeule-3a.html>.
- Vorsorge-3a. (ohne Datum b). *Vorsorge Säule 3a - Wie viele Konten oder Policen darf ich eröffnen?* <https://www.vorsorge-3a.ch/vorsorge-saeule-3a/wie-viele-beziehungen-erlaubt.html>
- Vorsorge-3a. (ohne Datum c). *Vorsorge Säule 3a - Vorbezug des Vorsorgekapitals*. <https://www.vorsorge-3a.ch/vorsorge-saeule-3a/auszahlung-vorzeitiger-bezug.html>
- Widmer, D. (2021). *Die Sozialversicherung in der Schweiz* (13. Aufl.). Schulthess.

Anhang

Leitfadeninterview

- **Eckdaten**
 - Zivilstand
 - Anzahl Kinder mit Jahrgang
 - Beruflicher Werdegang (kurz (letzter beruflicher Abschluss))
 - Herkunftsfamilie mit gelebtem Rollenmodell
 - Erwerbsarbeit (Aufteilung Prozente, Beruf)
 - Kinderbetreuung (Kita, Familie, Freunde, usw.)

- **Rückblickend, bevor die Kinder geboren wurden:**
 - Was hat dazu geführt, dass das heutige Familienmodell wie vorliegend gelebt wird (in Bezug auf Betreuung, Finanzen und Arbeit)?
 - *Wie wichtig war das Thema Finanzen bei der Familienplanung?*
 - *Wie wurde das Thema Arbeit und Betreuung der Kinder in der Beziehung behandelt?*
 - Was hätte es gebraucht, dass beide gleichviel arbeiten?
 - Was hätte es gebraucht, dass die Partnerin/Ehefrau oder die befragte Person selbst mehr/weniger arbeiten würde?

- **Gegenwart:**
 - Welche Herausforderungen werden in Bezug auf Familie, Arbeit und Betreuung erlebt?
 - Welche Vorkehrungen wurden betreffend der sozialen Sicherheit getroffen? (freiwilliges Einzahlen in PK, 3. Säule (Säule 3a und Säule 3b), etc.)
 - Welche Investitionen plant das Ehepaar als Familie (Haus, Kinder, Weiterbildung usw.) und wie?
 - Welches Güterrecht haben die Eheleute gewählt? (Gütertrennung, Errungenschaftsbeteiligung, Gütergemeinschaft)
 - Nehmen wir an, der Ehepartner/die Ehepartnerin lässt sich scheiden. Wie sieht die befragte Person ihre finanzielle Situation dann?
 - Auf einer Skala von 1 bis 10, wie unabhängig fühlt sich die befragte Person in Bezug auf die Finanzen? Was bräuchte es, damit die Unabhängigkeit um einige Zahlen steigt? (1 total abhängig, 10 total unabhängig)

- Auf einer Skala von 1 bis 10, wie unabhängig fühlt sich die befragte Person in Bezug auf die Kinderbetreuung? Was bräuchte es, damit die Unabhängigkeit um einige Zahlen steigt? (1 total abhängig, 10 total unabhängig)
- Auf einer Skala von 1 bis 10, wie gut fühlt sich die befragte Person über die soziale Sicherheit in der Schweiz informiert? (1 nicht informiert, 10 in allen Belangen informiert)
- Welche Fachstellen/Unterstützungsangebote für Familien sind der befragten Person bekannt?
- Was würde die alltäglichen Herausforderungen im Alltag aus Sicht der befragten Person abbauen?

- **Zukunft:**
 - Wie soll es für die befragte Person beruflich weiter gehen?
 - Wie soll es für die Ehepartnerin/den Ehepartner beruflich weitergehen?
 - Wie erlebt die befragte Person Entwicklungen in der Arbeitswelt in Bezug auf das Thema Arbeit und Familie?
 - Wo sieht die befragte Person Chancen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
 - Wie sieht der Alltag der befragten Person aus, wenn die Kinder erwachsen sind (sprich die 1. Ausbildung abgeschlossen haben)?

Auflistung der Codes

Code	Kategorie	Code	Kategorie
001	individuelle erzieherische Prägung	013	Politik
002	Rolle in der Familie	014	Umfeld
003	3 Säulen	015	Kommunikation in der Beziehung
004	Investitionen	016	Scheidung
005	Güterrecht	017	Wünsche und Entwicklungspotenzial
006	individueller Bezug Arbeitswelt	018	Familienwerte
007	Entwicklungen Beruf und Familie	019	Soziale Sicherheit
008	Fachstellen und Angebote	020	Rolle der Mutter
009	Finanzen	021	Geschlechterunterschiede
010	Betreuung	022	Gesellschaft
011	Unabhängigkeit		
012	Zukunft		

Auswertung Theorie und Praxis

Thema Theorie/Praxis	Forschungsfrage	zugehörige Codes
Finanzierung	Soziale Absicherung	003, 004, 005, 009, 016
Betreuungssituation	Soziale Absicherung	002, 006, 010, 014
Gesellschaftliche Ebene	Soziale Absicherung	008, 019, 013
Geschlechterrollen	Soziologische Hintergründe	001, 007, 015
Gleichstellung	Soziologische Hintergründe	018, 022, 021, 022
Unabhängigkeit	Soziologische Hintergründe	011, 012, 017