

Mutterschaft und Erwerbsarbeit

Eine empirisch-qualitative Untersuchung von Herausforderungen für Mütter hinsichtlich Mutterschaft und Erwerbsarbeit sowie beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub.

Caroline Géraldine Mettler

Mutterschaft und Erwerbsarbeit

Eine empirisch-qualitative Untersuchung von Herausforderungen für Mütter hinsichtlich Mutterschaft und Erwerbsarbeit sowie beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub.

Master in Sozialer Arbeit

Bern | Luzern | St. Gallen

Verfasserin: Caroline Géraldine Mettler

Studienbeginn: Herbstsemester 2019

Begleitung: Prof. Dr. Matthias Riedel

Abgabedatum: 14. Juli 2023

Abstract

Ein positiver Schwangerschaftstest geht mit unterschiedlichen Gefühlen und Deutungen einher. Sind die künftigen Mütter in den Arbeitsmarkt integriert, befassen sie sich bald mit der Frage, ob, wann und mit welchem Arbeitspensum sie nach dem Mutterschaftsurlaub wieder arbeitstätig sein möchten.

Bestehende Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass sich Mütter nach der Geburt des ersten Kindes einem Teilzeit-Pensum zuwenden. Dabei werden unterschiedliche Gründe genannt, weshalb sich diese Frauen vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Das Ziel dieser empirisch-qualitativen Untersuchung ist, herauszufinden, welchen Herausforderungen Mütter hinsichtlich Mutterschaft und Erwerbsarbeit sowie beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub begegnen.

Dementsprechend werden jene Themen innerhalb der vorliegenden Arbeit theoretisch aufgearbeitet. Das forschungsmethodische Vorgehen besteht darin, aufgrund der Ergebnisse aus dem theoretischen Bezugsrahmen deduktive Kategorien zu bilden und Mütter zu befragen. Die darauffolgende qualitative Inhaltsanalyse wird nach Mayring durchgeführt. Dieser Schritt führt schliesslich dazu, dass das Interviewmaterial analysiert und in Verbindung zu theoretischen Standpunkten gebracht werden kann. Zuletzt folgen Handlungsempfehlungen für die professionelle Soziale Arbeit.

Die vorliegende Analyse hat gezeigt, dass Mütter hinsichtlich Mutterschaft und Erwerbsarbeit auf diverse Herausforderungen treffen und dass sich der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt teilweise schwierig gestaltet. Professionelle der Sozialen Arbeit können betroffene Mütter unterstützen, indem sie Gespräche mit Arbeitgebenden vorbereiten und Wege für einen gelungenen Wiedereinstieg aufzeigen. Weiter ist es essenziell, dass politische Vorstösse hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie dem Ausbau von subventionierten Kinderbetreuungsplätzen durch die Soziale Arbeit gefördert und unterstützt werden.

Vorwort und Dank

Die vorliegende Masterthesis wird allen Müttern, Vätern, Bezugspersonen sowie Betreuungspersonen gewidmet, welche sich tagtäglich liebevoll um Kinder kümmern. Diese Arbeit wird zudem allen gewidmet, die das schweizerische Sozial- und Wirtschaftssystem durch ihre Arbeitskraft unterstützen und gleichzeitig oder im Anschluss an die Arbeitstätigkeit, teilweise zu jeder Tages- und Nachtzeit, ihre Kinder betreuen. Sie wird allen gewidmet, die für die nachfolgenden Generationen sorgen, sowie allen, die unbezahlte Care-Arbeit in allen Bereichen des Lebens leisten.

Die Forschungsfrage «Welchen Herausforderungen begegnen Mütter hinsichtlich Erwerbsarbeit und Mutterschaft sowie beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub?» konnte dank der Transparenz und Offenheit der interviewten Mütter beantwortet werden.

Den ersten Dank richtet die Autorin entsprechend an alle Mütter, welche sich für die Interviewteilnahme bereit erklärt haben. Der zweite Dank geht an Prof. Dr. Matthias Riedel. Die fachlich und wissenschaftlich versierten Inputs unterstützten den Schreibprozess der Autorin nachhaltig. Der stetige Austausch führte zu Kontinuität im Schreibprozess und liess die Beantwortung der Forschungsfrage im Zentrum stehen. Den dritten Dank spricht die Autorin ihrem Partner aus, welcher die Autorin während des Bearbeitungsprozesses der Masterthesis während eines Jahres unterstützt hat.

Inhalt

1	Einleitung	9
1.1	Ausgangslage und Problemstellung	9
1.2	Erkenntnisinteresse und Relevanz für die Soziale Arbeit.....	11
1.3	Forschungs- und Fachdiskurs	14
2	Theoretischer Bezugsrahmen	18
2.1	Schwangerschaft und Mutterschaft	18
2.2	Doppelte Vergesellschaftung.....	21
2.3	Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Schweiz	23
2.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	26
2.5	Erwerbs- und Reproduktionsarbeit	29
2.6	Gender Pay Gap, Gender Care Gap, Mental Load und Gender Mainstreaming	31
2.7	Gesetzlicher Rahmen bei Schwanger-/Mutterschaft und Familie	34
2.8	Fazit theoretischer Bezugsrahmen.....	36
3	Forschungsmethodisches Vorgehen	38
3.1	Forschungsdesign und Feldzugang	38
3.1.1	Forschungsdesign	38
3.1.2	Sampling und Feldzugang	39
3.2	Erhebungsverfahren	40
3.2.1	Leitfadengestütztes Experteninterview.....	40
3.2.2	Entwicklung des Interviewleitfadens.....	41
3.2.3	Durchführung der Interviews	43
3.3	Datenauswertung.....	44
3.3.1	Datenaufbereitung und Transkription	44
3.3.2	Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	45
3.4	Reflexion des forschungsmethodischen Vorgehens	51
4	Darstellung der Ergebnisse	53
4.1	Schwangerschaft/Mutterschaft	53
4.2	Arbeitspensum.....	55
4.3	Rückkehrmöglichkeiten an den Arbeitsplatz	57

4.4	Vereinbarkeit.....	59
4.5	Mutterschaftsurlaub	61
4.6	Erwerbsarbeit.....	64
4.7	Kinderbetreuung	67
5	Analyse und Diskussion der Ergebnisse	70
5.1	Schwangerschaft/Mutterschaft	70
5.2	Arbeitspensum.....	72
5.3	Rückkehrmöglichkeiten an den Arbeitsplatz	73
5.4	Vereinbarkeit.....	75
5.5	Mutterschaftsurlaub	77
5.6	Erwerbsarbeit.....	78
5.7	Kinderbetreuung	80
6	Schlussbetrachtung	83
6.1	Zentrale Erkenntnisse.....	83
6.2	Kernaussagen mit Implikationen für die Soziale Arbeit	85
6.2.1	Mikro-Ebene der Sozialen Arbeit.....	86
6.2.2	Meso-Ebene der Sozialen Arbeit.....	87
6.2.3	Makro-Ebene der Sozialen Arbeit.....	89
6.3	Fazit und Ausblick auf Forschungsdesiderate.....	90
7	Literaturverzeichnis	94
8	Anhang	103

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Erleben der Vereinbarkeit von Erwerbs-/Haus- und Familienarbeit	S. 29
Abb. 2:	Ablaufmodell strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse	S. 47
Abb. 3:	Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden	S. 48
Abb. 4:	Farbig markierte Textstellen im Material, Programm f4analyse	S. 49
Abb. 5:	Kategorien-/Codesystem, Programm f4analyse	S. 50

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BFS	Bundesamt für Statistik
bspw.	beispielsweise
bzgl.	bezüglich
etc.	et cetera
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
GIG	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 24. März 1995 (Stand am 1. Juli 2020) (151.1)
IASSW	International Association of Schools of Social Work
IFSW	International Federation of Social Workers
inkl.	inklusive
S.	Seite
u. a.	unter anderem
v. a.	vor allem
vgl.	vergleiche

1 Einleitung

Zu Beginn erfolgen einleitende Worte zur Ausgangslage und Problemstellung der vorliegenden Master-Thesis¹. Im Anschluss daran werden das Erkenntnisinteresse und die Relevanz der Problemstellung für die Soziale Arbeit erörtert. Im selben Kapitel wird die Fragestellung der vorliegenden Arbeit vorgestellt. Geschlossen werden die Ausführungen mit dem Stand des Forschungs- und Fachdiskurses.

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Online-Artikel mit Überschriften wie «Mutterschaftsentschädigung: Bundesgericht verpasst Chance für Gleichstellung» (Spreiter, 2022) oder «Wenn Muttersein zum Problem wird: Teilzeitarbeit kann für Mütter in der Schweiz Fluch oder Segen sein. Immer mehr Frauen fordern ein Ende der Stigmatisierung von berufstätigen Müttern» (Davis Plüss, 2019) prägen die Medienlandschaft der Schweiz.

Im ersten genannten Artikel wird beschrieben, dass ein aktuelles Bundesgerichtsurteil das geltende Recht in der Schweiz insofern stützt, als dass eine frühzeitige Erwerbsaufnahme einer Parlamentarierin im Bundeshaus dazu führen kann, dass ihr der Lohnersatz, welcher ihr gesetzlich gesehen während des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs zusteht, aufgrund des frühzeitigen Wiedereinstiegs in die Erwerbsarbeit nicht mehr ausbezahlt wird. Im zweiten Artikel erwähnt Davis Plüss ergänzend dazu, dass es in der Schweiz nicht ungewöhnlich ist, wenn sich eine Frau in einem Bewerbungsgespräch in der Schweiz folgenden Fragen stellen muss: «[...] *«Glauben Sie, dass Sie diesen Job als Mutter schaffen können?»*, *«Planen Sie Kinder?»* oder *«Sind Sie schwanger?»*» (Davis Plüss, 2019).

Weiter führt die Autorin aus, dass solche Fragen eine Form der Diskriminierung nach dem Gleichstellungsgesetz [GIG] darstellen und eine Analyse der Gerichtsverhandlungen von 2004 bis 2015 nach dem GIG ergeben hat, dass ein Drittel aller Diskriminierungsfälle auf Schwangerschaft oder Mutterschaft zurückzuführen sind. So schilderten mehrere Mütter die Tatsache, dass ihre Vorgesetzten die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses damit begründeten, dass sie zum Wohle ihrer Familie und insbesondere zum Wohle ihrer Kinder geschehe. Die Autorin fügt an, dass traditionelle Vorstellungen von Geschlechterrollen in der Schweiz präsent sind und 10 % der Mütter im Land nach dem Mutterschaftsurlaub diskriminiert werden (Davis Plüss, 2019). Bartz

¹ Die vorliegende Master-Thesis ist Bestandteil des konsekutiven Masterstudiums in Sozialer Arbeit (Master of Science in Social Work), Master in Sozialer Arbeit, 2021.

Schiefer (2005) führt zu den traditionellen Vorstellungen von Geschlechterrollen aus, dass Frauen oftmals die (alleinige) Aufgabe der Kinderbetreuung und Haushaltsorganisation zugeschrieben werde, was die Vereinbarkeit von Kind und Beruf als schwer umsetzbar erscheinen lässt. Die Autorin bestätigt, dass gewisse Arbeitgebende gar vor der Einstellung oder Förderung einer Frau aufgrund ihres «Schwangerschaftsrisikos» oder ihres gebärfähigen Alters zurückschrecken. Dadurch, so Bartz Schiefer weiter, entstehe auf dem Arbeitsmarkt eine Bevorzugung von männlichen Mitarbeitern (S. 10).

Das im Text erwähnte GIG ist am 01. Juli 1996 in Kraft getreten und gilt als essenzielles Mittel für die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz. Es bezieht sich auf jegliche Bereiche des Erwerbslebens, also von der Anstellung über die Weiterbildung bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, vom Lohn bis hin zur sexuellen Belästigung bei der Arbeit. Klare Aussagen hinsichtlich des Verbotes von direkten und indirekten Diskriminierungen finden sich darin ebenso (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG], o. D.). Die Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund der familiären Situation ist laut dem GIG ausdrücklich verboten (Art. 3, Abs. 1). So sollen Arbeitnehmende insbesondere vor ungleicher Behandlung geschützt werden, wenn sie für die Betreuung von Kindern oder weiteren Personen verantwortlich sind. Des Weiteren dürfen jüngere Frauen gegenüber älteren Frauen nicht aufgrund von etwaiger Familienplanung diskriminiert werden. Nicht nur während der Schwangerschaft, sondern auch nach der Geburt ist die Diskriminierung am Arbeitsplatz untersagt. Dementsprechend darf eine Mutter nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht aufgrund der Tatsache, dass sie Mutter ist, benachteiligt werden (Die Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz, o. D.).

Laut einer Erhebung des Bundesamtes für Statistik [BFS] aus dem Jahr 2021 ist der Unterschied von nichterwerbstätigen Müttern im Vergleich zu nichterwerbstätigen Vätern markant. So sind 22,8 % aller Mütter mit Kindern von 0–3 Jahren nicht erwerbstätig, wohingegen lediglich 2,7 % aller Väter mit Kindern von 0–3 Jahren keiner Arbeit nachgehen. Diese Daten zeigen auf, dass knapp ein Fünftel aller Mütter nicht mehr in den Arbeitsmarkt einsteigen, Väter jedoch im angestammten Beruf tätig bleiben (Bundesamt für Statistik [BFS], 2022a). Weitere Zahlen des Bundesamtes für Statistik aus dem Jahr 2021 zeigen zudem, dass Kinder im Haushalt die Rollenverteilung massgeblich beeinflussen. So arbeiten 78 % der Mütter mit Kindern unter 25 Jahren in Teilzeit, wohingegen bloss 12 % der Männer mit Kindern unter 25 Jahren einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weichen bei vielen Familien die Vorstellungen von der besten Aufteilung der Arbeit und dem

tatsächlichen Erwerbsmodell beträchtlich voneinander ab. So würden 46 % der Familien ein Modell bevorzugen, in welchem beide Elternteile teilzeiterwerbstätig wären – die Realität sieht aber anders aus. Hierbei dominiert das Modell: Vater Vollzeit und Mutter Teilzeit. Dieses Modell wird von 49 % der Paare mit Kindern gelebt und nur bei 10 % arbeiten beide Elternteile in Teilzeit. Des Weiteren wird dargestellt, dass rund ein Drittel der Kinder unter drei Jahren öffentliche Betreuungsangebote besuchen. Einen grossen Anteil, nämlich 40 % der Betreuung von Kindern unter drei Jahren, machen Grosseltern, weitere Privatpersonen und unabhängige Tagesfamilien aus. Dies ist im Vergleich zum europäischen Durchschnitt eine hohe Zahl, da bloss 28 % aller Kinder unter drei Jahren in diesem Betreuungsverhältnis stehen (BFS, 2021b). Fuchs führt dazu aus, dass schweizweit inzwischen 57 % aller Familien mit Kindern unter 13 Jahren eine familienergänzende Betreuung wählen. Eine Studie aus dem Jahr 2013 kam zu dem Schluss, dass Kinderbetreuungsangebote die Gleichstellung der Geschlechter fördern würde, da durch die Erhöhung des Betreuungsangebotes höhere Vollzeit-Erwerbsquoten von Frauen möglich seien. Die Kosten für externe Betreuungsangebote sind im internationalen Vergleich in der Schweiz hoch, weshalb es hierzulande einen grossen Anteil an unbezahlter Sorgearbeit gibt (Fuchs, 2018, S. 51-52).

Den gesetzlich geregelten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen und einer Bezahlung von 80 % des Lohnes gibt es erst seit 2005 (Fuchs, 2018, S. 50). Dieser Urlaub wird laut einer Studie des Büro Bass von Frauen oftmals auf eigene Kosten verlängert und sei, laut Aussagen von den befragten Frauen, eindeutig zu kurz (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, 2017, S. 63). Die einseitige Adressierung, durch den Mutterschaftsurlaub, von Frauen verstärkt die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Sorgearbeit. Die traditionelle Vorstellung, in welcher vor allem Frauen kleine Kinder betreuen sollen, bleibt somit weiterhin bestehen (Fuchs, 2018, S. 50-51).

Um die Thematik gezielter zu erfassen, wird im folgenden Kapitel auf das Erkenntnisinteresse inklusive Relevanz der Thematik für die Soziale Arbeit sowie auf die Fragestellung differenziert eingegangen.

1.2 Erkenntnisinteresse und Relevanz für die Soziale Arbeit

Die in Kapitel 1.1 aufgezeigte Ausgangslage legt dar, dass Mütter aufgrund ihrer Mutterschaft ganz aus der Erwerbsarbeit aussteigen oder aber ihre Tätigkeit oft in einem Teilzeit-Pensum wieder aufnehmen. Gemäss BFS reduzieren 73 % der Mütter ihren Beschäftigungsgrad auf weniger als 70 % und fast 20 % hören nach dem ersten Kind,

30,6 % nach dem zweiten Kind (vorübergehend) ganz auf zu arbeiten (Der Bundesrat, 2022).

Diese Tatsache sowie die im vorangehenden Kapitel dargelegten Problemstellungen verdeutlichen die Relevanz des Themas für die Betroffenen und für Fachpersonen der Sozialen Arbeit. So verpflichten sich Professionelle der Sozialen Arbeit laut dem Berufskodex der Sozialen Arbeit von AvenirSocial (Berufsverband Soziale Arbeit) dazu, jedem Menschen, unabhängig von dem Geschlecht, den gleichen Wert zuzugestehen und zu respektieren, dass jedes Individuum Anspruch auf Gerechtigkeit, Gleichheit und Freiheit hat. Zusätzlich sollen Professionelle der Sozialen Arbeit dem Grundsatz der Partizipation Folge leisten, welcher besagt, dass sie sich für die Teilhabe der Menschen am gesellschaftlichen Leben einsetzen sollen. Des Weiteren sind sie verpflichtet, jegliche Diskriminierungen, sei es aufgrund von sozialem oder biologischem Geschlecht oder aber des Familienstands, zurückzuweisen (AvenirSocial, 2010, S. 7-11; AvenirSocial, o. D.). Die Profession Soziale Arbeit ist Thiersch zufolge gegenwärtig *«ein notwendiger und selbstverständlicher Bestandteil der modernen sozialen Infrastruktur»* (Thiersch, 1996, S. 11, zitiert nach von Spiegel, S. 18).

Entsprechend soll innerhalb der vorliegenden Master-These aufgezeigt werden, wie Professionelle der Sozialen Arbeit den Anspruch auf Gleichheit der Geschlechter durchsetzen und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes oder aber dem Familienstand zurückweisen können. Zusätzlich soll erörtert werden, welchen Auftrag Fachkräfte der Sozialen Arbeit in Bezug auf Themen rund um Mutterschaft, Erwerbsarbeit und Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub haben. Von Spiegel (2013) betont in diesem Zusammenhang die Koproduktion und die dialogische Verständigung zwischen Fachkräften und Adressatinnen der Sozialen Arbeit. Sie stellt überdies die Subjektorientierung in den Mittelpunkt (S. 40; S. 45).

Weiter begründet sich das Erkenntnisinteresse darin, dass Mütter mit einschneidenden Folgen rechnen müssen, wenn sie aufgrund der Mutterschaft ihr Arbeitspensum stark reduzieren oder ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Jene Folgen betreffen die berufliche Laufbahn sowie die Lohnentwicklung der Mütter, aber auch ihre soziale Absicherung im Pensionsalter. So führen Erwerbslücken oder niedrige Arbeitspensum über eine längere Zeit zu schwierigen Einkommenssituationen. Im Fall einer Scheidung oder beim Ableben des Partners können prekäre finanzielle Lagen folgen. Dies kann bis hin zur Abhängigkeit von der Sozialhilfe oder zu Altersarmut führen (Der Bundesrat, 2022).

Folglich finden sich für Fachpersonen der Sozialen Arbeit verschiedene Aufträge hinsichtlich Information und Prävention der betroffenen Mütter wieder, welche sich mit einem Ausschnitt aus dem Auftrag der professionellen Sozialen Arbeit nach AvenirSocial weiter begründen lassen:

«Soziale Arbeit fördert als Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen, den sozialen Zusammenhalt und die Ermächtigung und Befreiung von Menschen. Dabei sind die Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, der Menschenrechte, der gemeinschaftlichen Verantwortung und der Anerkennung der Verschiedenheit richtungweisend. Soziale Arbeit wirkt auf Sozialstrukturen und befähigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens angehen und Wohlbefinden erreichen können [...]» (AvenirSocial, 2015, S. 1).

Die Frage, wie Mütter ihre Arbeitstätigkeit mit der Familie vereinbaren und wie Eltern ihre Familie mit der Arbeitswelt organisieren, ist von grossem gesellschaftlichem Interesse. Dafür, dass Frauen der Arbeitswelt erhalten bleiben, werden günstige Rahmenbedingungen und die Zusammenarbeit von Gemeinden, Kantonen und Bund erwartet. Gerade angesichts des herrschenden Fachkräftemangels ist es essenziell, dass Frauen in ihre angestammten Tätigkeiten zurückkehren (Der Bundesrat, 2022). Diese Ausführungen unterstreichen die Relevanz des Auftrages für die Soziale Arbeit hinsichtlich der Thematik und des Forschungsinteresses. Zudem kann aufgrund dieser Aussage interpretiert werden, dass bei der Thematik mehrere gesellschaftliche Ebenen betroffen sind. Aus diesem Grund werden an dieser Stelle die verschiedenen Ebenen, auf welchen die Profession Soziale Arbeit nach Schmocker (2019) tätig ist, dargestellt:

«Soziale Arbeit fördert als Profession und wissenschaftliche Disziplin (1) [auf der ‹Makro-Ebene›, d.h. in den sozialen und gesellschaftlichen Systemen] gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen, (2) [auf der ‹Meso-Ebene›, d.h. innerhalb von sozialen Interaktions- und Positionsstrukturen bzw. beim zwischenmenschlichen Zusammenleben] den sozialen Zusammenhalt und (3) [auf der ‹Mikro-Ebene›, d.h. bei Menschen als Mitglieder sozialer Systeme, bzw. Personen mit organischer und psychosozialer Grundlage] die Ermächtigung (im Hinblick auf die Einforderung und Realisierung von Rechten) und Befreiung (aus unnötiger Abhängigkeit, insbesondere auch seitens der Sozialen Arbeit) von Menschen» (Schmocker, 2019, S. 20).

Das zentrale Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit besteht also darin, zu erforschen, welchen Herausforderungen Mütter hinsichtlich Mutterschaft, Erwerbsarbeit und Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub in die Erwerbsarbeit begegnen. Die beschriebene Ausgangslage sowie das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit

führen schliesslich zur Bildung der Hauptfragestellung. Aufgrund der Herleitung wird für die Bearbeitung der vorliegenden Master-Thesis folgende Fragestellung festgehalten:

Welchen Herausforderungen begegnen Mütter hinsichtlich Erwerbsarbeit und Mutterschaft sowie beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub?

Untersucht wird also die Situation von Müttern hinsichtlich der Themenbereiche Erwerbsarbeit und Mutterschaft sowie Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub, da herausgefunden werden soll, welchen Herausforderungen diese Personengruppe begegnet (Ulmi, Bürki und Marti, 2014, S. 63).

Das Ziel dieser empirisch-qualitativen Untersuchung ist demgemäss, aufzuzeigen, welchen Herausforderungen Mütter hinsichtlich Mutterschaft und Erwerbsarbeit sowie beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub begegnen, um schliesslich den Handlungsbedarf für Professionelle der Sozialen Arbeit zu eruieren. Jener Handlungsbedarf soll in einem nächsten Schritt durch Handlungsempfehlungen auf der Mikro-, Meso- und Makro-Ebene ergänzt werden.

Im folgenden Kapitel wird der Forschungs- und Fachdiskurs zur Thematik geschildert.

1.3 Forschungs- und Fachdiskurs

Zu Beginn dieses Kapitels sei darauf hingewiesen, dass sich die Inhalte, Analysen und Ergebnisse der vorliegenden Master-Thesis auf die Schweiz beziehen. Dies aus dem Grund, dass Regelungen und Gesetze hinsichtlich der Thematik in der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern stark abweichen. Als Beispiel dient die Tatsache, dass die Schweiz als einziges europäisches Land bloss den Mutterschaftsurlaub kennt. Alle anderen europäischen Länder verfügen über einen Elternurlaub (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, 2017, S. 27). Wohlbemerkt gibt es in der Schweiz seit dem 1. Januar 2020 den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, welcher innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt des eigenen Kindes bezogen werden muss (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2021).

Im Vergleich zur Schweiz verfügen jedoch jegliche EU/EFTA-Staaten über einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub mit der Bandbreite von 2–11 Wochen sowie über ein obligatorisches Sozialversicherungssystem im Falle von gesundheitlichen Arbeitsausfällen. In der Schweiz gibt es hierzu keine Gesetze auf Bundesebene (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, 2017, IV).

Der Fachdiskurs zum Thema wird auch online geführt. Sei es in Form von Kurzartikeln, in Diskussionen von Blogs oder Organisationen, wie bspw. traivailsuisse.ch, infomutterschaft.ch oder wireltern.ch, welche sich online mit der Thematik «Mutterschaft, Erwerbsarbeit und dem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub» befassen.

Eine repräsentative Studie in Bezug zur Thematik der vorliegenden Master-Thesis ist die Studie des Büro Bass mit dem Titel «Erwerbsunterbrüche vor der Geburt» aus dem Jahr 2017. So lautet eine der wichtigsten Aussagen hinsichtlich der Thematik, dass rund 10 % der Frauen aufgrund von Mutterschaft eine neue Erwerbsarbeit suchen müssen (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, 2017, S. 73). Darin thematisiert wird zudem, dass bis dato keine Daten zur Häufigkeit, zur Dauer und zu den Gründen von Erwerbsunterbrüchen während der Schwangerschaft vorliegen (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, 2017, Vorwort). Bereits die Ausführungen in Kapitel 1.1 «Ausgangslage und Problemstellung» zeigen, dass sich einige Mütter nach der Geburt eines Kindes freiwillig oder unfreiwillig aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen. Laut der Erhebung des Büro Bass aus dem Jahr 2017 kündigen insgesamt 5,6 % der Frauen die Stelle von sich aus, 3,2 % der Mütter werden von ihrem Arbeitgeber entlassen. Hochgerechnet auf die Schweiz erhalten also rund 2'500 Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub die Kündigung ihres Arbeitgebers (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, 2017, S. 67).

Ein aktueller Bericht in Bezug auf das Forschungsinteresse ist der Schlussbericht «Beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen», der vom Bundesrat am 26.10.2022 verabschiedet wurde. Darin wird die Bedeutung von Massnahmen zur Förderung von Familie und Erwerbsarbeit durch Bund und Kantone betont und es werden unter anderem Einflussfaktoren im Zusammenhang mit dem Entscheid für den Verbleib im Arbeitsmarkt sowie der Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub erklärt (Frey, Hartmann, Keller & Suri, 2022, S. 6; Der Bundesrat, 2022).

Ebenfalls aus der Schweiz stammt das Buch «Familienpolitik in der Schweiz» von Gnaegi (2022). Das Buch wurde verfasst, da es dem Autor zufolge schon einige Jahre her ist, dass ein literarisches Werk über Familienpolitik erschienen ist. Weiter geht der Autor darauf ein, dass der Begriff «Familie» durch Familienvielfalt abgelöst worden ist und weist darauf hin, dass «die Familie» viele Aufgaben erfüllt, die nicht in die Berechnung des Bruttoinlandsprodukts einfließen, wie bspw. die Betreuung von Kindern. Zugleich habe sich die Familienpolitik infolge der Zunahme der Berufstätigkeit der Frauen der Gleichstellungspolitik angenähert und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehe in

Richtung dessen, dass sich beide Elternteile nicht zwischen «Kinder haben» oder «weiterarbeiten» entscheiden müssten (Gnaegi, 2022, S. 1; S. 15-19).

Eine etwas ältere Studie aus dem Jahr 2002 mit dem Titel «halb drinnen – halb draussen, Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen aus der Schweiz» besagt unter anderem, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen entscheidend von ihrer Familiensituation beeinflusst wird. Wenn sie verheiratet sind, für die Hausarbeit alleinige Zuständigkeit haben und zudem kleine Kinder zu Hause sind, übten Frauen markant seltener eine Erwerbsarbeit aus. Zudem nahmen gerade Frauen mit kleinen Kindern häufiger eine Teilzeitarbeit an, was zu einer Doppelbelastung und einem Balanceakt zwischen familiären Verpflichtungen und beruflichen Anforderungen führt (Buchmann, Kriesi, Pfeifer & Sacchi, 2002, S. 121).

Der Schlussbericht «Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021, Fokus Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit» befasst sich mit gewissen Kernthemen in Bezug auf das Forschungsinteresse. Es handelt sich dabei um eine repräsentative Studie zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter, bei der eine Online-Befragung mit 2'245 Personen zwischen 18 und 65 aus der Schweiz durchgeführt wurde. Die Erhebung liefert aktuelle Daten sowie Vorschläge und Massnahmen für eine gerechtere Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit in Unternehmen, in der Politik sowie in der Gesellschaft (Abbas, Eckerlein, Fuchs & Lanfranconi, 2021, S. 5). Zusammenfassend zeigt die Studie, dass sich die Mehrheit der Befragten eine gerechtere Verteilung der Erwerbsarbeit und der unbezahlten Sorgearbeit wünscht. Zudem wird genannt, dass Teilzeitarbeit beider Partner:innen sowie die partnerschaftliche Rollenteilung als bevorzugtes Modell angesehen wird (Abbas et al., 2021, S. 8)

Die Ausführungen im Einleitungskapitel zeigen einerseits die Relevanz einer weiteren Erhebung, aber andererseits auch, dass es sich um ein komplexes Zusammenspiel verschiedener Personen, Organisationen und gesetzlichen Regelungen bei Mutterschaft und Erwerbsarbeit und beim Wiedereinstieg in die Arbeitstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub handelt.

Um die Komplexität der vorliegenden empirisch-qualitativen Untersuchung auszudifferenzieren, wird im folgenden Kapitel 2 der theoretische Bezugsrahmen dargestellt. Die Ausführungen zum Stand des Forschungs- und Fachdiskurses zeigen, dass empirisches Wissen zu Mutterschaft und Erwerbsarbeit sowie zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub eingeschränkt vorhanden ist. Diese Perspektive ist aber notwendig, weshalb in Kapitel 3 das forschungsmethodische Vorgehen vorgestellt wird. Das qualitative Forschungsvorhaben sowie die qualitative

Inhaltsanalyse sind insofern essenziell, als dass die Darstellung, Analyse und Diskussion der Interviewergebnisse (in Kapitel 4 und 5) dazu führen, dass Handlungsempfehlungen für Professionelle der Sozialen Arbeit in Kapitel 6 abgegeben werden können. Innerhalb der Schlussfolgerungen in Kapitel 7 wird schliesslich die Forschungsfrage beantwortet und zum Schluss folgt ein Ausblick (Kapitel 8).

2 Theoretischer Bezugsrahmen

Zu Beginn wird in diesem Kapitel erläutert, was Mutterschaft bedeutet und in welchem Interpretationsspielraum sich Themen rund um Mutterschaft bewegen. Anschliessend wird das Konzept der doppelten Vergesellschaftung beschrieben und sodann auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der Schweiz eingegangen. Um das Thema der Vereinbarkeit geht es im Folgekapitel. Danach wird über die Erwerbs- und Reproduktionsarbeit sowie über Anglizismen zur Thematik referiert. Geschlossen wird der theoretische Bezugsrahmen mit gesetzlichen Regelungen in Bezug auf Schwangerschaft, Mutterschaft und Erwerbsarbeit sowie einem abschliessenden Fazit.

2.1 Schwangerschaft und Mutterschaft

Gemäss Krüger-Kirn (2016) sind weibliche Identitätsfragen eng mit dem Körper verknüpft und dabei zählt die Mutterschaft mit zu den wichtigsten Themen im Leben einer Frau. Bereits mit dem Beginn der ersten Menstruation wird das Potential des weiblichen Körpers sichtbar. Mutterschaft zu leben kann jedoch nicht eindimensional als naturgegebene Verpflichtung der Weiblichkeit gedacht werden, da sie in einen gesellschaftlichen Kontext eingebettet ist. Dennoch werden bis heute Stimmen laut, welche Mutterschaft in der «Natur der Frau» und entsprechend biologisch begründen. In diesem Denken wird Mutterschaft als wesensbestimmend für Weiblichkeit adressiert und zudem der weibliche Körper objektiviert (S. 125-126). Dressler bezieht sich auf Analysen der letzten Jahrhunderte von Schütze und konstatiert ergänzend dazu, dass es sich ebenso bei der «Mutterliebe» um ein Konstrukt und gesellschaftliches Deutungsmuster handelt, welchem eine kulturell geteilte Meinung zugrunde liegt, dass sich jede Frau ein Kind wünscht und dieses bedingungslos liebt. Die Legitimationsbasis dafür bildet ebenso die «weibliche Natur», welche nicht bloss auf die Fähigkeit beschränkt wird, Kinder zu gebären, sondern mit einem damit verknüpften Verhaltens- und Gefühlsrepertoire erweitert wird. Dieses Repertoire beinhaltet der Autorin zufolge die Orientierung am Kind, welche als Merkmal «normaler Weiblichkeit» gilt, sowie das Bedürfnis der Frau der «liebenden Selbstlosigkeit». Des Weiteren werden die «Praxis des Stillens» genannt und die «symbiotische Mutter-Kind-Bindung», welche ebenfalls zum Deutungsmuster der «Mutterliebe» gehören sollen. Mutterschaft aus dem Blick des Konstruktes «Mutterliebe» betrachtet, beinhaltet also weit mehr als organische Elemente, wie Schwangerschaft, Geburt und Stillen. Eine Mutter wird durch kulturelle Zusprachen zur wichtigsten und ersten Bezugsperson ihres Kindes und der Vater, als gegenpolige Denkfigur zur Mutter, dem es am emotionalen Band zum Kind mangelt, wird auf eine Abseitsposition geschoben. Als entbehrlich wird der Vater in diesem Konstrukt nicht erachtet, da er die

Frau von den Pflichten produktiver Arbeit befreit und sie sich so den reproduktiven Aufgaben widmen kann (Schütze, 1986, S. 7 zitiert nach Dressler, 2018, S. 18-19; Dressler, 2018, S. 18-19).

In der Politik und den Medien ist die Position der Frau als Mutter laut Krüger-Kirn, Metz-Becker und Rieken (2016) omnipräsent. Vielfältige und widersprüchliche Diskurse spiegeln die unterschiedlichsten Mutterbilder wider. So wird die Mutterschaft stellenweise als biologisch und funktional in der Lebensführung betrachtet, an einer anderen Stelle wird die Vereinbarkeit von Arbeitstätigkeit und Mutterschaft thematisiert oder in weiteren Diskursen der weibliche Egoismus und die Figur einer Rabenmutter bei Karrierestreben in den Fokus gerückt (S. 9). Damit übereinstimmend erwähnt Hungerland (2018), dass Vorstellungen von Mutterschaft auf sozialen Zuschreibungen und gesellschaftlichen Erwartungen gründen. So seien Konzepte von Mutterschaft in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Interessen zu betrachten und mit strukturellen, historischen und kulturellen Verfestigungen in Verbindung zu bringen. Ebenso kann die Mutterliebe, wobei von der speziellen emotionalen Verbindung von der Mutter zu ihrem Kind gesprochen wird, als normatives und soziales Konstrukt gesehen werden. Die Betonung und Idealisierung der mütterlichen Zuwendung und das Umsorgen des Kindes wurde ebenfalls als normative Vorgabe bestimmt. So seien die den Müttern zugesprochenen Fähigkeiten im Rahmen von Sozialisationsprozessen hervorgebracht worden. Vielmehr gehe es hierbei um die Regulierung der mütterlichen Emotionen und Affekte als um die Ausbildung bestimmter Fertigkeiten im Umgang mit ihren Kindern (S. 28). Dressler (2018) geht mit ihrer Definition noch weiter und attestiert, dass Mutterschaft eine sozial geschaffene und normativ aufgeladene Wissenskategorie in einer binären Geschlechterordnung ist (S. 11). Diabaté ergänzt dazu, dass die Mutter gegenwärtig als erste und essenziellste Bindungsperson ihres Kindes und für dessen Befinden und Entwicklung als Hauptverantwortliche gilt (Diabaté, 2015, zitiert nach Dressler, 2018, S. 11). Weiter führt Dressler (2018) dazu aus, dass das Experten- und Ratgeberwissen in Kursen zur Geburtsvorbereitung, Elternzeitschriften, Ratgebern und Beratungsstellen vorwiegend (werdende) Mütter adressiert (S. 11). Auch die in der Schweiz gelebte Praxis, in welcher eine unverheiratete Mutter das alleinige Sorgerecht nach der Geburt besitzt, bis der Vater das Kind offiziell anerkennt, reproduziert geschlechtsspezifische Sorgezuständigkeiten und schreibt Müttern die alleinige Hauptverantwortung zu (Dressler, 2018, S. 11; Schweizerische Eidgenossenschaft, o. D.). Ebenso führt der im Jahr 2005 in der Schweiz eingeführte Mutterschaftsurlaub zu einer einseitigen Adressierung von Frauen und verstärkt die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Sorgearbeit (Liebig, 2014, S. 209, zitiert nach Fuchs, 2018,

S. 50). Dadurch wurde laut Fuchs (2018) zwar eine Diskussion um Elternzeit ermöglicht, die dominierende, aber oft unausgesprochene althergebrachte Vorstellung, dass vor allem Frauen kleine Kinder betreuen sollen, bleibt aber weiterhin bestehen (S. 50-51). Sichtbar wird die (zugeschriebene) Sorgeverantwortung vor allem an der täglichen Ausübung von Betreuungspflichten der Eltern. Mit der Geburt eines Kindes steigen Frauen mehrheitlich zeitweilig aus dem Arbeitsleben aus (Lott/Klenner, 2016, zitiert nach Dressler 2018, S. 11).

Mutterschaft kann Reusch (2018) zufolge auch als stabilisierende, verfestigte, beständige und nicht unveränderliche Institution für das Funktionieren moderner, geschlechtlich differenzierender, kapitalistisch organisierter Gesellschaften und ihrer politischen Systeme gesehen werden. Dabei geht es um die Schaffung, Sicherstellung und Aufrechterhaltung materieller gesellschaftlicher Verhältnisse, welche durch die weibliche Reproduktionsfähigkeit gesichert und das Problem der generativen Reproduktion gelöst wird. Legitimation findet diese Denkweise, so die Autorin weiter, in der Dichotomie der Geschlechter, welche mit Hilfe der modernen Naturwissenschaften eine biologische Differenz zwischen Frauen und Männern konstruiert hat: Die biologische Fähigkeit von weiblichen Körpern, Kinder zu bekommen, wurde mit politischer Bedeutung versehen und sodann Frauen als different bestimmt und der gesellschaftlichen Sphäre der Privatheit zugeordnet. Diese Sphäre ist vermeintlich frei von Politik und gilt als Kriterium für die Exklusion der Frauen (S. 136-137).

Fleischer (2005) fasst jene Aussagen unter dem Titel ‹Differenzfeminismus› zusammen und ordnet sie dem gynozentrischen Feminismus zu. Innerhalb jenes Denkens wird davon ausgegangen, dass Frauen und Männer grundlegend verschiedenartig sind. Die Unterschiede betreffen nicht nur biologische Verschiedenheiten, sondern auch das soziale Verhalten, die Fähigkeiten der jeweiligen Geschlechter sowie ihre Eigenschaften. Zusätzlich werden die Unterschiede durch die Gebärfähigkeit begründet und hergeleitet oder aber mit der Sozialisation und den unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern begründet (S. 15).

Trotz all jenen Ausführungen soll an dieser Stelle dargelegt werden, dass sich das Frauenleitbild und entsprechend auch das Selbstbild der Frau laut Krüger-Kirn (2016) seit den 60er-Jahren des letzten Jahrhunderts verändert hat. Als Gründe dafür werden vor allem die Frauenbewegung, die Bildungsreform und die Verhütungsmittel genannt. Die Festlegung des weiblichen Selbstwertes auf Mutterschaft wurde aufgelöst und vom Leitsatz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgelöst. Doch auch an dieser Stelle kann kritisch angefügt werden, dass diese Wahlfreiheit, die im modernen Deutungsmuster der Frau und Mutter traditionelle Werte der selbstlosen Betreuung mit

den Bildern der erwerbstätigen, erfolgreichen Frau verwebt, eine künstliche Supermutter entwirft. Es wird suggeriert, dass es einfach ist, ein Kind zu bekommen und dieses grosszuziehen, gleichzeitig im Beruf erfolgreich zu sein und zudem schön und begehrenswert auszusehen. Der Balanceakt zwischen Berufstätigkeit und Reproduktionsarbeit wird dabei ausgeblendet. Zusätzlich werden ökonomische Gegebenheiten, wie die soziale Schicht und der familiäre Status, ignoriert (S. 129-130).

Flaake (2016) fügt an, dass Identitäten von Frauen eng verwoben mit gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen, geschlechtsbezogenen Verteilungen von Arbeiten und normativen Ansprüchen an Frauen sind. Wenn in Familien beide Geschlechter für Kinderbetreuung und Hausarbeit zuständig sind und gleichzeitig einer Arbeit nachgehen, wird das produktive Potenzial von Veränderungen in den geschlechtsbezogenen Aufgabenverteilungen sichtbar. Viele Frauen erleben zwar einen Schmerz über den Verlust eigener Bedeutsamkeit, wenn sie ihrem Partner die Betreuung der Kinder übergeben, sie erfahren jedoch auch eine Entlastung und Erleichterung, wenn sie erleben, dass ihr Partner die Beziehung zum Kind ebenso gut gestalten kann, wie sie selbst. Die Autorin führt weiter aus, dass durch diese Übergabe der normative Druck von Mutterschaft relativiert und die Vorstellung von der unersetzbaren Mutter entmystifiziert werden kann (S. 177-178).

2.2 Doppelte Vergesellschaftung

Der Begriff der ‹doppelten Vergesellschaftung› ist Becker-Schmidt (2010) zufolge mehrschichtig. Vereinfacht zusammengefasst besagt die doppelte Vergesellschaftung die zweifache Einbindung von Frauen in die Erwerbs- und Sorgearbeit. Der Vergesellschaftung liegt das zweigeschlechtliche System als Ordnungsmacht und damit die Normierung von Sexualität und Lebensformen zugrunde. Dabei wird ‹Geschlecht› als sozialer Faktor definiert, welcher die Gesellschaft strukturiert und in Dimensionen von Produktion, Reproduktion und Regeneration einteilt (S. 65-66).

Das zweifach einsetzbare Arbeitsvermögen von Frauen, nämlich in der Produktion und Reproduktion, wird Becker-Schmidt (2010) zufolge von gesellschaftlichen Agenturen ausgenutzt. Die dabei entstehende Doppelbelastung wird gänzlich ausgeblendet. Frauen versorgen die Familie, womit sie zudem die Regeneration ihrer Angehörigen versichern. Sie tragen insofern zum Bevölkerungserhalt bei, indem sie Kinder gebären und diese aufziehen. Gleichzeitig nehmen sie am Erwerbsleben teil und sind zu Hause für den Haushalt zuständig. Diese doppelte Einbindung bringt Frauen keine Vorteile – im Gegenteil: Die Vergesellschaftung über zwei Arbeitsbereiche bringt der Autorin zufolge eine doppelte Diskriminierung mit sich. Mit der Verpflichtung zur unbezahlten

Care-Arbeit wird ihre gleichberechtigte Integration in den Arbeitsmarkt erschwert. Darüber hinaus wird die Arbeitstätigkeit von Frauen im Arbeitsmarkt schlechter bewertet als diejenige der Männer. Zusammengefasst befinden sich Frauen in einem Dilemma. Wie auch immer sie sich entscheiden, beispielsweise für Familie und gegen den Beruf, für einen Beruf und gegen Familie oder für Familie und eine Arbeitstätigkeit, sie haben in jedem Fall etwas zu verlieren. Wenn sie sich für Familie und gegen eine Arbeitstätigkeit entscheiden, entfallen die finanzielle Unabhängigkeit, marktvermittelte Formen sozialer Anerkennung und die Möglichkeit, sich professionelles Fachwissen anzueignen. Steht die berufliche Karriere im Vordergrund und psychosoziale Bedürfnisse, wie eine Partnerschaft mit oder ohne Kinder im Hintergrund, kann diese Entscheidung mit emotionalen Einbussen einhergehen. Wenn beides versucht wird, also die Arbeitstätigkeit und die Familie zu vereinbaren, sind Stress, kaum Zeit für eigene Bedürfnisse und Verschleiss von Lebenskraft ständige Begleiter im Alltag (S. 67-68). Demgemäss bringt jede dieser Entscheidungen Kompromisse mit unvermeidbaren Einschränkungen mit sich, wie Becker-Schmidt (2010, S. 67) abschliessend konstatiert.

Bublitz (2016) verweist beim Thema der doppelten Vergesellschaftung darauf, dass Männer in der Geschlechterhierarchie Frauen gegenüber das dominante Geschlecht darstellen. Aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit werden Frauen im Bereich der Erwerbstätigkeit des Öfteren mit Lohndiskriminierung und/oder beschwerlichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten konfrontiert. Weiter führt die Autorin aus, dass Lohn- und Sorgearbeit eine hohe Belastung und die Aufwendung grosser zeitlicher Ressourcen mit sich bringen und Frauen somit den Zugang zu anderen gesellschaftlichen Bereichen erschwert. Die geschlechtsspezifische Ungleichheit zeigt sich zudem darin, dass Frauen in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen kaum oder wenig präsent sind. Dies betrifft Ämter der Politik, der Wirtschaft und Wissenschaft genauso, wie die Bereiche der Medien und des Bildungswesens. Die Karrieremuster von Frauen und Männern haben sich zwar verändert, die reale gesellschaftliche Arbeitsteilung der Geschlechter aber nicht (S. 109-110).

Becker-Schmidt (2010) ergänzt dazu, dass die bezahlte marktvermittelte Tätigkeit und die unbezahlte Hausarbeit in getrennten sozialen Bereichen stattfinden, sie jedoch in der erforderlichen Ergänzung ihrer jeweiligen sozialen Aufgaben voneinander abhängig sind. Da die Haus- und Sorgearbeit im privaten Bereich stattfindet, bleibt die soziale Bedeutung im öffentlichen Bewusstsein oftmals unbeachtet. Sie ist nicht markvermittelt und entsprechend ohne ökonomischen Wert. Diese gesellschaftliche Unterbewertung führt dazu, dass Männern die besseren Berufs- und Verdienstchancen zugestanden werden und ihnen der Status der «bread-winners» zugeordnet wird. In dieser

traditionellen Sichtweise von Geschlechterrollen wird Frauen die Rolle der Familienversorgerin zugestanden. Diese konservative Sichtweise entspricht der Autorin zufolge nicht mehr der sozialen Realität, da beide Geschlechter zur Sicherung des Familieneinkommens beitragen – bei Alleinerziehenden sind es ausserdem mehr Mütter als Väter. Jene Sichtweise wirkt sich aber immer noch in der Verteilung von bezahlter und unbezahlter, gut dotierter und schlecht dotierter Arbeit aus. Die veraltete Vorstellung, dass die von Männern verrichtete Arbeit mehr wert sein soll als Frauenarbeit, ist in doppelter Weise ideologisch, da die (marktorientierte) Arbeit vor der Hausarbeit rangiert und es einen Lohnunterschied von Männern und Frauen gibt, auch wenn beide auf vergleichbarem Niveau tätig sind. Männer profitieren in doppelter Weise von der zweifachen Arbeitsorientierung erwerbstätiger Mütter: Sie werden auf dem Arbeitsmarkt bevorzugt und werden von der Doppelbelastung vorwiegend verschont (S. 72).

Mit den Worten von Becker-Schmidt (2010) lässt sich zusammenfassend feststellen: *«Und doch ist die doppelte Vergesellschaftung für Frauen nicht nur unverzichtbar, von ihr gehen auch Impulse für die Veränderung rigider Arbeitsgesellschaften aus»* (S. 67).

2.3 Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Schweiz

Die Erwerbstätigkeit von Müttern wurde nach dem Zweiten Weltkrieg in der Schweiz als eines der wichtigsten Themen der politischen Agenda diskutiert. Durch eine wirtschaftliche Hochkonjunktur sowie einen chronischen Arbeitskräftemangel stieg die Erwerbsrate verheirateter Frauen nach 1945 auffallend an (Sutter, 2005, S. 11). Die Frauenerwerbsbeteiligung lag in den Jahren von 1910 bis 1970 fast konstant bei 30 %. Diese Statistik umfasste aber nicht die Frauen, welche in der Landwirtschaft tätig waren. Sie spiegelte bloss die Zahlen der Frauen wider, die einer von der Hausarbeit losgelösten wirtschaftlichen Tätigkeit nachgingen (Baumgartner, 2008, S. 95).

Seit den 1970er-Jahren gibt es laut Fuchs (2018) eine Veränderung in den Beschäftigungsmustern von Frauen und Männern. Im Jahr 1970 waren bloss 40 % aller Frauen in den Arbeitsmarkt integriert. Ende 2016 gingen 80,8 % aller Frauen zwischen 16 und 64 Jahren und 89 % aller Männer einer Erwerbstätigkeit nach. Allerdings liegt die weibliche Teilzeitquote bei ungefähr 60 % und ein Fünftel der erwerbstätigen Frauen befindet sich in einem Arbeitsverhältnis unter 50 %. Dabei ist auffällig, dass gerade Mütter seltener aus dem Erwerbsleben aussteigen. Sie arbeiten zwar kontinuierlich weiter, aber des Öfteren bloss wenige Stunden pro Woche. Die männliche Teilzeitquote liegt bei knapp 14 %. Diese Ausführungen verdeutlichen, dass sich geschlechtsspezifische Arbeitsmuster zeigen. Damit Frauen Erwerbs- und Familienarbeit unter einen Hut bringen können, wählen sie des Öfteren Teilzeitarbeit.

Frauen gehen also einer Teilzeitarbeit unfreiwillig nach. In der Schweiz tragen in über drei Viertel der Paarhaushalte die Frauen die Hauptverantwortung für Haus- und Betreuungsarbeit (S. 46-47).

Die Veränderungen der Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt ist auf mehrere Einflussfaktoren zurückzuführen. Beispielsweise war in der Nachkriegszeit die Proportion Unverheirateter zu Verheirateten bedeutend. Im Zeitraum zwischen 1930 und 1960 galt, je grösser der Anteil unverheirateter Frauen, desto grösser war ihre Erwerbsbeteiligung. Ab den 70er-Jahren des 20. Jahrhunderts wurden immer mehr Frauen erwerbstätig, womit diese Relation ab diesem Zeitpunkt vernachlässigt werden kann. Der Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung wurde vor allem durch die Zurückstufung von traditionellen Elementen und die wachsenden Gegenpolkräfte der Modernisierung geprägt (Baumgartner, 2008, S. 118). Pfau-Effinger erwähnt dazu, dass in Ländern, in welchen die Idee der «privaten» Kindheit vorherrschend war, Teilzeitarbeit einen hohen Einfluss auf die Modernisierung der männlichen Versorgerehe hatte. Durch die Idee der «öffentlichen» Kindheit kam es in anderen Ländern zur höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen an der gesellschaftlichen Produktion (Pfau-Effinger, 1996, zitiert nach Bürgisser, 2006, S. 23).

Laut einer Erhebung des Bundesamtes für Statistik aus dem Jahr 2016 nimmt die Erwerbsquote von Frauen nach ihrer ersten Mutterschaft um 12,9 % ab. Somit hört fast ein Siebtel aller Mütter auf zu arbeiten. Die Arbeitsmarktbeteiligung nach dem zweiten Kind nimmt ebenfalls um 11 Prozentpunkte ab, was besagt, dass erneut ein Siebtel der Mütter aus dem Arbeitsmarkt austritt. Demgegenüber lässt sich bei Männern nach der Geburt eines Kindes kein Austritt aus dem Arbeitsmarkt feststellen. Nach der Geburt des ersten Kindes bzw. nach Vollendung des Mutterschaftsurlaubes gehen 75,7 % aller Frauen zurück auf den Arbeitsmarkt, während 24,3 % beruflich inaktiv bleiben. Des Weiteren zeigt die Studie auf, dass im Jahr 2015 eine von fünf Müttern, also 152'000 Mütter, nicht in den Arbeitsmarkt integriert war. Von der genannten Personengruppe suchen 93,6 % nicht gezielt nach einer Arbeitsstelle. Als Grund dafür werden familiäre Verpflichtungen oder die Kinderbetreuung genannt. Erstaunlicherweise wäre jedoch über die Hälfte dieser Mütter (54,8 %) bereit, zu arbeiten, sollte sich die Gelegenheit bieten. So wären 16,4 % sofort oder innerhalb von zwei Wochen für den Arbeitsmarkt verfügbar, 15,6 % mittelfristig, also zwischen drei Wochen und drei Monaten, verfügbar und 9,2 % längerfristig bereit, in den Arbeitsmarkt einzusteigen (BFS, 2016, S. 6-8).

Das Erwerbsverhalten von Frauen in der Schweiz ist Bürgisser (2006) zufolge abhängig von verschiedenen Faktoren. So spielen ökonomische Gegebenheiten eine grosse Rolle, aber auch der Zivilstand und die Anzahl der Kinder sind dabei relevant. Die

Motivation von Müttern, nach der Gründung einer Familie wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen, ist sehr unterschiedlich (S. 23). Dabei anzumerken ist, dass die Eheschliessung zu einer enormen Abnahme der Vollzeitbeschäftigung der Frauen führt. Die Teilzeitbeschäftigungsquote erfährt dahingegen gleichzeitig eine Zunahme. Die Geburt eines Kindes geht also in manchen Fällen mit einem ‹Traditionalisierungsschock› einher. Bei getrennt lebenden, geschiedenen oder verwitweten Müttern verändert sich die Erwerbsbeteiligung auch bei gleicher Kinderzahl kaum. Sie sind auf ihr eigenes Erwerbseinkommen angewiesen und werden dadurch mit einer Doppelbelastung konfrontiert. Auch zu erwähnen ist, dass der Entscheid, einer Arbeit nachzugehen, auch immaterielle Gründe, wie Selbstverwirklichung, den Wunsch nach sozialen Kontakten etc., haben kann (Hoffmann-Nowotny, 1988, S. 229f., zitiert nach Bürgisser, 2006, S. 23-24).

Buchmann et al. (2002) erwähnen, dass immer mehr Frauen einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen. Trotz dieser Steigerung sind Frauen aber nach wie vor weitaus weniger im Arbeitsmarkt vertreten als Männer. Auf die Gesamtbevölkerung gerechnet liegt die Erwerbsquote von Frauen um 20 % tiefer als jene der Männer. Weitaus stärker ist der Unterschied der Geschlechter bei der Erwerbsbeteiligung, wenn der Beschäftigungsgrad ins Zentrum gerückt wird (S. 7).

Aktuelle Zahlen des Bundesamtes für Statistik aus dem Jahr 2021 zeigen, dass 22,8 % der Mütter mit Kindern von 0–3 Jahren keiner Erwerbstätigkeit und 16,3 % der Frauen mit Kindern von 0–3 Jahren einer Vollzeitbeschäftigung mit einem 90–100% Pensum nachgehen. Auch mit zunehmendem Alter der Kinder von 4–12 Jahren liegt der Anteil der Mütter innerhalb der Nichterwerbspersonen bei 17,3 %. Die Vollzeitbeschäftigung nimmt zu diesem Zeitpunkt gar ab und ist bei 14,9 %. Wenn die Kinder älter sind, also zwischen 13 und 24 Jahren, steigen Mütter eher wieder in den Arbeitsmarkt ein, da zu diesem Zeitpunkt bloss noch 15,5 % nicht erwerbstätig, aber 19,6 % vollzeiterwerbstätig sind. Demgegenüber sind Väter, wenn ihre Kinder 0–3 Jahre alt sind, zu 79,6 % Vollzeit mit einem 90–100% Pensum in den Arbeitsmarkt eingebunden und bloss 2,7 % gehen keiner Arbeitstätigkeit nach. Im Alter der Kinder von 4–12 Jahren sind Väter zu 4,2 % nichterwerbstätig und zu 81,7 % vollzeiterwerbstätig. Erstaunlicherweise treten mehr Väter aus dem Arbeitsmarkt aus, wenn ihre Kinder zwischen 13 und 24 Jahre alt sind, da die Zahl der Nichterwerbspersonen dann auf 8,9 % steigt. Gleichzeitig sind 79,2 % der Väter in derselben Zeitspanne vollzeiterwerbstätig. Die Zahlen bezüglich Teilzeiterwerbstätigkeit bestätigen die Ausführungen von Buchmann et al. insofern, als dass über alle Jahre, in welchen Eltern für die Kinderbetreuung zuständig sind, die Teilzeiterwerbsquote der Mütter um einiges höher ausfällt als die der Väter

(BFS, 2022a). Zum hohen prozentualen Anteil von Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung schreibt Kortendiek (2010), dass das «Drei-Phasen-Modell», Erwerbsarbeit – Unterbrechung – Wiedereinstieg, für Frauen an Bedeutung verliert. Dies, weil Mütter einen Mehrwert in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Teilzeitbeschäftigung sehen. Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit wird von Frauen nicht mehr nur als Doppelbelastung gesehen, sondern auch als Ressource in der Verwirklichung gewisser Lebenspläne (S. 448).

Insgesamt gehen 78 % aller erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter 25 Jahren einer Teilzeitbeschäftigung nach. Demgegenüber sind Männer mit Kindern unter 25 Jahren bloss zu 12 % mit einer Teilzeitarbeitsstelle in den Arbeitsmarkt eingebunden. Frauen ohne Kinder, die mit einem Partner im selben Haushalt leben, sind zu 40 % teilzeitbeschäftigt. Bloss 31 % aller alleinlebenden Frauen arbeiten Teilzeit. Zusammengefasst lässt sich also sagen, dass Kinder im Haushalt massgeblich die Rollenverteilung ihrer Eltern beeinflussen (BFS, 2021b). Resümierend beinhaltet der Wandel von Erwerbsarbeit also nicht nur aus der Geschlechterperspektive «riskante Chancen» (Lohr/Nickel 2005), da Selbstverwirklichungschancen ungleich verteilt werden und zwischen den Geschlechtern unterschieden wird. Mütter müssen heute, wie auch in der Vergangenheit, angesichts unzureichender Vereinbarkeitsbedingungen oftmals ihre Erwerbsarbeit unterbrechen oder werden auf unattraktive (Teilzeit-)Arbeitsplätze verwiesen. Deshalb stellt sich die Frage, ob es sich bloss um eine rhetorische Modernisierung der Arbeitsverhältnisse handelt (Lohr/Nickel, 2005, zitiert nach Henninger & Wimbauer, 2009, S. 110).

2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Rund 1,9 Millionen Personen in der Schweiz haben aktuell eine Betreuungsaufgabe aufgrund von Kindern oder erwachsenen Familienmitgliedern. Die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und der Arbeit ist ein sehr aktuelles Thema, das sowohl Arbeitsmarkt-, Sozial-, Familien- und Gleichstellungspolitik als auch Fragen zur individuellen und familiären Lebensgestaltung betrifft. Nicht bloss Arbeitnehmende sind an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf interessiert. Auch Arbeitgebende legen Wert darauf und integrieren das Thema der Vereinbarkeit in ihre Unternehmenskultur (BFS, 2020). Dem stimmt auch Gnaegi (2022) zu und attestiert, dass sich in den letzten Jahren die Beziehung zwischen Familien und Unternehmen intensiviert hat. Zudem wäre es illusorisch, so der Autor weiter, die beiden Bereiche zu trennen. Wenn die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit von Unternehmen nicht unterstützt wird, sind Arbeitgebende mit Fehlzeiten, schwindender Motivation und Leistung, hoher Fluktuation,

mangelndem Interesse an Weiterbildungen etc. konfrontiert. Entsprechend ist ein weiterer Partner von Nöten, um Lösungen für die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu finden: der Staat. Es fällt in den Aufgabenbereich des Staates, öffentliche Leistungen, wie beispielsweise Kinderbetreuungsangebote oder Elternzeit, bereitzustellen, um die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitstätigkeit zu garantieren. Zugleich sollen Anreize und Flexibilisierungen für Familien und Unternehmen, wie zum Beispiel Steuerabzüge, zeitliche Flexibilität und räumliche Mobilität, geschaffen werden (S. 129-133).

Als strukturelle Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf nennt Peuckert (2012) ebenfalls öffentliche Betreuungseinrichtungen für Kinder. Diese müssen finanziell erschwinglich, gut erreichbar sowie organisatorisch mit der Arbeitstätigkeit vereinbar sein (S. 464). Die Möglichkeiten, die Kinder in Betreuungsstätten oder schulergänzenden Tagesstrukturen unterzubringen, variieren stark nach Wohnort. Gerade in ländlichen Gebieten haben Familien Mühe, einen geeigneten Kinderbetreuungsort auszumachen. Zudem sind Unterschiede bei den Elterntarifen in den Schweizer Kantonen zu verzeichnen. Ebenso gibt es Unterschiede bei der Höhe des Abzugs von Kinderdrittbetreuungskosten bei der Einkommenssteuer. Die Westschweizer Kantone gewähren tendenziell höhere Familienzulagen, Subventionen für Kindertagesstätten und Abzüge für Kinderbetreuungskosten (Gnaegi, 2022, S. 138).

Fuchs (2018) zufolge hat sich die familienexterne Betreuung von Kindern seit der Jahrtausendwende verändert. In der Schweiz greifen mittlerweile 57 % aller Haushalte auf eine familienergänzende Betreuung zurück. Die nichtinstitutionalisierte Betreuung, welche vordergründig durch Grosseltern erfolgt, ist, vor allem der Flexibilität wegen, trotzdem essenziell (S. 51). Fuchs bezieht sich auf eine Studie aus dem Jahr 2013, welche besagt, dass bloss für 11 % der Vorschulkinder und für 8 % der Schulkinder ein Vollzeit-Betreuungsplatz zur Verfügung steht. Diese Plätze sind vor allem in städtischen Regionen vorhanden und konzentrieren sich auf die West- und Nordschweiz. Die Studie wies zudem einen Zusammenhang zwischen der Erhöhung des Betreuungsangebots mit höheren Vollzeit-Erwerbsquoten von Müttern nach und stellte zugleich fest, dass Kinderbetreuungsangebote die Gleichstellung der Geschlechter fördern (Stern et al., 2013, zitiert nach Fuchs, 2018, S. 51). Im internationalen Vergleich sind die Gebühren für Kinderbetreuungsangebote in der Schweiz hoch und beeinflussen entsprechend die Nachfrage. Heutzutage wird Kinderbetreuung nicht mehr nur als private, sondern auch als öffentliche Aufgabe gedeutet und ihr Ausbau wird im Parlament und in öffentlicher Diskussion zunehmend mehrheitsfähig. Der Ausbau von externen

Betreuungsorganisationen wird somit des Öfteren mit ökonomischen Argumenten unterstrichen: Der Arbeitsmarkt benötige gut ausgebildete Frauen und volkswirtschaftlich würden die Ausbildungskosten vergeudet, wenn Frauen lange zu Hause blieben oder nur niederprozentig arbeiten könnten. In dieser Debatte ist jedoch die Fokussierung auf hochqualifizierte Frauen unverkennbar (Fuchs, 2018, S. 52). Im dominierenden Marktmodell der Care-Arbeit für Erwachsene mit Kindern wird die Sorgeverantwortung individualisiert, privatisiert und feminisiert (Brüschweiler & Wigger, 2014, S. 217, zitiert nach Fuchs, 2018, S. 52-53). Somit treffen Frauen auf viele Nachteile, wie unbezahlte Care-Arbeit, unterbrochene Erwerbsbiografien, Dequalifizierung sowie Teilzeitarbeit, welche zusätzlich die soziale Absicherung verschlechtert (Liebig, 2014, S. 210, zitiert nach Fuchs, S. 52). Bürgisser (2006) attestiert, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerade für Mütter ein grosses Problem darstellt, da die Möglichkeiten für die Entwicklung demokratischer Familienmodelle nicht allzu optimistisch einzuschätzen seien. So würden traditionelle Gewohnheiten der Haushaltsführung und Mutterschaft in Frauen und Männern weiterleben und deren Verhalten prägen. Aus ihrer Sicht könne erst eine Änderung der mikrostrukturellen Bedingungen hervorgebracht werden, wenn es neue makrosoziale und makropolitische Regulationen gäbe (S. 24).

Zusammenfassend lässt sich die Tatsache feststellen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu Schwierigkeiten führen kann, da Strukturen mit divergierenden Funktionsweisen aufeinandertreffen (Gnaegi, 2022, S. 135).

Im Schlussbericht «Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021: Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit» aus dem Jahr 2021 untersuchte das Autorenteam, wie Frauen und Männer die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus-, und Familienarbeit erleben. Die Antworten wurden nach Geschlecht und Haushaltsformen unterteilt. Es handelt sich um erwerbstätige Personen (vgl. Abb. 3). Eine eher schlüssige Feststellung der Befragung ist, dass Paarhaushalte ohne Kinder weniger Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit bekunden, wie Paarhaushalte mit Kindern. Grössere Unterschiede im Erleben der Vereinbarkeit sind zwischen Männern und Frauen in Paarhaushalten mit Kindern festzustellen. Augenfällig dabei ist, dass erwerbstätige Mütter die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben häufiger als Väter als schwierig oder eher schwierig benennen. So erachten 42,5 % dieser Frauen die Vereinbarkeit als eher schwierig bis schwierig, wohingegen bloss 32 % aller Männer dieser Personengruppe dabei Schwierigkeiten bekunden. Bei alleinerziehenden Müttern und Vätern zeigt sich dieses Bild gerade umgekehrt und die befragte Personengruppe beklagt generell grössere Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So erachten 61,6 % der alleinerziehenden

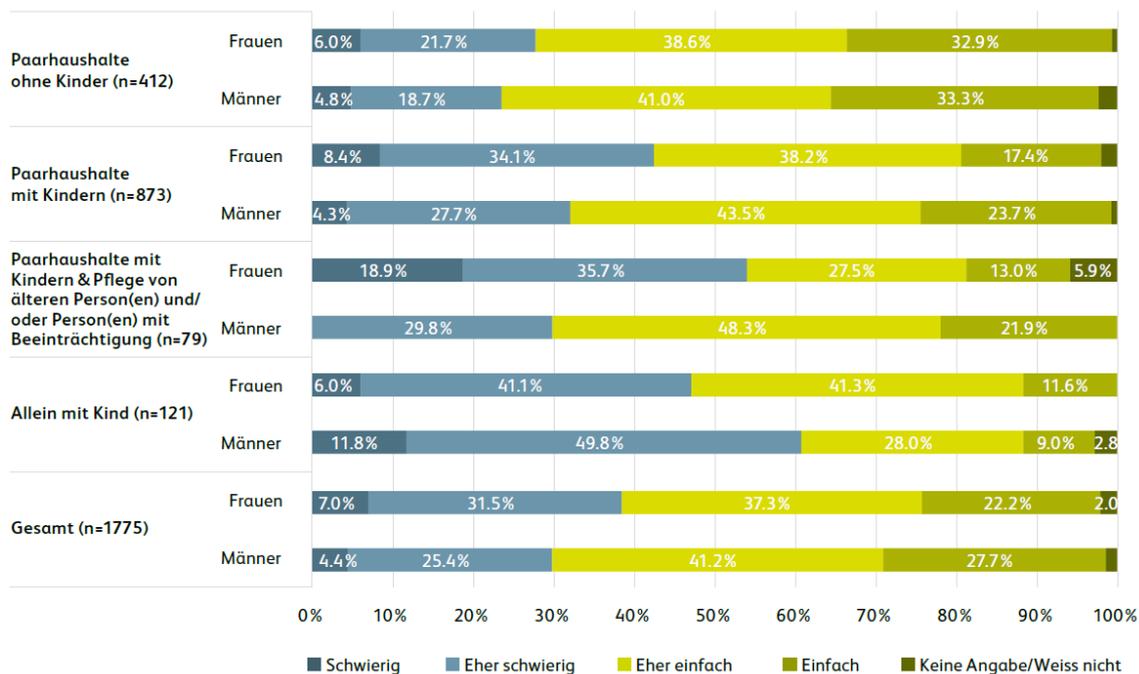


Abb. 1: Das Erleben der Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit (Abbas, Eckerlein, Fuchs & Lanfranconi, 2021, S. 27)

Väter die Vereinbarkeit als eher schwierig oder schwierig. Demgegenüber bekunden 47,1 % aller alleinerziehenden Mütter die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie als eher schwierig bis schwierig (Abbas et al., 2021, S. 27).

2.5 Erwerbs- und Reproduktionsarbeit

Sowohl im Produktionsbereich als auch im Reproduktionsbereich werden Notz (2010) zufolge gesellschaftlich wichtige und notwendige Tätigkeiten verrichtet. Der Reproduktionsbereich umfasst Arbeiten wie die Hausarbeit, Erziehung sowie Pflegearbeit für alte, kranke und behinderte Menschen. Zudem werden auch ehrenamtliche Tätigkeiten im Sinne bürgerschaftlichen Engagements und freiwilliger Arbeit dazugezählt. Der Produktionsbereich, zu welchem die Erwerbsarbeit gezählt wird, enthält Produktionsarbeiten, wie instrumentell gebundene, zielgerichtete, gesellschaftlich nützliche Tätigkeiten in Produktion und Dienstleistung. Somit sind die Tätigkeiten abseits der Lohnarbeit, welche zur Erhaltung der menschlichen Arbeitskraft und des menschlichen Lebens notwendig sind, Reproduktionsarbeiten (S. 480).

Misselhorn (2017) konstatiert, dass Erwerbsarbeit einen instrumentellen Wert mit sich bringt, da sie den Lebensunterhalt sichert und die Mittel bereitstellt, um Lebenspläne zu realisieren. Die Möglichkeit, sich seine Existenz durch Arbeit zu verdienen, ist weiter ein Ausdruck der Autonomie und Würde moralischer Personen. Des Weiteren wird einer Arbeitstätigkeit Sinnstiftung zugesprochen und indem Menschen etwas Nützliches tun,

leisten sie zudem einen Beitrag zum Gemeinwohl. Der Erwerbstätigkeit wird eine identitätsstiftende Funktion zugeschrieben, mit welcher sie einen bedeutenden Anteil zur Entwicklung der persönlichen Identität und des eigenen Selbstbildes leistet. Damit verbunden ist der Aufbau eines sozialen Netzwerkes, die Gestaltung funktionierender Beziehungen und ein gewisser sozialer Status. Erwerbsarbeit erfüllt also auch den Zweck einer sozialen Integration und Anerkennung, welche wesentlich zum Selbstwertgefühl eines Menschen beitragen (S. 24-25). Notz (2010) stimmt mit dem überein, indem sie der Erwerbsarbeit attestiert, dass sie über den blossen Lebensunterhalt hinausgeht, da sie Mitbestimmungs- und Beteiligungsmöglichkeiten schafft. Eine Arbeitstätigkeit gibt dem Leben einen Sinn und erweitert den menschlichen Horizont, schafft Gemeinsamkeiten und weist einen sozialen Status zu. Der Ausschluss vom Arbeitsmarkt bringe ökonomische, psychische und soziale Belastungen mit sich (S. 483).

Frauen sind oftmals in Teilzeitarbeits- und schlechter bezahlten Erwerbsarbeitsverhältnissen vorzufinden, in welchen sie haushaltsnahe Tätigkeiten verrichten oder für Dienstleister tätig sind. Teilzeitarbeit ist nicht per se ein prekäres Arbeitsverhältnis, doch wenn, aus welchen Gründen auch immer, der «Haupternährer» wegfällt, droht der Frau, dass sie in eine Armutsspirale gerät. Frauen in den oberen beruflichen Etagen sind immer noch die Seltenheit. Frauen, welche in Vollzeit arbeiten, sind in der Textil-, Leder- oder Nahrungsmittelindustrie, in einem Friseursalon, im Verkauf, als Floristinnen zu finden und sie zählen bis heute zu den «working-poor» (Notz, 2010, S. 484-485). Ebenso schliesse sich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied nur zögerlich und die Lohnlücke könne nur zu ungefähr 40 % durch Qualifikations- und Erfahrungsunterschiede erläutert werden (Fuchs, 2018, S. 47).

Fraser führt dazu aus, dass Fragen der Verteilungsgerechtigkeit nicht entbunden von Fragen der Anerkennung, insbesondere von Fragen des gleichen Respekts und der gleichen Achtung, in den Blick genommen werden können. So strukturieren gesellschaftliche Strukturen, Institutionen und Verteilungsrelationen bestimmte Anerkennungsordnungen und umgekehrt. Folglich stossen Betreuungsarbeiten, welche im Reproduktionsbereich zu verorten sind, auf eine Nicht-Anerkennung. Dasselbe geschieht bei weiblicher Erwerbsarbeit, diese wird geringer bewertet als die männliche Erwerbsarbeit. Diese geschlechtsspezifischen Beispiele sozialer Missachtung und Geringschätzung münden in die ausreichend bekannten Formen sozialstruktureller Ungleichheit (Fraser, 2003, S. 32, zitiert nach Wagner, 2005, S. 137).

Zusammenfassend gilt es Notz (2010) zufolge zukünftig, eine Aufhebung zwischen Männer- und Frauenarbeiten und der damit verbundenen Diskriminierungen

anzustreben. Essenziell dabei ist eine Umverteilung und Neubewertung der Reproduktionsarbeit, welche unbezahlt, aber gesellschaftlich notwendig ist und der Erwerbsarbeit, welche entlohnt wird. Die Neubewertung soll in dem Sinne erfolgen, dass Reproduktionsarbeit eine Verantwortung für *alle* Menschen mit sich bringt. Notwendig ist auch das Überdenken von Produktionsformen, Arbeitszeiten und Arbeitsorganisationen. Die Aufhebung des traditionellen Modells bedarf einer notwendigen Infrastruktur, wenn eine weitere geschlechtsspezifische und schichtspezifische Spaltung vermieden werden soll. Wunschvorstellung ist, beide Arbeitsbereiche in einen zeitlichen, räumlichen und inhaltlichen Einklang zu bringen und damit Trennungen zwischen den Bereichen der unterschiedlichen Arbeitsformen und der Nicht-Arbeit aufzuheben (S. 486).

2.6 Gender Pay Gap, Gender Care Gap, Mental Load und Gender Mainstreaming

Die vier Anglizismen und Konzepte ‹Gender Pay Gap›, ‹Gender Care Gap›, ‹Mental Load› und ‹Gender Mainstreaming› haben in der jüngeren Vergangenheit Einzug in die deutschsprachige Forschung gehalten. So erstaunt es kaum, dass eine Information zum ‹Gender Care Gap› von dem (deutschen) Bundesamt für Senioren, Familien und Jugend [BMFSFJ] aus dem Jahre 2019 stammt oder aber im selben Jahr der zweite Gleichstellungsbericht publiziert wurde (BMFSFJ, 2023a; BMFSFJ, 2023b). Studien aus der Schweiz zum ‹Gender Care Gap›, ‹Gender Pay Gap› oder ‹Mental Load› sind vergleichsweise rar – es gibt jedoch Forschungsinhalte aus der Schweiz, welche die Inhalte der drei Begriffe aufgreifen, allerdings andere Begrifflichkeiten wählen, um die Phänomene zu benennen. Der vierte Begriff des ‹Gender Mainstreaming› ist etwas differenzierter erforscht, wird schweizweit bloss partiär genutzt. Im Bewusstsein, dass jeder der Begriffe eine Abhandlung verdient, werden in diesem Kapitel primär die jeweiligen Bedeutungen der Begrifflichkeiten genannt. Die Gemeinsamkeit aller vier Begriffe liegt darin, dass sie Phänomene beschreiben, welche die Gleichstellung der Geschlechter hinterfragen oder mittels des Aufzeigens der Ungleichbehandlung bzw. des unterschiedlichen Bewertens der Geschlechter Gleichstellung erreichen möchten (Baur, Fleischer & Schober, 2005, S. 7; BFS, 2021a, BFS, 2021c; S. 13; BFS, 2022b; Churchill, Dean und Ruppanner, 2021, S. 1-2; S. 13).

Das BFS (2021a, S. 13) benennt im Schlussbericht mit dem Titel ‹Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2018›, dass der Durchschnittslohn der Frauen deutlich unter dem Durchschnittslohn der Männer liegt. Damit beschreibt das BFS den ‹Gender

Pay Gap», ebenfalls «Gender Wage Gap» genannt (übersetzt: geschlechterspezifische Lohndifferenz)². Dieser Lohnunterschied wird den Erklärungen des BFS zufolge differenziert in eine erklärte und eine unerklärte Lohndifferenz. Der erklärte Anteil des Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen ist auf beobachtbare Merkmale, wie Beruf, Branche, Ausbildung, berufliche Stellung etc., zurückzuführen. Die unerklärte Lohndifferenz beschreibt die verbleibenden Lohnunterschiede von Frauen und Männern, wenn beide Geschlechter im Schnitt die gleichen beobachtbaren Erklärungsfaktoren, wie Ausbildung, Beruf, Branche etc., vorzuweisen haben (BFS, 2021a, S. 14). Aktuelle Zahlen des BFS aus dem Jahr 2020 zeigen, dass der «Gender Pay Gap» in der Schweiz nach wie vor präsent ist. Frauen verdienen im Durchschnitt 18 % weniger als Männer (Gesamtwirtschaft). Beim Lohnunterschied von 18 % sind 52,2 % erklärbar und bei 47,8 % handelt es sich um eine unerklärte Lohndifferenz. Folglich verdienen Frauen teilweise bis zu 9 % weniger, obwohl sie zu 100 % über dieselbe Ausbildung und Berufserfahrung in derselben Branche wie die Männer verfügen. Gerade bei Frauen in Kaderfunktionen ist der Lohnunterschied markant, nämlich 16,8 %, ohne Ausführung zu erklärbaren oder unerklärbaren Differenzen (BFS, 2022b).

Der «Gender Care Gap» erhält anstelle des Wortes «Pay», das Wort «Care» und gilt als Indikator für die Lücke zwischen den Geschlechtern bei unbezahlter Hilfs- und Sorgearbeit sowie als Indikator für die Gleichstellung der Geschlechter. Zur Hilfs- und Sorgearbeit gehören die Kindererziehung, die Pflege von Angehörigen, die Hausarbeit sowie das Ehrenamt. Auffallend ist, dass in Deutschland Frauen pro Tag im Durchschnitt 52,4 % mehr Zeit für unbezahlte Hilfs- und Sorgearbeit aufwenden als Männer (BMFSFJ, 2023a). Der «Gender Care Gap» wird in der Schweiz u. a. als «Gesamtbelastung für bezahlte und unbezahlte Arbeit» oder «unbezahlte Arbeit» beschrieben. Auswirkungen zum «Gender Care Gap» finden in Studien zur Vereinbarkeit Platz. Gegenwärtige Zahlen des BFS aus dem Jahr 2020 zeigen, dass in der Schweiz ebenfalls die Frauen rund 50 % mehr Haus- und Familienarbeit leisten als Männer. Zu erwähnen ist an dieser Stelle zudem, dass Mütter im Jahr 2020 durchschnittlich 69,7 Stunden pro Woche für die unbezahlte und bezahlte Arbeit aufwendeten. Daneben benötigten Mütter in Paarhaushalten mit dem jüngsten Kind unter 15 Jahren für die Haus- und Familienarbeit 52,3 Stunden, für die Erwerbsarbeit 16,1 Stunden und für die Freiwilligenarbeit 1,3 Stunden. Väter in denselben Paarhaushalten mit jüngstem Kind unter 15 Jahren gingen zu 35,4 Stunden einer Erwerbsarbeit nach, verwendeten 31,7 Stunden für die Haus- und

² Die englischen Begriffe werden hierzulande vom BFS umschrieben oder nicht verwendet, weshalb die Autorin anhand eigener Recherchen gewisse Inhalte des Schlussberichtes dem «Gender Pay Gap» bzw. «Gender Wage Gap» zuordnet.

Familienarbeit und eine Stunde waren sie in der Freiwilligenarbeit tätig. Alleinlebende Mütter verbrachten wöchentlich ungefähr gleich viele Stunden mit unbezahlter Arbeit und durchschnittlich vier Stunden mehr mit bezahlter Arbeit (BFS, 2021c).

«Mental Load» bedeutet wörtlich übersetzt «mentale Belastung» und beinhaltet Churchill, Dean und Ruppner (2021) zufolge die kognitive und emotionale Arbeit und dass erst die Kombination beider Elemente zur Belastung oder Überlastung, primär von Frauen und Müttern, führen kann. In dem Artikel beschreibt das Autorenteam weiter, dass «Mental Load», welcher in einigen Familien vorkommt und in verschiedenen Gesellschaften präsent ist, drei charakteristische Merkmale beinhaltet: «(1) *it is invisible in that it is enacted internally yet results in a range of unpaid, physical labor*; (2) *it is boundaryless in that it can be brought to work and into leisure and sleep time*; and (3) *enduring in that it is never complete because it is tied to caring for loved ones which is constant*» (S. 1-2). Zusammengefasst wird mit den Merkmalen also dargestellt, dass die mentale Überlastung erstens durch die Unsichtbarkeit der unbezahlten und körperlichen Arbeit hervorgerufen wird. Zweitens handelt es sich dabei um eine grenzenlose Tätigkeit, welche in der Freizeit und zu jeder Nachtzeit ausgeübt werden kann und die Gedanken darum kreisen lässt. Und drittens wird die Belastung dadurch hervorgerufen, dass sie andauernd ausgeübt wird und nicht abgeschlossen werden kann, weil es sich dabei um eine konstante Arbeit für geliebte Menschen handelt. Gerade weil es sich bei «Mental Load» um eine psychisch messbare Komponente handelt, empfehlen die Autor:innen weiter, dass die Gesundheitssysteme dieses Konzept in Befragungen der Gesundheits- und Sozialerhebungen einbauen. Zudem empfehlen sie, Arbeitgeber diesbezüglich besser zu schulen, damit eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ermöglicht werden kann. Abschliessend wird darauf aufmerksam gemacht, dass Haus- und Sorgearbeit («caregiving», Anm. der Autorin: an anderer Stelle «Care-Arbeit») als lebenswichtige Infrastruktur der Gesellschaft anerkannt werden und in diese investiert werden muss (S. 1-2; S. 13).

«Gender Mainstreaming» wird als politische Strategie beschrieben, welche längerfristig Gleichstellung erreichen soll. Innerhalb der Taktik «Gender Mainstreaming» wird das Wissen um die Konzepte der Dekonstruktion, Differenz, Gleichheit, die Hintergründe, Grenzen und Qualitäten dahingehend genutzt, um theoretisch reflektierte Gleichstellungspolitik zu betreiben. Innerhalb des «Gender Mainstreaming» bildet auch die rechtliche Dimension ein zentrales Themenfeld. So findet sich das Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsrecht schwerpunktmässig im Europarecht wieder, gilt aber als äusserst dynamisches und sehr breites Rechtsgebiet (Baur et al., 2005, S. 7). Gender Mainstreaming bringt viele Chancen und Möglichkeiten, aber auch

diverse Grenzen und Hindernisse mit sich. So gibt es diesbezüglich Widerstand in der Gesellschaft und in Unternehmen aufgrund von Ängsten hinsichtlich der Ressourcenverteilung. Oder «Gender Mainstreaming» wird oft als «Frauenthema» definiert und entsprechend wird der Thematik weniger Aufmerksamkeit gegeben oder vermittelt, dass «bei uns alle gleich» sind. Bei jenem Satz wird laut dem Autor ersichtlich, dass aus Unkenntnis und aufgrund eines fehlenden Problembewusstseins keine Bereitschaft zur Veränderung angestrebt wird (Schober, 2005, S. 177-178).

2.7 Gesetzlicher Rahmen bei Schwanger-/Mutterschaft und Familie

In den vorangegangenen Kapiteln wurden gewisse Gesetze der Schweiz in Bezug auf Schwanger-/Mutterschaft genannt. Nachfolgend werden die wichtigsten gesetzlichen Rahmungen zur Thematik zusammengefasst dargestellt. Wie bereits einleitend thematisiert, existiert der gesetzlich geregelte Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen und einer Bezahlung von 80 % des Lohnes seit 2005 (Fuchs, 2018, S. 50). Aktuelle Daten von «MISSOC» (Stand: 01.07.2022) bezüglich der rechtlichen Lage in der Schweiz mit Fokus auf gesetzliche Leistungen bei Schwanger-/Mutterschaft und Familie kann zusammengefasst Folgendes aufgelistet werden (Fokus auf IV. Maternity/Paternity und IX. Family benefits): Die Leistungen, also Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub, können von erwerbstätigen Personen, also Arbeitnehmenden und Selbstständigen, bezogen werden. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass die werdende Mutter während der neun Monate vor der Niederkunft in der ersten Säule obligatorisch versichert gewesen ist. Zudem muss sie mindestens fünf Monate lang einer Arbeitstätigkeit nachgegangen sein. Während des Mutterschaftsurlaubes steht sie in der Pflicht, die Erwerbstätigkeit tatsächlich zu unterbrechen. Die Vaterschaftsentschädigung wird ausgerichtet, sofern der Vater zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate nachtragen lässt. Auch er muss während der neun Monate vor der Niederkunft in der ersten Säule obligatorisch versichert gewesen sein sowie in derselben Zeit mindestens fünf Monate einen Beruf ausgeübt haben. Der Mutterschaftsurlaub dauert 98 Tage bzw. 14 Wochen (MISSOC, 2022).

Das Portal ch.ch, eine Dienstleistung des Bundes und Informationsdienst der Schweizer Behörden, ergänzt dazu, dass kantonale Regelungen, Personalreglemente oder Gesamtarbeitsverträge grosszügigere Lösungen vorsehen können und dass die Mutterschaftsentschädigung maximal 220 Franken pro Tag betragen darf. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, wird auch hier betont, dass Schwangere und Mütter von Gesetzes wegen speziell geschützt sind und sie während der Schwangerschaft und dem

Mutterschaftsurlaub nicht entlassen werden dürfen. In Bezugnahme auf Väter führt das Portal aus, dass diese Anspruch auf bezahlten Urlaub von zwei Wochen haben (14 Taggelder). Die entgeltliche Entschädigung beträgt, wie bei der Mutter, 80 % des Lohnes, jedoch maximal 196 Franken pro Tag. Im Vergleich zum Mutterschaftsurlaub ist der Vaterschaftsurlaub flexibel und kann gesamt oder in einzelnen Tagen bezogen werden. Abschliessend betont wird auf der Plattform, dass Mütter Anspruch darauf haben, den Mutterschaftsurlaub um zwei Wochen unbezahlt zu verlängern. Väter erhalten diese Möglichkeit nicht, da dies gesetzlich nicht verankert ist. Spezifische Merkblätter der AHV mit den Titeln Mutterschaftsentschädigung/Vaterschaftsentschädigung führen ergänzende Spezifikationen zu dieser Thematik für beide Geschlechter bei Bedarf vertiefter aus (ch.ch, o. D.).

In einem weiteren Gesetz, dem Arbeitsgesetz, finden sich zwei essenzielle Artikel hinsichtlich der Arbeitszeit von stillenden Müttern/schwangeren Frauen und in Bezug auf das Stillen während der Arbeitszeit wieder³ (SECO, 2014, S. 1). Der erste Artikel beinhaltet, dass schwangere Frauen und stillende Mütter nicht über die «vereinbarte ordentliche Dauer» angestellt werden dürfen und auf keinen Fall mehr als neun Stunden täglich arbeiten dürfen. Im zweiten Artikel geht es darum, dass stillenden Müttern Arbeitszeit für das Abpumpen oder Stillen freigegeben werden muss. Dabei gelten folgende Regeln für Betroffene: Bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu vier Stunden müssen 30 Minuten angerechnet werden. Übersteigt die Arbeitszeit vier Stunden, gehört mindestens eine Stunde freigegeben. Wenn die tägliche Anwesenheitszeit auf der Arbeit länger als sieben Stunden dauert, darf sich eine Mutter für mindestens 1,5 Stunden von der Arbeit entfernen (SECO, 2014, S. 1). Abschliessend angefügt wird, dass Frauen während einer Schwangerschaft nicht gekündigt werden darf. Wenn sich Mütter im 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub befinden, dürfen Arbeitgebende unbefristete Arbeitsverhältnisse ebenfalls nicht auflösen. Nach Ablauf der 16 Wochen kann das Arbeitsverhältnis beendet werden (SECO, 2021, S. 18-20).

An dieser Stelle erneut erwähnt werden soll das GIG, welches in Kapitel 1.1, «Ausgangslage und Problemstellung», Einzug fand. Zusammengefasst ist laut dem GIG die Diskriminierung von Arbeitnehmer:innen aufgrund der familiären Situation verboten. Dementsprechend sollen Arbeitnehmende, die für die Betreuung von Kindern verantwortlich sind vor ungleicher Behandlung geschützt werden und jüngere Frauen nicht aufgrund von etwaiger Familienplanung diskriminiert werden. Weiter ist eine

³ vgl. dazu: Art. 35 und 35a Arbeitsgesetz [ArG] und Verordnung zum Arbeitsgesetz 1 [ArGV 1] zum ArG, Art. 60, Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft (SECO, 2014, S. 1).

Diskriminierung am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft und nach der Geburt untersagt (Die Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz, o. D.).

2.8 Fazit theoretischer Bezugsrahmen

Vorstellungen von Schwangerschaft und Mutterschaft basieren auf gesellschaftlichen Zuschreibungen in einer binären Geschlechterordnung und es werden teilweise bis heute Stimmen laut, welche die Mutterschaft in der Natur der Frau begründen (Krüger-Kirn, 2016, S. 125-126). Ebenso handelt es sich bei der Mutterliebe um ein soziales Konstrukt, welches mit einem vorgegebenen Verhaltens- und Gefühlsrepertoire einhergeht (Schütze, 1986, S. 7 zitiert nach Dressler, 2018, S. 18). Geschlechtsspezifische Sorgezuständigkeiten werden in der Schweiz durch Gesetze gestärkt und der Balanceakt zwischen Berufstätigkeit und Sorgearbeit wird ausgeblendet. So erstaunt es kaum, dass bis heute von einer doppelten Diskriminierung aufgrund der doppelten Vergesellschaftung gesprochen wird, welche durch die unbezahlte Care-Arbeit und das Eingebundensein der Frau in den Arbeitsmarkt hervorgerufen wird (Becker-Schmidt, 2010, S. 67). Die soziale Bedeutung von Haus- und Sorgearbeit, welche im privaten Bereich stattfindet, wird zudem gesellschaftlich unterbewertet und Frauen sind aufgrund von traditionellen Vorstellungen auf dem Arbeitsmarkt mit schlechteren Berufs-, Verdienst- und Teilhabechancen konfrontiert (Becker-Schmidt, 2010, S. 72). Daraus folgt, dass Frauen in der Schweiz weit weniger auf dem Arbeitsmarkt vertreten sind als Männer (Buchmann et al., 2002, S. 7). Wenn sie in den Arbeitsmarkt integriert sind, gehen sie, sofern sie Kinder haben, primär einer Teilzeitbeschäftigung nach. Auch heute wird deshalb noch von einem ‹Traditionalisierungsschock› gesprochen, weil Frauen mit der Geburt des ersten Kindes ganz oder teilweise aus dem Arbeitsmarkt aussteigen (Hoffmann-Nowotny, 1988, S. 229f., zitiert nach Bürgisser, 2006, S. 23-24). Der Ausbau von familienexternen Betreuungsmöglichkeiten hat im letzten Jahrhundert wohl dazu geführt, dass Frauen vermehrt am Arbeitsleben teilnehmen können, doch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt gerade für Mütter teilweise ein grosses Problem dar. Dies unter anderem, weil traditionelle Gewohnheiten der Haushaltsführung und Mutterschaft in der Gesellschaft weiterleben (Bürgisser, 2006, S. 24; Fuchs, 2018, S. 51-52). Die Einbindung in den Arbeitsmarkt, also die Ausübung einer Erwerbsarbeit, erfüllt den Zweck der sozialen Integration und Anerkennung und schafft Mitbestimmungs- und Beteiligungsmöglichkeiten (Misselhorn, 2017, S. 24-25; Notz, 2010, S. 483). Betreuungsarbeiten, also Arbeiten im Reproduktionsbereich die vordergründig von Frauen ausgeübt werden, werden heutzutage gesellschaftlich weniger anerkannt und

geringer bewertet (Fraser, 2003, S. 32, zitiert nach Wagner, 2005, S. 137). Die Unterteilung in Reproduktions- und Produktionsbereiche gilt es also aufzuheben, die beiden Bereiche in Einklang zu bringen und neu zu bewerten, damit Frauen mit Kindern zukünftig auf weniger sozialstrukturelle Ungleichheit treffen werden (Notz, 2010, S. 486). Die Ausführungen zu den Anglizismen «Gender Pay Gap» und «Gender Care Gap» benennen einerseits die Ungleichbehandlung oder gar Diskriminierung der Geschlechter bezüglich Einkommen und andererseits wird zudem die immer noch bestehende ungleiche Verteilung unbezahlter Hilfs- und Sorgearbeit aufgezeigt (BMFSFJ, 2023a; BFS, 2021c). Mit dem dritten Anglizismus «Mental Load» konnte dargelegt werden, dass sich die jüngere Forschung rund um die Themen der Vereinbarkeit mit der Kombination von kognitiver und emotionaler Arbeit, welche erst zur Überlastung führt, befasst (Churchill, Dean & Ruppner, 2021, S. 1-2; S. 13). Der gesetzliche Rahmen hinsichtlich Schwangerschaft und Mutterschaft umschreibt die geltende Gesetzeslage in der Schweiz in Bezug auf den Mutterschaftsurlaub, die Entschädigung während des Mutterschaftsurlaubes, die Möglichkeit des Vaterschaftsurlaubes und geht auf gesetzlich verankerte Regelungen hinsichtlich Stillzeit während der Arbeitstätigkeit ein.

Um dem Ziel der vorliegenden Master-Thesis näher zu kommen, nämlich zu ergründen, auf welche Herausforderungen Mütter in Bezug auf Mutterschaft, Erwerbsarbeit und Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub in den Arbeitsmarkt stossen, wurden leitfadengestützte Experteninterviews mit Müttern geführt. Das forschungsmethodische Vorgehen wird im folgenden Kapitel vorgestellt.

3 Forschungsmethodisches Vorgehen

Wie sich im einleitenden Kapitel 1 sowie im theoretischen Bezugsrahmen in Kapitel 2 dieser Arbeit zeigt, besteht bezüglich der Herausforderungen, auf welche Mütter in Bezug auf Mutterschaft, Erwerbsarbeit und Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub treffen, eine Forschungslücke. Um einen Beitrag zur Schliessung dieser Lücke zu leisten, bietet sich eine qualitativ-empirische Untersuchung an. Dazu wird zu Beginn diesem Kapitel das Forschungsdesign präsentiert und anschliessend das Sampling und der Feldzugang vorgestellt. Danach erfolgt eine Abhandlung zum Erhebungsverfahren sowie die Bekanntgabe des Vorgehens der Datenauswertung. Die Reflexion des methodischen Vorgehens folgt im letzten Kapitel.

3.1 Forschungsdesign und Feldzugang

In diesem Kapitel wird zu Beginn das Forschungsdesign vorgestellt und unter anderem erklärt, weshalb ein qualitatives Verfahren für die Erhebung gewählt wurde. Im Anschluss daran werden das Sampling und der Feldzugang erörtert und dargestellt.

3.1.1 Forschungsdesign

Qualitative Forschung ist Feldforschung und dazu gehört bereits in der Phase der Felderschliessung, also vor der eigentlichen Erhebung, die Schaffung eines Eindrucks vom Feld selbst. Dies beinhaltet die gründliche Sichtung diverser Literatur zum Thema (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 39-40). Des Weiteren handelt es sich beim Forschungsprozess um einen mehrstufigen Prozess, in welchem mehrere Entscheidungen getroffen werden. Der Forschungsgegenstand und die Klärung des Forschungsinteresses gehören ebenso dazu, wie sich für eine Interviewform zu entscheiden (Helfferich, 2011, S. 26).

Eine erste Sichtung der Literatur wurde zur Erstellung der Disposition der vorliegenden Master-Thesis durchgeführt. Diese Recherche wurde zu Beginn des Verfassens der Thesis vertieft und die notwendigen Dokumente physisch und mittels einer Software systematisch geordnet. Die Ermittlung der Literatur, die Erstellung der Fragestellung sowie das Erkenntnisinteresse ergaben, dass für das Erforschen des Forschungsgegenstands, also von Herausforderungen in Bezug auf Mutterschaft, Erwerbsarbeit und Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub, empirische Daten erforderlich sind. Um dieses Forschungsinteresse zu klären, sind entsprechend subjektive Erfahrungen von Müttern notwendig. In den Worten von Helfferich (2011) gesprochen, bietet sich dafür die qualitative Forschung an, da diese

mittels eines rekonstruktiven Zugangs subjektive Sichtweisen, Deutungsmuster und Bewältigungsmuster hervorrufen kann. Zudem können Daten, welche nicht mit einer standardisierten quantitativen Befragung abgebildet werden können, durch Verstehen der Lebenswelt des Gegenübers abgerufen werden (S. 21). Mayring (2015) ergänzt, dass gerade durch diesen Zugang Gegenstände, Zusammenhänge und Prozesse nicht bloss analysiert werden, sondern eine Hineinversetzung stattfinden kann (S. 19). Ein weiterer Grund, welcher für die Entscheidung eines qualitativen Verfahrens spricht, ist, dass mit diesem Zugang die Erschliessung eines bislang wenig erforschten Wirklichkeitsbereiches möglich wird (Flick, von Kardorff & Steinke, 2017, S. 25). Bereits in der ersten Literaturrecherche zum Thema wurde nämlich deutlich, dass die Thematik in der Schweiz bisher wenig qualitativ erforscht wurde.

Die Wahl der qualitativ wissenschaftlichen Forschungsmethode fiel sodann auf das leitfadengestützte Experteninterview. Helfferich (2011) zufolge ist in leitfadengestützten Interviews die Reihenfolge der Fragen vorwiegend vorgegeben. Zudem strukturiert diese Interviewtechnik mögliche Ergebnisse (S. 36). Die Strukturierung der Ergebnisse unterstützt die darauffolgende Datenauswertung nach Mayring (2015), weil diese die Aufteilung der Inhalte der Interviews in Kategorien vereinfacht und das Kategoriensystem das zentrale Instrument der Analyse darstellt (S. 51). Die Wahl der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ergab für die Autorin der vorliegenden Arbeit insofern Sinn, als dass sie der Autorin bereits bekannt war und sie sich gut für die Inhalte und Ergebnisse der leitfadengestützten Experteninterviews eignet. Die Methode der Experteninterviews wurde gewählt, da es sich bei den befragten Müttern um Expertinnen in einem bestimmten Gebiet handelt, in welchem sie über spezifisches Wissen (Mutterschaft und Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt) verfügen. Zusätzlich wurde während des gesamten Prozesses ein Forschungstagebuch geführt.

3.1.2 Sampling und Feldzugang

Unter «Sampling» wird die Auswahl einer Untergruppe von Fällen, also Personen, Gruppen etc., verstanden, welche für eine bestimmte Population, Grundgesamtheit oder einen bestimmten Sachverhalt stehen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 178). Für die vorliegende Master-Thesis erfolgte das Sampling mithilfe des Schneeballverfahrens. Dabei werden Beziehungen aus dem persönlichen Netzwerk genutzt. Interviewpartnerinnen, mit welchen die Interviews bereits geführt wurden oder befreundete Personen empfehlen dabei ihnen bekannte Personen, mit welchen sie in Kontakt stehen. Auf diesem Weg können relevante Akteur:innen erreicht werden, die zum Feld gehören und die Empfehlungen öffnen Türen, zu welchen sonst kein Zugang

möglich gewesen wäre (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 184). Um eine Vergleichbarkeit gewährleisten zu können und um der Aktualität zu entsprechen, wurden ausschliesslich Mütter befragt, welche in den letzten fünf Jahren Kinder bekommen haben und aktuell in den Arbeitsmarkt eingebunden sind.

Die Anzahl der zu erhebenden Fälle ist vom Thema sowie von der Art der Untersuchung abhängig. Die theoretische Sättigung ist dabei wichtiger als das Erreichen einer konkreten Fallzahl. Diese Sättigung kann eher durch Kontraste und ihnen zugrunde liegenden Bedingungen erreicht werden (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 187). In Anbetracht des zeitlich begrenzten Zeitrahmens für die Befragungen und die Auswertungen im Rahmen der vorliegenden Master-Thesis wurde die Anzahl der Interviews auf fünf beschränkt.

Ebenfalls essenziell ist die Wahl des Erhebungsortes, damit sich die Teilnehmerinnen der Befragung wohl fühlen und sich gegenüber der Interviewerin öffnen können. Dieser Ort muss weitgehend Störungsfreiheit bieten und eine angenehme Atmosphäre herstellen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 63). Somit wird mit den Interviewpartnerinnen vorab individuell abgesprochen, in welchem Setting sie sich wohlfühlen. Dabei wird ferner geklärt, ob sie mit der Aufzeichnung des Gespräches einverstanden sind sowie die Fragen des Datenschutzes besprochen und auf die Wahrung der Privatsphäre hingewiesen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 62).

3.2 Erhebungsverfahren

Im nachfolgenden Kapitel wird der Prozess der Erhebung der Daten dargestellt. Dieser setzt sich aus einer Abhandlung und Erklärung zum leitfadengestützten Experteninterview sowie der Darstellung der Entwicklung des Interviewleitfadens zusammen. Abgeschlossen wird das Erhebungsverfahren durch die Durchführung der Interviews, was zum Schluss dieses Kapitels erläutert wird.

3.2.1 Leitfadengestütztes Experteninterview

In der qualitativen Sozialforschung existiert eine Vielzahl von Interviewformen. Je nach Ziel der Auswertung wird ein anderes Erhebungsverfahren gewählt. Die gewählte Interviewform strukturiert die Resultate der Forschung vor, weshalb es wichtig ist, sich mit verschiedenen Interviewformen auseinanderzusetzen (Helfferich, 2011, S. 35-36). In der Regel werden Experteninterviews bereits zu Beginn als Leitfadeninterviews konzipiert (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 121), weshalb folglich von leitfadengestützten Experteninterviews die Rede sein wird.

Der Leitfaden von Experteninterviews enthält eine Reihe von Sachfragen, welche aus dem Forschungsinteresse abgeleitet werden (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 121). Leitfadengestützte Experteninterviews eignen sich, um Alltagswissen zu rekonstruieren und um Themen in einem offenen Erzählraum zu strukturieren. Die Themen, welche für die Beantwortung der Fragestellung relevant sind, bilden dabei die Grundlage des Interviewleitfadens. Damit persönliche Erfahrungen erhoben werden können, soll ein gewisses Mass an Offenheit bestehen und Flexibilität gewahrt werden. Bei Experteninterviews werden unter anderem Fakten abgefragt, weshalb der Leitfaden stärker strukturiert sein kann und die Fragen direkter auf relevante Informationen formuliert sein können (Helfferich, 2011, S. 179). In Experteninterviews stehen die Interviewten als Expertin bzw. Experte im Zentrum. Expertinnen oder Experten besitzen ein Sonderwissen, über welches andere Personen nicht verfügen können. Es handelt sich also um Wissen über ein bestimmtes Wissensgebiet, das einen spezifischen Einblick in bestimmte Zusammenhänge vermittelt. Expertinnen und Experten haben ein spezifisches Rollenwissen inne, bekommen dieses zugeschrieben und können diese Kompetenz für sich selbst in Anspruch nehmen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 118-119).

Ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt ist das Verhalten und die Art der Kommunikation während eines Interviews. Dabei zu beachten ist, dass die interviewende Person lernt, eine offene Haltung einzunehmen, welche dem Gegenüber Raum für Entfaltung bietet. Ausserdem soll stets auf den Ausgleich von Offenheit und Steuerung geachtet werden (Helfferich, 2011, S. 51).

3.2.2 Entwicklung des Interviewleitfadens

Mithilfe des Interviewleitfadens sollen in den leitfadengestützten Experteninterviews Ergebnisse generiert werden, welche für die Beantwortung der Forschungsfrage dienlich sind. Um dies zu erreichen, wurde das SPSS-Prinzip nach Helfferich (2011), welches aus Sammeln, Prüfen, Sortieren und Subsumieren besteht, für die Erstellung des Leitfadens herangezogen. Demgemäss werden in einem ersten Schritt alle Fragen gesammelt, welche für den Leitfaden in Betracht gezogen werden können. Die Fragen werden durch die Autorin der vorliegenden Arbeit aufgrund der theoretischen Herleitung (siehe dazu Kapitel 2, «theoretischer Bezugsrahmen») herausgearbeitet. Im Anschluss daran folgt die Prüfungsphase der Fragen, wobei ausschliesslich die zweckmässigen Fragen Eingang in den Leitfaden finden. Im dritten Schritt werden die Fragen sortiert und nach inhaltlichen Aspekten gebündelt. Der letzte Schritt beinhaltet zudem das Bilden von

übergeordneten Erzählaufforderungen mit dazugehörigen subsumierten Stichworten (S. 182-186).

Zudem wird bei der Entwicklung des Leitfadens für die Experteninterviews ein besonderes Augenmerk auf die Fragestellungen gelegt und dabei in Anlehnung an die Fragestellung mögliche Herausforderungen und Hürden beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ins Zentrum gerückt. Vor dem Start der Aufnahme werden die Teilnehmerinnen zusätzlich darum gebeten, soziodemographische Fragen zu Alter, Zivilstand, Anzahl der Kinder, Alter der Kinder, Erwerbstätigkeit in Prozent und Beruf zu beantworten und die Antworten als Einstieg zu platzieren. Dieses Vorgehen dient der besseren Kategorisierung der Befragten (Empirio AG, 2023).

Der Einstieg ins Gespräch wird mit einer offenen Frage gestaltet, welche zunächst zum Erzählen auffordern soll. Da es sich bei der Thematik um ein persönliches Thema handelt und der Lesefluss begünstigt wird, wurde der Interviewleitfaden im DU-Format formuliert (Kohlbrunn, o. D.).

Folgende Fragen finden sich im Fragebogen (vgl. Anhang A) wieder:

- Erzähl mir mal, wie bei dir der private und berufliche Alltag zurzeit aussieht?
- Wie lange dauerte dein Mutterschaftsurlaub und entsprach die Dauer deiner Vorstellung bzw. dem, was auf dich zukam?
- Wie werden deine Kinder während deiner Abwesenheit betreut?
- Wie habt du und dein:e Partner:in entschieden, wer wie viele Prozente arbeiten geht und wer zu Hause bei dem Kind bleibt?
- Welche Schwierigkeiten siehst du in der Vereinbarkeit von Kindern, Familie, Haushalt und Beruf?
- Wie hat deine Arbeitgeberin/dein Arbeitgeber rückblickend auf die Mitteilung deiner Schwangerschaft und durch Mutterschaft bedingte Abwesenheit reagiert?
- Inwiefern bot dir deine Arbeitgeberin/dein Arbeitgeber Rückkehrmöglichkeiten an deinen Arbeitsplatz an und in welcher Zeitspanne hast du erfahren, ob du zurückgehen kannst?
- Konntest du das Pensum und deine Arbeitspakete nach deiner Rückkehr vom Mutterschaftsurlaub wählen?

- Nun möchte ich dich gerne fragen, was du zum Thema Herausforderungen für Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt noch sagen möchtest?

Der Fragebogen beinhaltet zusätzlich Stichworte und ergänzende Fragen, welche sich in der Spalte «Erzählaufforderungen» wiederfinden. Bei Bedarf kommen diese zum Einsatz, um mit Folgefragen anschliessen zu können oder den Redefluss zu unterstützen. Methodisch wurde der Leitfaden bewusst geringfügig aufgebaut, um innerhalb des Interviews mit einer gewissen Flexibilität agieren zu können und trotzdem dem Forschungszweck zu folgen (Helfferich, 2011, S. 181). Dadurch kann erreicht werden, dass die Interviewpartnerinnen möglichst frei erzählen können, und bei Bedarf kann Unterstützung durch eine «Erzählaufforderung» angeboten werden (Kohlbrunn, o. D.). Bevor die Interviews durchgeführt werden, kommt der Interviewleitfaden innerhalb eines Pretests zum Einsatz (Solis, 2023). Mayring (2016) nennt jene Phase auch Pilotphase, in welcher der Interviewleitfaden getestet und allenfalls modifiziert wird (S. 69). Dabei wird mit einer Testperson überprüft, ob die Fragen verständlich sind und innerhalb welcher Zeitspanne sich die Interviews bewegen werden. Die Rückmeldungen werden sodann in den Leitfaden eingebaut (Solis, 2023).

3.2.3 Durchführung der Interviews

Wie bereits in den Sampling-Kriterien ausgeführt, werden fünf Mütter, welche im Arbeitsmarkt integriert sind, für die Vereinbarung von Interviewterminen angefragt. Die Kontaktaufnahme erfolgt persönlich oder per Telefon. Dabei wird darauf geachtet den Forschungszweck mitzuteilen, aber nicht zu viele Informationen zu vermitteln, damit die Interviewperson nicht bereits eine Vorstellung von thematischen Aspekten erhält, über welche sie erzählen müsste (Lucius-Hoene/Deppermann, 2002, 265f., zitiert nach Helfferich, 2011, S. 176). Da die Zielgruppe «Mütter mit Kleinkindern» lautet, ist es ebenfalls zentral, dass die Betreuungssituation der Kinder bereits während der Kontaktaufnahme thematisiert wird. Wenn möglich, sollten die Kinder während der Interviewsituation fremd betreut werden, damit die Interviewsituation nicht gestört wird. Damit die Erzählmodi nicht unterbrochen werden, wird genügend Zeit von Seiten der Interviewerin eingeplant (Helfferich, 2011, S. 177). Die Wahl der Intervieworte wird den Interviewteilnehmerinnen überlassen.

Die Interviews werden in einer strukturierten Form gemäss dem Interviewleitfaden durchgeführt. Zum Zweck der Ergebnissicherung werden zusätzlich schriftliche Notizen festgehalten und die Interviews mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet. Die

Interviewpersonen erhalten mit der Zusage eine Einverständniserklärung (vgl. Anhang C), in welcher sie darauf aufmerksam gemacht werden, dass die Interviews aufgezeichnet, transkribiert und analysiert werden. Innerhalb der Erklärung wird auf den Datenschutz verwiesen, welcher u. a. besagt, dass keine Rückschlüsse auf die Interviewpersonen möglich sein werden (Helfferich, 2011, S. 203). Zu Beginn der Befragungen wird versucht, eine offene und freundliche Atmosphäre herzustellen. Gleichzeitig werden die Teilnehmerinnen erneut über das Vorhaben, den Inhalt und den Zweck der Master-Thesis aufgeklärt. Zudem wird die Bereitschaft der Teilnahme am Interview gewürdigt und Fragen werden geklärt (Helfferich, 2011, S. 177).

Die fünf Interviews werden an unterschiedlichen Orten durchgeführt. Primär finden die Befragungen bei den Probandinnen zu Hause statt. Dies mit einer jeweilig subjektiven Begründung in Bezug auf die Betreuung und allfällige Versorgung des Kindes. Die Kleinkinder werden von einer Bezugsperson, welche sich meist in der Nähe des Wohnortes aufhält, beaufsichtigt. Eine der fünf Befragungen wird per Teams (inkl. Kamera für Mimik und Gestik) durchgeführt.

3.3 Datenauswertung

Dieses Kapitel befasst sich zu Beginn mit der Erläuterung der Vorgehensweise bei der Transkription und der Datenaufbereitung. Anschliessend wird die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring vorgestellt. Das gesamte Kapitel ‹Forschungsmethodisches Vorgehen› wird schliesslich mit der Reflexion des methodischen Vorgehens abgeschlossen.

3.3.1 Datenaufbereitung und Transkription

Auf die Durchführung der Interviews folgte die Transkription der Daten sowie die Aufbereitung der Gesprächsnotizen. Für die Transkription von Daten gibt es unterschiedliche Regeln, die bestimmte Auswirkungen auf die Datentiefe und Qualität haben. Die Wahl der Transkriptionsregeln hängt vom forschungsmethodischen Vorgehen und insbesondere vom Erkenntnisinteresse der Analyse ab (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 166-167). Die Transkription erfolgt in Anlehnung an die Transkriptionsregeln nach Kuckartz. Dabei gilt es zu beachten, dass der Dialekt in die hochdeutsche Sprache wörtlich übersetzt wird und syntaktische Fehler beibehalten werden. Zudem werden Sprechpausen gekennzeichnet und Störungen unter Angabe der Ursache in Klammern festgehalten (Kuckartz, 2018, S. 167). Diese Transkriptionsregeln werden gewählt, um das Gesagte möglichst authentisch

wiedergeben zu können, sodass sich die Formulierungen schliesslich gut interpretieren lassen.

Damit keine Rückschlüsse auf die interviewten Personen gemacht werden können, werden die Daten anonymisiert. Namen werden folglich unkenntlich gemacht und in willkürlich gewählte Kürzel übersetzt (Kuckartz, 2018, S. 171). Die Transkription der Interviews erfolgt mit dem Transkriptionsprogramm «f4transkript».

3.3.2 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Leitend für die Wahl der qualitativen Inhaltsanalyse sind die Fragestellung und das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit. Das Forschungsinteresse der vorliegenden Master-Thesis liegt im Herausfiltern von Herausforderungen für Mütter in Bezug auf Mutterschaft, Erwerbsarbeit und Wiedereinstieg. Wie bereits an anderer Stelle betont, bietet sich für die Klärung dieses Forschungsinteresses die qualitative Forschung an, da diese mittels eines rekonstruktiven Zugangs subjektive Sichtweisen, Deutungsmuster und Bewältigungsmuster hervorrufen kann. Zusätzlich können durch das Verstehen der Lebenswelt der interviewten Personen Daten generiert werden, auf welche mittels einer standardisierten quantitativen Befragung nicht zugegriffen werden könnten. Dieser Zugang ermöglicht also, sich in das Gegenüber hineinzusetzen und Zusammenhänge sowie Prozesse besser zu verstehen (Mayring, 2015, S. 19; Helfferich, 2011, S. 21).

Aufgrund von diesen Ausführungen wählt die Autorin der vorliegenden Master-Thesis die *qualitative Inhaltsanalyse* nach Mayring für die Datenauswertung. Diese Form der Inhaltsanalyse erfolgt theoriegeleitet und erlaubt qualitativ-interpretative Momente. Insofern ist ebenso eine systematische Ableitung von Auswertungsgesichtspunkten möglich (Mayring, 2015, S. 12-13; Mayring & Fenzl, 2014, S. 543; S. 551). Das systematische Vorgehen zeigt sich darin, dass die Analyse regelgeleitet vonstattengeht und entsprechend intersubjektiv überprüfbar ist. Mittels dieser Vorgehensweise können grössere Textmengen analysiert werden (Mayring & Fenzl, 2014, S. 543).

Im Zentrum der deduktiven Inhaltsanalyse steht Mayring (2016) zufolge ein theoriegeleitetes, am Material entwickeltes Kategoriensystem, das Blickwinkel und Kriterien festlegt, die aus den Transkripten herausgefiltert werden. In Abhängigkeit vom Forschungsinteresse können dabei drei verschiedene Formen qualitativer Inhaltsanalyse zum Einsatz kommen:

1. Zusammenfassung: Das Material wird dahingehend reduziert, dass die wichtigsten Inhalte bestehen bleiben. Dabei wird durch Abstraktion eine

überschaubare Zusammenfassung hergestellt, welche ein Abbild des Grundmaterials darstellt.

2. Explikation: Das Material wird in einzelne Textteile (Begriffe, Sätze etc.) unterteilt und mit zusätzlichem Inhalt wird versucht, das Verständnis dieser Textteile zu erweitern und zu erklären.
3. *Strukturierung*: Bei der Strukturierung geht es darum, gewisse Inhalte aus den Transkripten herauszufiltern, unter vorher festgelegten Kriterien einen Querschnitt durch das Material zu machen oder die Inhalte auf Grund bestimmter Kriterien einzuschätzen (S. 114-115).

Aufgrund des genannten Forschungsschwerpunktes und mit Blick auf die Beantwortung der Fragestellung eignet sich die *Strukturierung* als Methodik im Besonderen. Dies aus dem Grund, dass die Kategorien Mayring (2015) zufolge aus der Theorie gebildet und die Beantwortung der Fragestellung unterstützen sollen. Er führt weiter aus, dass dadurch diese Strukturierungsdimensionen anschliessend weiter ausdifferenziert und zu einem Kategoriensystem zusammengestellt werden (Mayring, 2015, S. 97). Folgendes Zitat von Mayring (2016) zum Ziel der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse rahmt das soeben Ausgeführte: «Das Herzstück dieser Technik ist nun, dass das aus den Strukturierungsdimensionen zusammengestellte Kategoriensystem so genau definiert wird, dass eine eindeutige Zuordnung von Textmaterial zu den Kategorien immer möglich ist» (Mayring, 2016, S. 118-119).

Hinsichtlich der Herausarbeitung von *deduktiven Kategorien* wird das Kategoriensystem innerhalb der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse, Mayring nennt die Untersuchung an anderer Stelle auch Strukturierung/deduktive Kategorienanwendung, in drei Schritten hergestellt (Mayring, 2015, S. 97-98; Mayring, 2016, S. 118).

Als *erster Schritt* wird definiert, welche Textbestandteile unter eine Kategorie fallen. *Zweitens* werden Ankerbeispiele in die Kategorien eingefügt, um die Kategorie mit expliziten Beispielen zu beschreiben und zu untermauern. In einem *dritten Schritt* werden Kodierregeln formuliert, welche zur Abgrenzung dienen und so eindeutige Zuordnungen ermöglichen (Mayring, 2016, S. 118-119). Im Anschluss daran folgt der erste «Durchgang», in welchem überprüft wird, ob die Kategorien greifen und inwiefern die Definitionen, Ankerbeispiele und Kodierregeln eine Zuordnung ermöglichen (Mayring, 2015, S.97).

Mittels nachfolgendem Ablaufmodell nach Mayring (2016) lässt sich übersichtlich veranschaulichen, in welchem Schema sich die Kategorienbildung und Analyse des Interviewmaterials der vorliegenden Master-Thesis bewegen (S. 120):

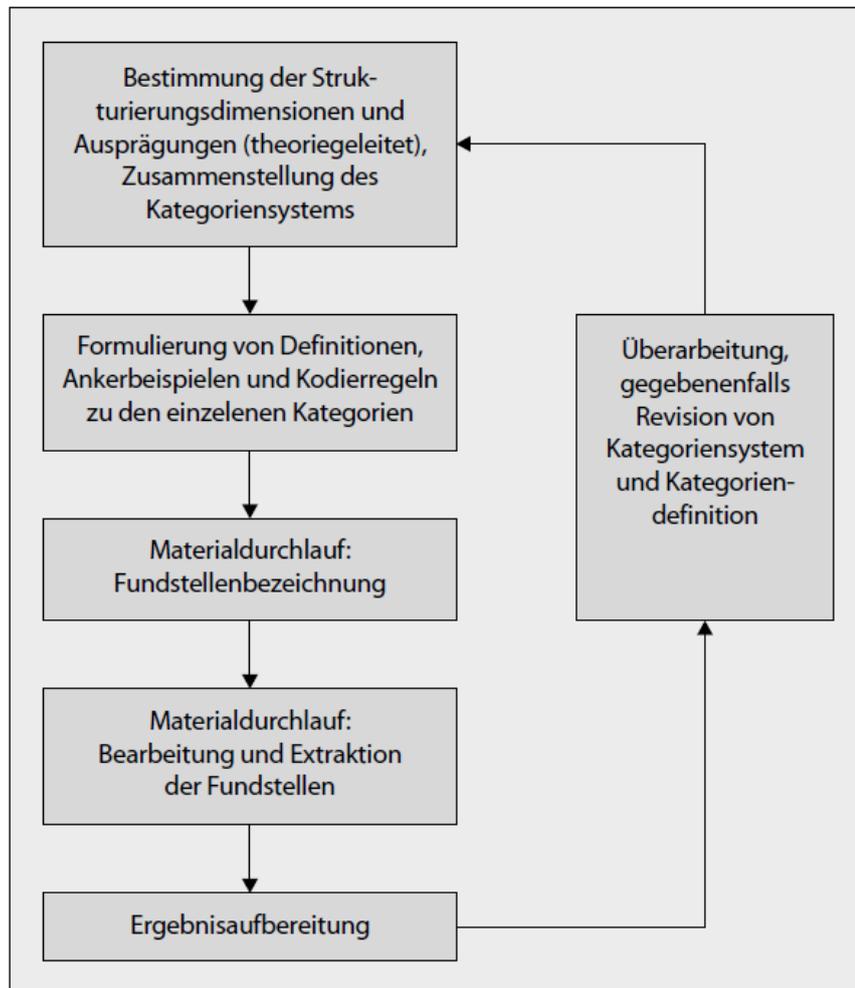


Abb. 2: Ablaufmodell strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring, 2016, S. 120)

Der zirkuläre Prozess der Kategorienbildung, welcher im Modell abgebildet wird (siehe Abb. 2), ermöglicht eine stete Überarbeitung und Erweiterung der Kategorien. Der daraus erstellte Kodierleitfaden wird in einem Probedurchlauf am Datenmaterial geprüft und dabei festgestellt, ob die formulierten Kategorien sinnvoll sind und ob die Definitionen, Ankerbeispiele und Kodierregeln eine eindeutige Zuordnung ermöglichen (Mayring, 2015, S. 97). Das Ergebnis des Probedurchlaufs mündet in einer Überarbeitung und teilweise Neufassung des Kategoriensystems sowie den Definitionen (Mayring, 2015, S. 97-99).

Um den soeben beschriebenen Prozess zu veranschaulichen, folgt nun ein Ausschnitt des Kodierleitfadens (siehe Abb. 3), in welchem die teoriengeleiteten Bestimmungen der Strukturierungsdimensionen und Ausprägungen (gelb markiert) und die entsprechende Zusammenstellung des Kategoriensystems inkl. Definition, Ankerbeispielen und Kodierregeln ersichtlich sind (in Anlehnung an Mayring, 2016, S. 120). Der detaillierte Kodierleitfaden findet sich im Anhang B.

Anhang B: Kodierleitfaden

Nr.	Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregel
1	Schwangerschaft/ Mutterschaft Primär aufgrund Kapitel 2.1/2.2/2.7/2.6 deduktiv herausgearbeitet Häufigkeit (Anzahl Zitate): 20	Aussagen, die Themen rund um die Schwangerschaft, Mutterschaft, Gefühle in Bezug auf die Schwangerschaft und Mutterschaft oder aber Vorgehen von Ärzt:innen ansprechen.	«Also ich wurde knapp einen Monat vor der Niederkunft krankgeschrieben.» (Interview 4, Absatz 63) «Mütter machen "am meisten" Abstriche, wenn sie ein Kind bekommen.» (Interview 1, Absatz 37)	Wenn über Schwangerschaft/Mutterschaft gesprochen wird, ohne direkt die Erwerbsarbeit oder die Arbeitgebenden zu erwähnen. Indirekte Äußerungen zum Arbeitsverhältnis mit Fokus auf Kategorie 1 sind erlaubt.
2	Arbeitspensum Primär aufgrund des theoretischen Bezugsrahmens der vorliegenden Arbeit aus Kapitel 2.3/2.2/2.6 deduktiv herausgearbeitet Häufigkeit (Anzahl Zitate): 30	Aussagen, die sich auf das Arbeitspensum und dessen Erhöhung/Reduktion während der Schwangerschaft bzw. in Bezugnahme auf die Mutterschaft (nach dem Mutterschaftsurlaub und allfälligem unbezahltem Urlaub) beziehen.	«Meine Vorgesetzte schaute, dass ich in einen internen Pool komme und falls in unserer Unternehmung etwas zu 40% frei werden würde, würde ich kontaktiert werden.» (Interview 1, Absatz 23)	Die Aussagen beziehen sich primär auf das Arbeitspensum. Generelle Meinungen zu Arbeitspensum, Verteilung Pensen und Bezug auf Geschlecht sind erlaubt.
3	Rückkehrmöglichkeiten an den Arbeitsplatz Primär aufgrund des theoretischen Bezugsrahmens aus Kapitel 2.2/2.3/2.5/2.4/2.7 deduktiv herausgearbeitet Häufigkeit (Anzahl Zitate): 29	Aussagen, die die Rückkehrmöglichkeiten an den Arbeitsplatz schildern. Die Schilderungen können sich auf besprochene Rückkehrmöglichkeiten während der Schwangerschaft/ Mutterschaftsurlaub beziehen.	«Nein von einer Kündigung war nie die Rede, aber sie stellten mir die Frage, ob ich wirklich zurückkommen möchte und ich mir das so vorstellen kann.» (YH, Interview 5, Absatz 31)	Aussagen zu Rückkehrmöglichkeiten in das bestehende oder ein neues Arbeitsverhältnis. Gespräche bzgl. Rückkehrmöglichkeiten nach dem Mutterschaftsurlaub/ unbezahlten Urlaub gehören dazu.

Abb. 3: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden (eigene Darstellung)

Mayring (2015) differenziert innerhalb der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse vier weitere Formen:

1. Die formale Strukturierung: Dabei wird die innere Struktur nach bestimmten formalen Strukturierungsgesichtspunkten herausgearbeitet.
2. Die inhaltliche Strukturierung: Hierbei wird das Material zu spezifischen Themenschwerpunkten und Inhaltsausschnitten gefiltert und gebündelt.
3. Die typisierende Strukturierung: Innerhalb dieser Strukturierungsdimension wird typisiert, damit einzelne markante Ausprägungen im Material gefunden und genauer bezeichnet werden können.
4. Die skalierende Strukturierung: Hier geht es darum, dass zu gewissen Dimensionen Ausprägungen mittels Skalenpunkten definiert werden und demgemäss das Material bewertet werden kann (S. 98-114).

Hinsichtlich des vorab dargestellten Ablaufmodells (vgl. Abb. 2) sowie den einzelnen Punkten innerhalb des Schemas ergänzt Mayring (2015): «[...] die Zusammenstellung und Überarbeitung des Kategoriensystems, das Formulieren von Definitionen,

Ankerbeispielen und Kodierregeln und die Bezeichnung und Bearbeitung der Fundstellen im Material bleiben bei allen vier Formen gleich; sie sind also das Kernstück jeder strukturierenden Inhaltsanalyse» (S. 99).

Weiter betont der Autor, dass es bei der Differenzierung in vier verschiedene Strukturierungen darum geht, dass sich vor allem die theoriegeleitete Festlegung/Bestimmung der Strukturierungsdimensionen sowie der Schritt «Ergebnisaufbereitung» unterscheiden (Mayring, 2015, S. 99). Die vorliegende Master-Thesis bedient sich primär der *inhaltlichen Strukturierung*. Zusammengefasst geht es dabei darum, gewisse Inhalte und Themen aus dem vorhandenen Material zu extrahieren und deren Sinngehalt zusammenzufassen. Welche Textstellen und Aussagen aus dem Material herausgefiltert werden, wird durch die theoriegeleitet entwickelten Kategorien (deduktiv erarbeitete Kategorien) bestimmt. Anschliessend werden alle transkribierten Texte unter Einbezug des Kategoriensystems analysiert und überprüft. Die Textstellen werden sodann mit verschiedenen Farben, für jede Kategorie eine Farbe, gekennzeichnet. Während der Einschätzung des Materials wird der Kodierleitfaden laufend erweitert, klare Zuordnungen als Ankerbeispiele aufgenommen und Kodierregeln zur klaren Abgrenzung der Ausprägungen formuliert. Zum Schluss wird das Material paraphrasiert, also jede Kategorie zusammengefasst (Mayring, 2015, S. 99-114). Der Ausschnitt in Abbildung 4 zeigt das Verfahren der farblichen Kennzeichnung der Textstellen mittels des Kategoriensystems:

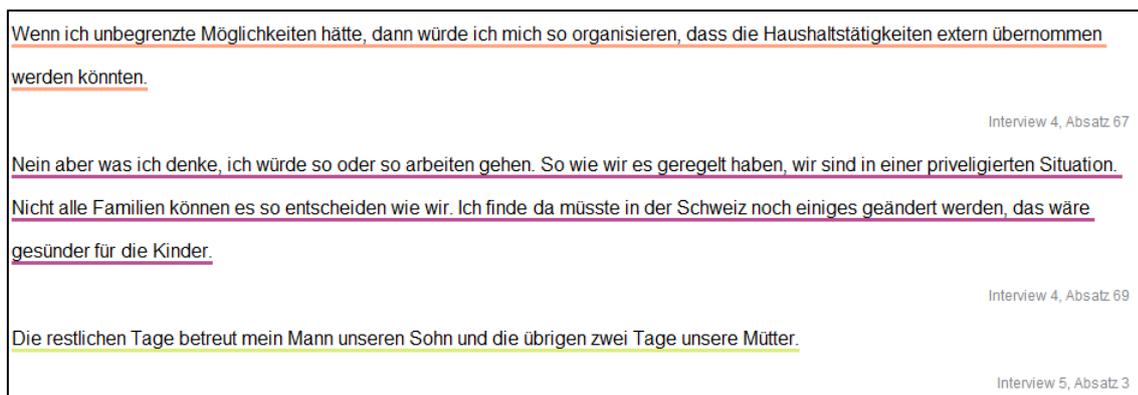
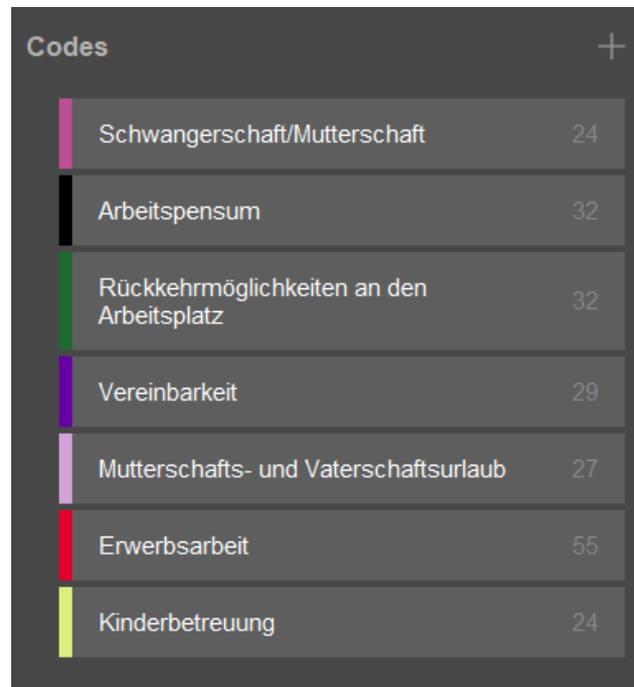


Abb. 4: Farblich markierte Textstellen im Material, Programm f4analyse (eigene Darstellung)

Für eine bessere Verständlichkeit der farblichen Zuordnung der Kategorien zu spezifischen Textstellen wird in Abbildung 5 der Codebaum bzw. das Kategoriensystem dargestellt:



Code	Anzahl
Schwangerschaft/Mutterschaft	24
Arbeitspensum	32
Rückkehrmöglichkeiten an den Arbeitsplatz	32
Vereinbarkeit	29
Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub	27
Erwerbsarbeit	55
Kinderbetreuung	24

Abb. 5: Kategorien-/Codesystem, Programm f4analyse (eigene Darstellung)

Die beiden Darstellungen (Abb. 4 und Abb. 5) stammen aus dem Analyseprogramm f4analyse, mit welchem die Auswertung des Materials erfolgt.

Abschliessend kann an dieser Stelle angemerkt werden, dass Mayring (2015) die Interpretationsleistung der forschenden Person ebenfalls thematisiert. Er unterscheidet zwischen diversen Grundformen des Interpretierens (S. 65-66). Dieser Tatsache schenkt die Autorin im Forschungstagebuch ihre Aufmerksamkeit.

3.4 Reflexion des forschungsmethodischen Vorgehens

Da seitens der Autorin wenig Vorwissen innerhalb qualitativer und quantitativer Erhebungsmethoden bestand, war es zu Beginn wichtig, sich einen Überblick über verschiedene Vorgehensweisen zu verschaffen. Das Forschungsinteresse steuerte das Forschungsdesign insofern, als dass die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring wenig erforschte Wirklichkeitsausschnitte, wie die Realität von Frauen bei Mutterschaft und Erwerbsarbeit sowie beim Wiedereinstieg in die Arbeitswelt, erfahr- und erforschbar macht (in Anlehnung an Mayring, 2016, S. 24-25).

Innerhalb des Samplings und Feldzugangs bewährte sich das Schneeballprinzip, da das private Netzwerk weitere Interviewpartnerinnen erschloss (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 184). Die Terminvereinbarungen mit den Probandinnen gestalteten sich nicht einfach, da die Teilnehmerinnen teilweise keine Betreuung für ihr/-e Kind/-er fanden. Wenn es keine andere Möglichkeit gab, waren Kinder während der Befragung anwesend.

Die Wahl der leitfadengestützten Experteninterviews zeigt sich rückblickend als geeignete Erhebungsmethode. Dies, weil die Forschungsfrage und das Forschungsinteresse bei der Konzipierung des Leitfadens im Mittelpunkt standen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 121). Der offene Erzählraum führte dazu, dass persönliche, teils vulnerable Erfahrungen geteilt wurden (Helfferich, 2011, S. 179).

Die Aufbereitung des Interviewleitfadens nach dem SPSS-Prinzip nach Helfferich (2011) zeigte sich als gewinnbringende Vorgehensweise. Gerade die erzählgenerierende Frage zu Beginn löste seitens der Interviewpartnerinnen einen Redefluss aus, welcher durch ergänzende Fragen bereits einige wichtige Inhalte bezüglich des Erkenntnisinteresses abholte. Die Themenblöcke sowie die Themen der Erzählaufforderungen unterstützten die Autorin der vorliegenden Master-Thesis in vielerlei Hinsicht und halfen dabei, den roten Faden in den Interviews beizubehalten (S. 182-186).

Die Transkriptionen und Analyse der Interviews mit den Softwareprogrammen f4transcript und f4analyse erscheint retrospektiv als richtig. Die Programme sind nutzer:innenfreundlich und sinnvoll einsetzbar.

Der Probedurchlauf am Datenmaterial (auch Pre-Test genannt) des Interviewleitfadens bestärkte die Autorin darin, dass die Fragen im Vorfeld nachsichtig und verständlich formuliert wurden (Mayring, 2015, S. 97). Die durchgeführten Interviews bewegten sich in einem zeitlichen Rahmen von 33 bis 47 Minuten.

Zurückblickend erscheint die Wahl der strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring als lohnend, da sich dadurch gewisse Freiheiten in der Analyse auftaten. Dies zeigte sich beispielsweise in der Mehrfachmarkierung gewisser Aussagen der Probandinnen, wenn sich zwei Kategorien überschneiden. Vor allem aber das regel- und theoriegeleitete Vorgehen sowie die Zirkularität innerhalb der Analyse am Material unterstützten die Autorin der vorliegenden Arbeit darin, eine gewissenhafte Untersuchung durchzuführen (Mayring & Fenzl, 2014, S. 543; Mayring, 2015, S. 97).

Das Studieren der ‹Grundformen des Interpretierens› nach Mayring (2015) führte zur Erweiterung des Kodierleitfadens, nämlich dem Aufzeigen der Häufigkeiten der Zitate (S. 65-66). Die Erstellung des Kodierleitfadens inkl. deduktiver Herausarbeitung und Definition der Kategorien, Ankerbeispielen und Kodierregeln gemäss Mayring (2016) benötigte einige Zeitressourcen. Dieser Schritt zeigt sich aber als wichtiger Meilenstein während der Bearbeitung der Master-Thesis, da dadurch einige Verknüpfungen zwischen dem ‹Rohmaterial› und der Theorie gemacht werden konnten (S. 120).

Innerhalb der strukturierenden Inhaltsanalyse fiel die Wahl der Bearbeitungsmethode des Materials vorwiegend auf die *inhaltliche Strukturierung*. Neben der inhaltlichen Strukturierung bediente sich die Autorin der vorliegenden Arbeit ebenso den weiteren Beschreibungen in Bezugnahme auf die Analyse von Interviewmaterial, wie bspw. der farbigen Kennzeichnung einzelner Satzbestandteile. Die gezielte farbliche Abgrenzung innerhalb des Materials sowie die Zuordnung jener Sätze/Abschnitte zu einer bestimmten Kategorie zeigte sich als hilfreicher Schritt während der Analyse. Das Zusammenfassen gewisser Inhalte aus Kategorien sowie die Extraktion spezifischer Sinngehalte aus dem Material werden im Folgekapitel 4 mit dem Titel ‹Darstellung der Ergebnisse› abgebildet (Mayring, 2015, S. 99-114).

4 Darstellung der Ergebnisse

Anschliessend an die Ausführungen des forschungsmethodischen Vorgehens folgt nun die Darstellung der Inhalte der qualitativ erhobenen Daten der Leitfadeninterviews. Dieses Kapitel ist wie folgt aufgebaut: Die Titel der Kapitel stellen die deduktiv nach Mayring definierten Kategorien dar⁴. Innerhalb der folgenden Kapitel werden die Aussagen miteinander verglichen und in Bezug gebracht. Die direkten Zitate der Probandinnen stammen aus dem transkribierten und analysierten Interviewmaterial.

4.1 Schwangerschaft/Mutterschaft

Diese Kategorie beinhaltet die Erfahrungen der Interviewpartnerinnen hinsichtlich ihrer Schwangerschaft und Mutterschaft. Innerhalb des analysierten Materials mit Fokus auf die Kategorie «Schwangerschaft/Mutterschaft» finden sich Hinweise darauf, dass ein Wunsch nach mehr Unterstützung während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft besteht (Interview 5, Abs. 35; Interview 3, Abs. 21). Eine Probandin erklärt, dass sie denkt, dass viele Frauen an ihre Grenzen stossen und dass ihre Ressource im Hinblick auf Informationen ihr Umfeld ist. Sie findet es essenziell, dass Frauen über ihre Rechte und das Gesetz bzgl. Schwangerschaft, Mutterschaft und Erwerbsarbeit aufgeklärt werden (Interview 5, Abs. 35).

Eine weitere interviewte Mutter ergänzt dazu: *«Es ist einfach kein durchdachtes Konzept. [...] Als mein Mann nach zwei Wochen wieder arbeiten gehen musste, weinte ich jeden Tag. Ich litt an einer Wochenbettdepression und zählte die Minuten, bis er wieder nach Hause kam. Ich hatte einfach keine Ahnung, was ich genau machen muss. Ich hatte niemanden, der es mir gezeigt hat. Denn meine Mutter ist meine Stiefmutter und hat selbst keine Kinder»* (Interview 3, Abs. 21).

Dieselbe Interviewpartnerin führt zudem aus, dass sie es wichtig finde, dass sich Mütter nicht zu viel aufbürden sollen. Es sei aus ihrer Sicht essenziell, dass Überforderungen thematisiert werden. Sie unterstreicht jene Aussage damit, dass es Personen in ihrem Umfeld gebe, die ihr zurückmelden würden, dass sie ähnliche Situationen ebenfalls gemeistert hätten. Sie findet das nicht richtig und fügt abschliessend an: *«Denn es gibt Tage, da möchte man als Mutter einfach nur noch weinen und es gibt Tage, an welchen man einfach keine Energie mehr hat. Und es gibt Tage, an welchen einfach alles zu viel wird. Und auch das ist völlig in Ordnung. Ich finde Kommunikation darüber wichtig. Und*

⁴ vgl. dazu Kapitel 3.3.2; Kodierleitfaden Anhang B; Mayring, 2015, S. 97ff.; Mayring, 2016, S. 114ff.

die Organisation und die Unterstützung aus dem Umfeld sind ebenfalls wichtig. Denn alleine ist das alles nicht machbar. Ich könnte das nicht» (Interview 3, Abs. 19).

Eine weitere Mutter umschreibt hinsichtlich ihrer Mutterschaft, dass Mütter am meisten Abstriche machen, wenn sie ein Kind bekommen. Sie erklärt, dass es für sie schlimmer sei als für ihren Mann, den gemeinsamen Sohn einen Tag nicht zu sehen. Aus ihrer Perspektive habe dies mit *«diesen Muttergefühlen»* zu tun (Interview 1, Abs. 37). Jene Aussage unterstreicht sie wie folgt: *«Man hat einen völlig anderen Bezug zum Kind. Es wächst im Bauch, es fängt am ersten Tag an. Dann kommt die Geburt, das Kind kommt auf die Welt. Und wenn man sich kein Familienzimmer leisten kann oder dieses nicht frei ist, dann geht der Mann nach zwei, drei Stunden nach Hause und die Frau bleibt beim Kind. Und nur schon das ist etwas, was die Frau viel mehr ans Kind fesselt als den Vater. Und auch die ersten Monate, wenn eine Mutter ein Kind stillt, dann ist sie alleinig zuständig für die Ernährung des Kindes» (Interview 1, Abs. 37).*

Weiter führt dieselbe Mutter aus, dass Vieles aus ihrer Sicht in Bezug auf Mutterschaft *«naturegegeben»* ist (Interview 1, Abs. 37). Es sei naturegegeben, dass sich Mütter weniger gut wie Väter von dem Kind lösen können und ebenso, dass Mütter die Bedürfnisse von Kindern stillen und ergänzt: *«Ich glaube, dass es deshalb für die Väter einfacher ist, der Arbeit wieder nachzugehen. [...] Als Frau ordnet man sich dem Ganzen sehr unter. Dies passiert eben aufgrund von diesem Muttergefühl bzw. Herz- und Bauchgefühl. Mir stehen diese Gefühle am meisten im Weg» (Interview 1, Abs. 37).*

Ähnlich, wie jene Probandin, führt eine weitere interviewte Person aus, dass sie sich zuständig sehe, wenn ihr Kind krank sei. Sie führt diese Tatsache darauf zurück, dass es sich nicht um ein *«gleichwertiges System»* handelt, in welchem es durch Arbeitgebende akzeptiert sei, dass der Vater des Kindes sich ebenso um das gemeinsame Kind kümmert und der Arbeit fern bleibt (Interview 4, Abs. 55).

Eine weitere Probandin involviert in ihrer Aussage zu ihrer Schwangerschaft, dass sie es gut findet, dass ihr Partner aufgrund seiner Selbstständigkeit jene Wochen rund um den Geburtstermin blockieren und insgesamt vier Wochen zu Hause bei ihr und dem gemeinsamen Sohn bleiben konnte (Interview 5, Abs. 1 & 17). Sie stimmt der Aussage der vorangehenden Probandin insofern zu, als dass sie mitteilt: *«Viele Männer können nicht in Teilzeit arbeiten oder das Pensum reduzieren. Ich fände es gut, wenn man das verändern könnte, dass Männer auch in Teilzeit arbeiten könnten. So könnte man die Familie besser mit der Arbeit vereinbaren» (Interview 5, Abs. 17).*

Gleich drei der interviewten Mütter sprechen darüber, dass sie während der Schwangerschaft durch Ärzte krankgeschrieben wurden (Interview 1, Abs. 25 & 31;

Interview 3, Abs. 3; Interview 4, Abs. 59 & 63). Die Krankschreibungen irritieren zwei der befragten Mütter, da sie nicht verstehen, warum sie wegen einer Schwangerschaft krankgeschrieben werden, da sie aus ihrer Sicht nicht krank, sondern schwanger waren (Interview 1 Abs. 25; Interview 4 Abs. 63).

Eine der zwei Probandinnen beschreibt gar Schuldgefühle wegen der Krankschreibung und führt aus: *«Ich wurde knapp einen Monat vor der Niederkunft krankgeschrieben. Ich ärgerte mich damals darüber und verstand es auch nicht, weshalb ich mich krankschreiben muss. [...] Denn ich finde es erstens nicht zumutbar, dass man die letzten Wochen vor der Geburt arbeiten muss und zweitens, dass es sich um eine Krankschreibung handelt. [...] ich hatte ein sehr schlechtes Gewissen, dass ich mich krankschreiben lassen musste und gleichzeitig merkte ich, dass es für mich und mein Kind nicht gut ist, wenn ich jetzt noch weiter arbeite. [...] Ich fühlte mich in einer Schuld, ich müsste doch arbeiten können, ich bin ja bloss schwanger. [...] Man ist nicht krank, bloss schwanger»* (Interview 4, Abs. 63).

Eine dritte Mutter beschreibt Vorwürfe ihres Vorgesetzten, welche aufgrund ihrer Krankschreibung formuliert werden: *«Er meinte: «Aha, du wusstest bereits zu Beginn deiner Weiterbildung, dass du schwanger bist und jetzt bist du bereits krankgeschrieben worden. Du wolltest das dir ja selbst antun, dass du jeweils an einem Samstag deine Weiterbildung absolvieren willst, du kannst ja dort reduzieren anstatt des Pensums deiner Arbeitsstelle.» [...]»* (Interview 3, Abs. 3). Jene Unterstellung des Vorgesetzten führte bei der Probandin dazu, dass sie *«völlig überfordert»* zurückgelassen wurde und die Situation als *«sehr schwierig»* erachtet. Sie beschreibt weiter, dass sie *«nicht verstehe»*, weshalb sie mit Vorwürfen konfrontiert werde und dass es von da an *«bergab»* ging. Sie schliesst jene Aussage damit, dass sich jener Arbeitgeber stets vorbildlich gegenüber Familien zeigte und es gar Slogans, wie *«Mamis seien Superheldinnen etc.»*, innerhalb jenes Unternehmens gäbe (Interview 3, Abs. 3).

4.2 Arbeitspensum

Die Erwerbstätigkeit in Stellenprozenten ist, wie in Kapitel 3.2 thematisiert, Bestandteil der soziodemographischen Angaben zu Beginn der jeweiligen Interviews. Die Kategorie *«Arbeitspensum»* umfasst jegliche Aussagen der Probandinnen bezüglich der Reduktion/Erhöhung ihres Arbeitspensums. Alle Interviewteilnehmerinnen schilderten eine Reduktion ihres Arbeitspensums aufgrund ihrer Schwanger- und folgenden Mutterschaft (Interview 1, Abs. 29; Interview 2, Abs. 5 & 21; Interview 3, Abs. 3; Interview 4, Abs. 11, Interview 5, Abs. 3). Die Entscheidung, ob die Mutter oder der Vater des Kindes nach dem Mutterschaftsurlaub das Pensum reduziert, umschreibt eine Probandin

insofern, als dass ihr Partner sich besser mit älteren Kindern verstehe und sie den Haushalt, sofern sie Zeit habe, gerne mache und aufgrund dessen der Partner arbeitet und sie vorwiegend zu Hause ist (Interview 2, Abs. 29).

Alle Probandinnen thematisieren (mehrere) Gespräche, welche sie mit ihren Arbeitgebern führen (Interview 1, Abs. 13; Interview 2, Abs. 17; Interview 3, Abs. 3; Interview 4, Abs. 15; Interview 5, Abs. 23). Jene Gespräche und vor allem das Entgegenkommen gewisser Arbeitgeber werden überwiegend als herausfordernd wahrgenommen (Interview 1, Abs. 23; Interview 2, Abs. 17; Abs. 21; Interview 3, Abs. 3; Interview 4, Abs. 55).

Folgende Aussage zeigt das Entsetzen einer Mutter und Interviewteilnehmerin bzgl. der Rückmeldung ihres Vorgesetzten auf ihre Frage nach einer Pensumreduktion von 100 % auf 60 %: *«Ich teilte ihm mit, dass ich mein Pensum reduzieren möchte und mit einem 60 % Pensum weiterarbeiten möchte. Er tauschte sich [...] aus und teilte mir mit, dass ich bloss zu 100 % nach dem Mutterschaftsurlaub wieder einsteigen könnte. Ich müsste zu 100 % zurückkommen, ansonsten müsse ich gar nicht mehr zurückkommen. Ich arbeitete 14.5 Jahre bei dieser Firma aber es war allen scheissegal, was mit mir passiert, es war allen scheissegal, dass sie meine Skills nicht abdecken können. Ich teilte darauf mein Entsetzen verbal mit»* (Interview 3, Abs. 3).

Hinsichtlich dem Arbeitspensum wurde zusätzlich die Ungewissheit bezüglich der Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub sowie das Freihalten der Arbeitsstelle bis zur Niederkunft thematisiert (Interview 1, Abs. 23; Interview 4, Abs. 55): *«Meine Vorgesetzte konnte mir nicht versprechen, dass ich zu 40 % meine Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufnehmen kann. Sie wusste nicht, ob sie für 40 % ein Arbeitspaket haben wird [...]. Meine Vorgesetzte schaute, dass ich in einen internen Pool komme und falls in unserer Unternehmung etwas zu 40 % frei werden würde, würde ich kontaktiert werden. Mit diesem Wissen musste ich dann auch den Mutterschaftsurlaub antreten. Also ohne zu wissen, ob ich wieder an meinen Arbeitsort zurückkehren kann oder ob mir nach dem Mutterschaftsurlaub die Stelle gekündigt werden wird»* (Interview 1, Abs. 23).

Darüber hinaus werden bezüglich dem Arbeitspensum und Wiedereinstieg unterschiedliche Aussagen dazu gemacht, wie sich Arbeitgebende hinsichtlich Schwangerschaft, Mutterschaft und Wiedereinstieg verhalten sollen und dass vorgesetzte Personen teilweise selbst nicht wüssten, wie mit dieser Tatsache umgegangen wird (Interview 2, Abs. 33; Interview 4, Abs. 23; Interview 5, Abs. 23): *«Er fragte mich nach meinen Vorstellungen bezüglich dem Wiedereinstieg und da sagte ich,*

dass ich gerne 60 % zurückkommen möchte. Er wusste zu Beginn nicht, wie er die verbliebenen 20 % abdecken soll. Sein Fokus lag dann längere Zeit nur darauf. Ich finde, dass das dazu gehört, wenn jemand schwanger wird und nach dem Mutterschaftsurlaub reduziert zurückkommen möchte» (Interview 5, Abs. 23). Die Unwissenheit seitens Arbeitgebenden wird zudem wie folgt ausgeführt: *«Mein direkter Vorgesetzter teilte mir bereits in den ersten Gesprächen mit, dass die 40 % nicht üblich seien und dass es dies bisher noch nicht gegeben hätte. Er wusste auch nicht, ob dies bewilligt werden würde, teilte mir auch mit, dass er sich eher nicht vorstellen könne, dass dies bewilligt werden würde. Und das traf dann auch ein» (Interview 4, Abs. 23).*

Einige Personen sprechen über ihre eigenen Wünsche und thematisieren dabei, dass sie damals unsicher gewesen seien, wie viel sie wieder arbeiten gehen möchten nach dem Mutterschaftsurlaub. Es ist von Deals mit Arbeitgebenden die Rede oder aber, dass man mit einem 40 % Pensum: *«[...] einfach kein vollwertiges Mitglied mehr in einer Organisation»* sei (Interview 1, Abs. 35). Ebenso wird die Ungewissheit, ob die Arbeitsstelle nach dem Mutterschaftsurlaub wieder angetreten werden soll, verbalisiert: *«Ja, also ich war lange hin und her gerissen, ob ich überhaupt zurückgehen soll. Ich wusste nicht, ob ich mich auf den Deal mit den 50% einlassen soll, obwohl ich lieber eine 40% Stelle nach dem Mutterschaftsurlaub angetreten hätte» (Interview 4, Abs. 25).*

Gewisse Aussagen von Arbeitgebenden hinsichtlich des Arbeitspensums werden zudem als *«sinnbefreit»* und als schwierig vereinbar mit der Kinderbetreuung betrachtet (Interview 4, Abs. 61). Abschliessend soll die Kategorie *«Arbeitspensum»* hinsichtlich dessen gerahmt werden, dass es Mütter gibt, die auf ein Arbeitspensum angewiesen sind: *«Klar, dies ist nicht immer einfach, gerade wenn man finanziell gesehen arbeiten gehen muss. Aber man soll sagen können, dass man momentan noch nicht so hochprozentig einsteigen kann, aber dass das Pensum mit der Zeit gesteigert werden kann. Es soll möglich sein, dass man mit dem Vorgesetzten das Gespräch suchen kann und eine gute Lösung für beide finden kann» (Interview 2, Abs. 33).*

4.3 Rückkehrmöglichkeiten an den Arbeitsplatz

Die Kategorie *«Rückkehrmöglichkeiten an den Arbeitsplatz»* umfasst die Arbeitsinhalte, Job-Sharing-Möglichkeiten und v. a. die Möglichkeit der gesicherten Rückkehr an den gewohnten Arbeitsplatz nach der Niederkunft bzw. der Beendigung des Mutterschaftsurlaubes. Vorweg genommen werden kann an dieser Stelle, dass es laut Aussagen der Interviewteilnehmerinnen Arbeitgebende gibt, die die Weiterbeschäftigung, wenn auch niederprozentig, befürworten (Interview 3, Abs. 3; Interview 5, Abs. 23). Bereits an dieser Stelle kann jedoch angefügt werden, dass die

Planung der Zukunft nach dem Mutterschaftsurlaub mehrere Gespräche mit Arbeitgebenden beinhalten und sich jene Sitzungen teils komplizierter oder einfacher gestalten: *«Aber nach dem zweiten Gespräch versuchte er Lösungen zu finden und die fand er dann auch. Er setzte sich dann dafür ein, dass es meinen Vorstellungen entspricht. Was mich auch beunruhigte, war, dass ich bis zur Niederkunft keinen Vertrag für die Weiterbeschäftigung erhielt.»* (Interview 5, Abs. 23) Auch das folgende Zitat zeigt auf, dass es Formalitäten gibt, welche seitens der Arbeitnehmerinnen erfüllt werden müssen, damit eine Weiterbeschäftigung auf Seiten der Arbeitgeber in Betracht gezogen wird und sich dieses Verfahren bis zu drei Monate hinziehen kann, bis ein Entscheid steht: *«Es gab darauf einige Gespräche. Ich wurde aufgefordert auf dem schriftlichen Weg einen formellen Antrag zu stellen. Die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes auf acht Monate wurde mir darauf stattgegeben, sie forderten aber, dass ich zu 50 % meine Stelle weiterführen soll»* (Interview 4, Abs. 13) und weiter: *«Zuerst gab es einige Gespräche mit meinem direkten Vorgesetzten. Und anschliessend musste ich ja diesen schriftlichen Antrag noch einreichen. Da wartete ich sicherlich nochmals drei Wochen auf eine Antwort. Alles in allem dauerte so zwei bis drei Monate»* (Interview 4, Abs. 19).

Eine Probandin erwähnt ihr grosses Stresslevel, da ihr Arbeitgeber ihr aufgrund ihrer Schwangerschaft und folgenden Mutterschaft künftig keine Arbeitsstelle versichern konnte: *«Dieses Vorgehen verursachte bei mir einen riesen grossen Stress. Ich wusste, dass ich nach meinem Mutterschaftsurlaub keine Arbeitsstelle mehr habe, ich wusste, dass ich mich bei der regionalen Arbeitsvermittlung anmelden muss, ich wusste, dass ich eine neue Arbeitsstelle suchen muss. All das verursachte in mir einen so grossen Stress und tat mir einfach weh. Und ich wurde dann auch deswegen ab der 30. Woche 100% krankgeschrieben. Mein Vorgesetzter kannte einfach keine Grenzen und es kamen widerwärtige Aussagen»* (Interview 3, Abs. 3).

Eine weitere Person fühlte sich von ihrem Arbeitgeber *«verarscht»*, da sie das Gefühl beschleicht, dass dieser sie bewusst zur mehrfachen Einreichung des gewünschten Jobsharing-Schemas aufforderte – dies, um Zeit zu gewinnen: *«Also zuerst habe ich ihm das Jobsharing Schema geschickt, dann kam von seiner Seite immer, er habe das Schema nicht bekommen, obwohl meine Mitarbeiterin im CC war und dieses erhalten hat. Schlussendlich schickte ich ihm es als Worddokument. Dann meinte er Ende September, ob wir dieses Schema anfangs Oktober besprechen könnten. Und das war für mich wie ein Okay, also dass das Schema akzeptiert werde. Und dann telefonierten wir anfangs Oktober und er meinte, dass das Schema nicht umsetzbar wäre und nicht funktioniere. Und da kam ich mir schon ein bisschen *«verarscht»* vor. Denn wenn er mir das Ende September bereits mitgeteilt hätte, dann hätte ich noch kündigen können und*

hätte eine weniger lange Kündigungsfrist gehabt. Und das hätte ja in kurzen Sätzen kurz mitteilen können bereits Ende September. Ich hatte das Gefühl, dass er auf Zeit spielte» (Interview 2, Abs. 19).

Im Hinblick auf die Rückkehrmöglichkeit an den Arbeitsplatz scheinen vor allem die vielen Gespräche mit Vorgesetzten, die Bürokratie der Arbeitgebenden und das Auslösen zusätzlicher «Stresssituationen» während der Schwangerschaft für alle Befragten als herausfordernd (Interview 1, Abs. 33; Interview 2, Abs. 9, 11, 17 & 19; Interview 3, Abs. 3; Interview 4, Abs. 9, 11, 13, 15, 19, 55 & 61; Interview 5, Abs. 29 & 31). Auch jene Probandin, welche gleichzeitig mit der Mitteilung der Schwangerschaft die mündliche Zusicherung der Weiterbeschäftigung erhielt (Interview 5, Abs. 25), reagiert auf die Anschlussfrage «*War das okay für dich, weil es mündlich zugesichert wurde oder wie fühlte sich das an?*» (Interview 5, Abs. 28) mit: «*Nein, dabei muss ich sagen, das war nicht okay. Ich fragte zwei Mal nach, ob die Möglichkeit besteht, ob ich eher einen neuen Arbeitsvertrag erhalte. Man sagte mir aber, dass es nicht gehe. Darauf fragte ich nochmals nach, ob wir wenigstens eine Vereinbarung unterschreiben könnten. Also im Sinn von, wenn das Kind dann auf die Welt kommt, ab dann 6 Monate etc. Einfach dass so vage etwas formuliert ist, was ich und mein Arbeitgeber unterschreiben müssen, vor allem für meine Sicherheit. Mein Vorgesetzter liess dies auch bei den Personalverantwortlichen noch abklären, aber das wurde dann nicht umgesetzt. Man sagte ihm, dass dann ab der Meldung der Geburt ein Vertrag ausgestellt werden würde, welcher mir dann nach Hause geschickt wird» (Interview 5, Abs. 29).*

Jenes Zitat wird anschliessend mit dem Satz: «*Ich habe aber Vertrauen in meinen Vorgesetzten und das klappte dann auch so» (Interview 5, Abs. 29) beendet.*

4.4 Vereinbarkeit

Die Kategorie «Vereinbarkeit» zielt auf Aussagen der Interviewteilnehmerinnen bezüglich Vereinbarkeit hinsichtlich Erwerbsarbeit, Familie, Rollenteilung, Kinderbetreuung und generell Reproduktionsarbeiten sowie die Aufteilung elterlicher Rollen in Bezug auf die Vereinbarkeit.

Fast alle Befragten erachten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als herausfordernd (Interview 1, Abs. 17; Interview 2, Abs. 3; Interview 3, Abs. 13; Interview 4, Abs. 49). Bloss eine Person schildert wenig Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit. Sie thematisiert wohl die ersten Monate der Mutterschaft und sieht in dieser Zeitspanne eine faire Verteilung von Haushalt und Kinderbetreuung als illusorisch attestiert, aber, dass der Alltag mit Kind vor allem eine bessere Organisation erfordere. Sie führt weiter

aus, dass die Selbstständigkeit des Partners Flexibilität in ihre Alltagsplanung bringe, da sich dieser die Zeit frei einteilen könne. Zusätzlich dazu würden sie und ihr Partner die Aufgaben fair aufteilen und es gebe eine Gleichberechtigung in der Aufgabenteilung (Interview 5, Abs. 3, 15 & 21). Auf die direkte Frage der Interviewperson «*Welche Schwierigkeiten siehst du in der Vereinbarkeit von Kindern, Familie, Haushalt und Beruf?*» (Interview 5, Abs. 18) teilt jene Mutter mit, dass sie sich in einer «*glücklichen Lage*» befinde. Sie nimmt im weiteren Verlauf ihrer Aussage Bezug auf benachteiligte Familien, welche hinsichtlich Vereinbarkeitsthematiken keine Wahl haben, und spricht über ihre Möglichkeiten, wie bspw., dass sie auf Ferien verzichten und ihre Kinder fremdbetreuen lassen könne, da dies in ihrer Familie finanziell möglich wäre. Weiter beantwortet sie die Frage insofern, dass viele Familien solche Entscheide (Anm. der Autorin: welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vereinfachen würden) nicht treffen könnten (Interview 5, Abs. 19).

Anders als in Interview 5 lassen die weiteren Interviewteilnehmerinnen teils grosse Schwierigkeiten oder gar Überforderung hinsichtlich Vereinbarkeitsthematiken verlauten (Interview 1, Abs. 17; Interview 2, Abs. 3; Interview 3, Abs. 13; Interview 4, Abs. 49). Eine Probandin äussert sich auf die Frage nach Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Kindern, Familie, Haushalt und Beruf wie folgt: «*Also für mich ist die Vereinbarkeit von Kindern, Familie, Haushalt und Beruf eine sehr grosse Überforderung. Vor ungefähr einem Monat stand ich kurz vor einem Nervenzusammenbruch. Da wurde mir alles zu viel [..]. Und dann stellt man fest, dass man der Arbeit nicht mehr gleich gerecht wird [..]. Und man wird auch nicht mehr dem Haushalt gerecht. Zusätzlich muss ich eine gute Ehefrau und Mutter sein. [...] Ich kam eines Abends nach Hause und sagte meinem Mann, ich gehe in die Migros an eine Kasse und arbeite dort*» (Interview 3, Abs. 12 & 13).

Interessanterweise thematisiert eine weitere Mutter Vereinbarkeitsthematiken sogleich auf die einleitende und erzählstimulierende Frage «*Erzähle mir doch mal, wie bei dir der berufliche und private Alltag aussehen*»: «*Die Vereinbarkeit ist derzeit sehr schwierig. [...] Ich habe vor einer Woche die Arbeit wieder aufgenommen. Es ist sehr chaotisch und <horrmässig>. Ich arbeite zurzeit am Montag, Dienstag und Donnerstag. Organisatorisch ist das ein <riesen> Aufwand. [...] Der Haushalt blieb diese Woche komplett liegen*» (Interview 2, Abs. 2 & 3). Dieselbe Probandin sieht, anders als Interviewpartnerin 5, in der Selbstständigkeit ihres Mannes keinen Vorteil, da jener Partner nicht mehr auf die drei Kinder schauen kann, wenn an seinem <Papitag> ein Geschäftsauftrag zustande kommt (Interview 2, Abs. 17). Jene Mutter hat ihre 60 % Stelle nach jener ersten Arbeitswoche gekündigt, u. a. wegen organisatorischen

Schwierigkeiten und weil der jüngste Sohn extern betreut werden müsste, was finanziell gesehen nicht aufgehe (Interview 2, Abs. 3, 4, 5 & 9). Sie thematisiert externe Unterstützungsmöglichkeiten im Haushalt durch externe Organisationen und fügt an, dass sie sich eine Putzhilfe geleistet hätten, wenn sie weiterhin 60 % hätte arbeiten können (Interview 2, Abs. 31). Die externe Übernahme von Haushaltstätigkeiten thematisiert eine weitere Mutter insofern, als dass sie jene Aufgaben «outsourcen» würde, sofern sie unbegrenzte Möglichkeiten (Anm. der Autorin: finanzielle Möglichkeiten) hätte (Interview 4, Abs. 67).

Dieselbe Interviewpartnerin schildert zudem ebenfalls nach der einleitenden Frage, dass sie 40 % arbeite, Hausfrau und Mutter sei und es herausfordernd finde, den Haushalt und die Betreuung ihrer Tochter in die drei verbleibenden Tage unterzukriegen (Interview 4, Abs. 3). Zur Vereinbarkeit führt sie weiter aus, dass sie es «*schon noch schwierig*» finde, den Haushalt und die Mutterrolle «*unter einen Hut zu bringen*» und fragt sich, ob dies aufgrund ihres Kindes oder aber ihrer Erziehungsmethode so sei. Sie wüsste dies nicht, hätte aber nie eine Stunde oder mehr an Zeit, um Staubsaugen zu können oder das Badezimmer zu putzen. Sie erachtet die Grossmutter als Ressource, welche ihre Tochter vor Ort betreut, damit sie «*das alles zu Hause unter einen Hut bringt*» (Interview 4, Abs. 49).

Die Kategorie «Vereinbarkeit» schliessen soll jenes Zitat, welches gewissen Heraus- und Überforderungen nochmals Ausdruck verleiht: «*Dies ist vorwiegend bei uns ein klassisch traditionelles Familienbild. Haushaltsaufgaben fallen vorwiegend mir zu. Ich bin nicht glücklich darüber aber bis jetzt haben wir leider keine andere Lösung gefunden. Wir haben keinen Plan oder so. Mir ist es <hald> auch wichtig, dass wenn mein Mann von der Arbeit kommt, dass er Zeit mit unserer Tochter verbringen kann. Und dass wir gemeinsam Abendessen können. Und dann bleibt <hald> irgendwie nicht mehr viel Zeit übrig für irgendwelche Haushaltsaufgaben. Ja. Das alles haftet vorwiegend an mir*» (Interview 4, Abs. 51).

4.5 Mutterschaftsurlaub

Wie bereits an anderer Stelle ausgeführt, existiert in der Schweiz ein Gesetz, welches 14 Wochen Mutterschaftsurlaub mit einer Bezahlung von 80 % des eigentlichen Lohnes vorschreibt (Fuchs, 2018, S. 50). Die Kategorie «Mutterschaftsurlaub» umfasst jegliche Aussagen zur Mutterschaftskarenz und deren ergänzenden Ausgestaltung (bspw. Anhängen von unbezahltem Urlaub). Aussagen zum Vaterschaftsurlaub gehören ebenfalls zur Kategorie.

Alle interviewten Mütter teilen die Ansicht, dass jene gesetzlich geregelten 14 Wochen Mutterschaftsurlaub nicht ausreichend sind (Interview 1, Abs. 7; Interview 2, Abs. 7; Interview 3, Abs. 6 & 7; Interview 4, Abs. 33; Interview 5, Abs. 11). Entsprechend haben alle Probandinnen ihren Mutterschaftsurlaub um mindestens 1,5 Monate verlängert (Interview 1, Abs. 7; Interview 2, Abs. 7 & 27; Interview 3, Abs. 5; Interview 4, Abs. 3, 11 & 23; Interview 5, Abs. 11).

Ersichtlich werden zudem unterschiedliche Handhabungen und Umsetzungen von Arbeitgeberseite her, was die Dauer des Mutterschaftsurlaubes betrifft. Ebenso individuell ist die Ausgestaltung bzw. die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes. Gewisse Probandinnen verlängern den Urlaub mit Ferienwochen oder unbezahltem Urlaub (Interview 1, Abs. 7; Interview 2, Abs. 7; Interview 3, Abs. 5; Interview 5, Abs. 11).

Drei Interviewpartnerinnen erzählen von 16 Wochen bezahltem Mutterschaftsurlaub (Interview 1, Abs. 7; Interview 2, Abs. 7; Interview 5, Abs. 11). Jene drei Frauen erweitern die Mutterschaftskarenz um je 1,5, zwei bzw. drei Monate – dies mit Ferienwochen und unbezahltem Urlaub (Interview 1, Abs. 7 & 27; Interview 2, Abs. 7). Eine weitere Probandin erzählt, dass sie 18 Wochen bezahlt erhalten habe und zusätzlich fünf Ferienwochen anhängte (Interview 3, Abs. 5). Von den fünf interviewten Müttern erhält bloss eine Probandin die gesetzlich vorgeschriebenen 14 Wochen von ihren Arbeitgebenden und erweitert diese 14 Wochen mit Ferien und unbezahltem Urlaub auf neun Monate Abwesenheit von der Arbeit (Interview 4, Abs. 23 & 31).

Dieselbe Probandin fügt schliesslich zur obligatorischen Dauer von 14 Wochen Mutterschaftsurlaub an: *«Ich fand so nach acht Monaten, dass ich mich wieder bereit fühle, in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Aber ich hätte mich niemals bereit gefühlt, nach dem obligatorischen Mutterschaftsurlaub wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Das wäre definitiv zu früh gewesen für mich. [...] Mein Alltag veränderte sich komplett und man ist in einer ganz anderen Lebenssituation. Nach diesen 14 Wochen wäre ich niemals in dieser neuen Struktur gewesen. [...] Wir hatten keine stabile und solide Basis, in welcher ich auch meinem Kind diese grosse Umstellung hätte zumuten können. Es dauerte für meine Tochter bis jetzt, dass sie sich an die neue Situation gewöhnt hat»* (Interview 4, Abs. 33). Eine weitere Mutter führt Folgendes zur Dauer der obligatorischen Mutterschaftszeit an: *«Die obligatorische Mutterschaftsurlaubszeit wäre für mich viel zu kurz gewesen. Dies, weil die Schmerzen der Geburt erst nach drei bis vier Monaten vorübergehen»* (Interview 2, Abs. 7).

Im selben Zusammenhang anzufügen ist, dass eine Mutter davon ausgeht, dass 16 Wochen Karenzzeit gesetzlich vorgegeben seien (Interview 1, Abs. 7). Eine

interviewte Person appelliert nicht bloss an Arbeitgebende, sie bringt die politische Ebene ins Spiel: *«Also ich würde mir wünschen, dass man auf Seiten Arbeitgeber etwas offener und familienfreundlicher ist. Aber auch die Politik hat noch offene Punkte, gerade bzgl. Kinderbetreuung oder Vaterschaftsurlaub. Ich denke, es gibt noch viel, was man verändern und verbessern könnte»* (Interview 5, Abs. 33). Ergänzt werden kann dieses Zitat mit den folgenden Worten einer anderen Probandin: *«Denn ich finde es [...] nicht zumutbar, dass man die letzten Wochen vor der Geburt arbeiten muss [...]»* (Interview 4, Abs. 63).

Von grosser Relevanz scheint der soeben thematisierte zweiwöchige Vaterschaftsurlaub, welcher seit dem 1. Januar 2020 innert sechs Monaten ab Geburt des eigenen Kindes bezogen werden muss (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2021). So führen zwei der Mütter dazu aus, dass jener zweiwöchige Urlaub zu kurz sei (Interview 3, Abs. 21; Interview 5, Abs. 17). Folgendes Zitat veranschaulicht Herausforderungen, die mit jener kurzen Dauer des Vaterschaftsurlaubes einhergehen: *«Es ist einfach kein durchdachtes Konzept. Auch was den [...] Vaterschaftsurlaub angeht. Als mein Mann nach zwei Wochen wieder arbeiten gehen musste, weinte ich jeden Tag. Ich litt an einer Wochenbettdepression und zählte die Minuten, bis er wieder nach Hause kam. Ich hatte einfach keine Ahnung, was ich genau machen muss. Ich hatte niemanden, der es mir gezeigt hat. Denn meine Mutter ist meine Stiefmutter und hat selbst keine Kinder»* (Interview 3, Abs. 21).

Abschliessend kann angefügt werden, dass in die Kategorie «Mutterschaftsurlaub» ebenso die Vertretung der Mütter während ihrer Abwesenheit fällt. Auffallend dabei ist, dass die Vertretungslösungen durch Arbeitgebende nicht nachsichtig organisiert werden und es entsprechend bei drei Müttern keine Übergangs- bzw. Vertretungslösung gab (Interview 1, Abs. 27; Interview 2, Abs. 15; Interview 4, Abs. 11 & 59). Eine Person spricht dabei an, dass sie ein schlechtes Gewissen gehabt hätte, da sie *«innerlich wie eine Verantwortung dafür hatte»* (Interview 1, Abs. 27). Das folgende Zitat einer anderen Mutter rahmt jene herausfordernde Zeit: *«Ich habe das so viele Male angesprochen. Das war für mich sehr schwierig zu dieser Zeit. Weil ich ging in den Mutterschaftsurlaub bzw. wurde etwas vor der Geburt krankgeschrieben. Ich ging also und meine Klient:innen waren nicht optimal betreut, wie ich mir das vorgestellt habe. Es gab keine Übergangslösung. [...]»* (Interview 4, Abs. 59).

4.6 Erwerbsarbeit

Die Kategorie ‹Erwerbsarbeit› beinhaltet jegliche Äusserungen zu den Arbeitsverhältnissen und Arbeitgebern der interviewten Personen. Alle Probandinnen sind zum Zeitpunkt des Interviews als Arbeitnehmerinnen in eine Organisation eingebunden und arbeiten in unterschiedlichen Branchen. Zwei Mütter arbeiten als Sozialarbeiterinnen, eine Frau ist als IT-Spezialistin tätig, eine weitere als Kauffrau und wiederum eine andere Interviewteilnehmerin arbeitet als Pflegefachfrau in einer Versicherung (Interview 1, Abs. 1; Interview 2, Abs. 1, 3 & 5; Interview 3, Abs. 1; Interview 4, Abs. 1; Interview 5, Abs. 1).

Alle Frauen haben ihre Arbeitstätigkeit nach ihrem Mutterschaftsurlaub bzw. nach dem unbezahlten Urlaub wieder aufgenommen. Die Gründe für die Wiedereinstiege sind vielfältig. Einer Probandin kommt das zusätzliche Einkommen entgegen (Interview 2, Abs. 9 & 35), eine andere Mutter ergänzt, dass sie zwar ohne Arbeit glücklich, aber *«zu wenig ausgefüllt»* wäre (Interview 1, Abs. 41). Ihre weitere Begründung hinsichtlich der Wiederaufnahme lautet: *«Ich schätze es auch, dass ich mal in aller Ruhe Mittagessen gehen oder einen Kaffee trinken kann. Oder auch in Ruhe Gespräche führen kann und ich nutze meine Arbeitstage auch insofern, dass ich abends nach der Arbeit noch etwas trinken gehen kann. Ich kann mir an meinen Arbeitstagen also zusätzliche Freiheiten herausnehmen. Und die Arbeit hilft mir auch, an etwas dranzubleiben bzw. im Arbeitsmarkt ‹drin› zu bleiben»* (Interview 1, Abs. 41).

Eine Mutter hat die Stelle direkt nach dem Mutterschaftsurlaub gewechselt, weil sie sich von ihrem ehemaligen Arbeitgebenden unfair behandelt fühlte (Interview 3, Abs. 3). Sie sieht die Schwanger- und folgende Mutterschaft als Grund, weshalb sie die Arbeitsstelle nach 14,5 Jahren wechseln musste und führt aus: *«Ich hatte niemandem was angetan, ausser dass ich ein Kind auf die Welt setzte und fragte mich, was genau das Problem war»* (Interview 3, Abs. 3). Sie fand mittels eines ‹LinkedIn-Posts› eine neue Arbeitsstelle und fügt an, dass die neuen Arbeitgebenden menschlich und fürsorglich seien und sie nie das Gefühl überkomme, eine Belastung zu sein. Dieses Gefühl erschleiche sie auch nicht, wenn ihre Tochter mal krank sei. Ihr Vorgesetzter sei ihr bereits entgegengekommen und habe ihr ein Arbeitspaket abgenommen, als es ihr *«zu viel»* geworden wäre (Interview 3, Abs. 3 & 17). Als Grund für die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub fügt sie an: *«Ich würde nie 100% zu Hause und Mami sein wollen. Denn ich finde, man würde sich so als Person in seinem Ich verlieren. Nicht dass ich mich bloss über meine Arbeit identifizieren würde, aber dort habe ich die Möglichkeit, um zu brillieren [...] und ich erhalte Anerkennung. Dort kann ich*

zwischenmenschliche Beziehungen pflegen, sozialisieren und erwachsene Gespräche führen [...]» (Interview 3, Abs. 23).

Dieselbe Probandin schliesst diese Aussage damit, dass es für sie als Frau wichtig sei, selbstständig zu bleiben und ihren eigenen Lohn zu haben. Sie wolle in ihre Pensionskasse einzahlen und ihren Mann nicht nach Geld fragen (Interview 3, Abs. 23).

Eine weitere interviewte Mutter hat ihre Arbeitsstelle ebenfalls während dem Mutterschaftsurlaub gewechselt, da mit der Mitteilung der Schwangerschaft Schwierigkeiten und Herausforderungen folgten (Interview 4, Abs. 5 & 59) und führt dazu aus: *«Rückblickend betrachtet reagierte mein ehemaliger Arbeitgeber sehr überrascht auf die Mitteilung meiner Schwangerschaft. Sie reagierten ehrlich und authentisch überrascht, da sie eher damit rechneten, dass ich mich eher anders orientieren würde und eine neue Stelle suchen würde» (Interview 4, Abs. 5).* Weitere Wortlaute der Interviewpersonen in Bezug auf die Reaktion von Arbeitgebenden auf die Mitteilungen der Schwangerschaften sind durchaus positiv. So attestieren zwei Mütter, dass sich ihre Vorgesetzten mit den Frauen freuten (Interview 1, Abs. 23; Interview 2, Abs. 13). Eine andere interviewte Person führt eine gegenteilige Erfahrung aus: *«Ja also ich würde jetzt nicht sagen, dass mein Arbeitgeber sehr positiv reagiert hat, eher so ein bisschen verhalten. Das hätte ich mir im Nachhinein schon anders gewünscht. Mein Vorgesetzter hat eher die Probleme in den Vordergrund gestellt, da hätte ich mir eher eine lösungsorientiertere Haltung gewünscht [...]» (Interview 5, Abs. 23).*

Wie bereits an anderer Stelle (Kapitel 4.3, Rückkehrmöglichkeiten an den Arbeitsplatz) ausgeführt, überwiegen negative Rückmeldungen, herausfordernde Situationen in der Erwerbsarbeit oder aber in die Länge gezogene Prozesse seitens der Arbeitgebenden. Dies ebenfalls in Bezug auf die Erwerbsarbeit (Interview 1, Abs. 33; Interview 2, Abs. 9, 11, 17 + 19; Interview 3, Abs. 3; Interview 4, Abs. 9, 11, 13, 15, 19, 55 & 61; Interview 5, Abs. 29 + 31; vgl. dazu auch Kapitel 4.3). So begegnet eine Frau bereits mit der Mitteilung ihrer Schwangerschaft einer schwierigen Situation, welche sie wie folgt beschreibt: *«Früher war ich noch im <Planungsteam> aber da <kickten> sie mich schon raus, als sie hörten, dass ich schwanger bin. Das war das erste Mal als ich dachte, dass das eine etwas komische Reaktion ist. Sie sagten mir einfach, ja du bist ja jetzt schwanger und vielleicht fällst du eher als gedacht aus und dann ist dein Ersatz bereits organisiert» (Interview 2, Abs. 23).* Dieselbe Probandin schliesst jenes Zitat damit, dass sie den Fehler bei sich suchte, sich nicht mehr wertgeschätzt fühlte und sich fragte, ob sie die Arbeit nicht mehr gut ausführen würde (Interview 2, Abs. 23).

Das Aushalten der Ungewissheit, ob eine Rückkehr in die angestammte Arbeitstätigkeit überhaupt möglich sein wird, ist eine Realität einer weiteren Mutter (Interview 1, Abs. 33). Eine Organisation teilte einer (werdenden) Mutter gar mit, dass der Arbeitsvertrag nach der Mutterschaftszeit aufgelöst werde, wenn kein passendes Arbeitspaket für die Mitarbeiterin gefunden werde. Dies mit der Begründung seitens der Arbeitgeberschaft, dass die betroffene Frau nach ihrer durch Mutterschaft bedingten Abwesenheit nicht mehr ihrem 100 %-Pensum nachgehen könne (Interview 1, Abs. 33).

Zwei der interviewten Mütter thematisieren, dass sie nach dem Mutterschaftsurlaub in ihr angestammtes Arbeitsverhältnis zurückkehrten und ihre Kinder noch stillten (Interview 1, Abs. 9; Interview 2, Abs. 7). Eine der Frauen führt aus, dass sie während der Arbeitszeit ihr Baby stille oder die Milch abpumpen gehe. Sie kompensiere diese Zeit mit den eigentlichen Arbeitspausen, lässt die regulären Pausen ausfallen (Anm. der Autorin, gesetzlich geregelten Pausen⁵). Sie begründet diese Handlung damit, dass ihr ansonsten «*Zeit für die Arbeit*» fehlen würde. Als positiv nimmt dieselbe Mutter wahr, dass sie diese Zeit nirgends dokumentieren muss (Interview 1, Abs. 9). Die andere Mutter fügt an, dass ihr Kind mit dem Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit nun Brei esse und verweist darauf, dass dies individuell sei (Interview 2, Abs. 7).

Wie bereits an anderer Stelle ausgeführt, gibt es gesetzlich vorgegebene Richtlinien hinsichtlich der Arbeitszeit von stillenden Müttern und schwangeren Frauen (Kapitel 2.7, Gesetzlicher Rahmen bei Schwanger-/Mutterschaft)⁶ (SECO, 2014, S. 1). Jene Mutter, welche während der Arbeitszeit Milch abpumpte bzw. ihren Sohn stillte, arbeitet 40 % (Interview 1, Abs. 1 & 3). Somit wären ihr gesetzlich gesehen 90 Minuten für das Stillen ihres Kindes bzw. das Abpumpen zur Verfügung gestanden (SECO, 2014, S. 1).

Eine der interviewten Frauen kritisiert, dass in ihrem Unternehmen primär Männer in Führungspositionen sind. Sie wünscht sich, sich über gewisse Situationen mit ihrem Vorgesetzten austauschen zu können und dabei auf Verständnis zu treffen. Wie bspw., wenn ihr Kind den «*Schoppen*» (Anm. der Autorin: Nuckelflasche/Babyflasche) verweigert und sie «*zur Arbeit muss*» (Interview 2, Abs. 33). Mit der folgenden Aussage unterstreicht sie die soeben getätigten Ausführungen: «*Bei uns ist es <halb> so, dass im CEO-Bereich bloss Männer arbeiten. Sie haben zwar auch Kinder. Und ja, es wäre wahrscheinlich gut, wenn auch eine Frau in einer Leitungsposition wäre. Oder wenn es intern eine KiTa gäbe, dann könnte man das alles auch besser verbinden*» (Interview 2, Abs. 33).

⁵ vgl. dazu: Art. 15 und 6 Abs. 2 ArG und ArGV 1 zum ArG, Art. 18, Pausen (SECO, 2016, S. 1-2).

⁶ vgl. dazu: Art. 35 und 35a ArG und ArGV 1 zum ArG, Art. 60, Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft (SECO, 2014, S. 1).

Zusammenfassend schliessen lässt sich die Kategorie «Erwerbsarbeit» mit dem folgenden Zitat: *«Wichtig ist, dass man auf sich selbst hört. Man soll nicht denken, dass man auf den Arbeitgeber hören muss. Man soll auf die eigenen Bedürfnisse hören. Man kann mehr Leistung erbringen, wenn man glücklich ist. Meistens macht man sich selbst ja ein schlechtes Gewissen, für die Kinder ist es gar nicht so schlimm. Aber man soll auch den Mut finden und hinstehen und sagen, was für einen nicht stimmt»* (Interview 2, Abs. 33).

4.7 Kinderbetreuung

Innerhalb der Kategorie «Kinderbetreuung» werden Meinungen und Tatsachen, die die Probandinnen hinsichtlich der Betreuung ihrer Kinder ausführen, ersichtlich. Alle Interviewpartnerinnen thematisieren, dass ihr/-e Kind/-er entweder durch eine externe Betreuungsorganisation, wie die Kindertagesstätte (nachfolgend KiTa), fremdbetreut werden oder aber «intern»⁷ durch Bezugspersonen, wie Väter, Grosseltern oder nahestehende Personen, gehütet werden (Interview 1, Abs. 7, 9 & 11; Interview 2, Abs. 9 & 25; Interview 3, Abs. 9; Interview 4, Abs. 35 & 37; Interview 5, Abs. 3).

Als Grund für die interne Betreuung wird die Tatsache genannt, dass die Betreuung durch die Grossmütter um einiges günstiger ist als die Betreuung des Kindes in einer Kindertagesstätte (Interview 5, Abs. 7). Eine weitere Mutter stimmt dieser Tatsache zu und ergänzt: *«Hier an unserem Wohnort gibt es aber keine subventionierten KiTa-Plätze. Dies würde für uns bedeuten, dass wir monatlich CHF 580.00 für einen KiTa-Platz ausgeben müssten. Diese Rechnung geht für mich nicht auf. Dann würde ich 10 % gratis arbeiten gehen und dies bloss, damit ich mein Kind fremdbetreuen lassen könnte»* (Interview 2, Abs. 9).

Eine andere Probandin beschreibt die Kosten der externen Betreuung in einer KiTa als «sauteuer» und dass für ihre Familie bloss ein von dem Staat subventionierter KiTa-Platz in Frage kommen würde. Sie stimmt dem Inhalt des soeben dargelegten Zitates der anderen Interviewteilnehmerin zu und ergänzt, dass sie und ihr Partner zwar nicht schlecht verdienen würden, sie sich aber grundlegend Gedanken machen müsste, ob es sich finanziell noch lohnen würde, bei so hohen KiTa-Kosten selbst einer Arbeitstätigkeit nachzugehen (Interview 2, Abs. 9; Interview 4, Abs. 43). Auch jene Mutter hat eine interne Betreuungsmöglichkeit für ihre Tochter gefunden, sie wird einen Tag

⁷ Wird im weiteren Verlauf von externer Betreuung gesprochen, ist damit die Fremdbetreuung des Kindes/der Kinder in einer Organisation, wie bspw. einer Kindertagesstätte gemeint. Wenn von interner Betreuung gesprochen wird (an anderer Stelle «nicht-institutionalisierte Betreuung»), ist damit die Betreuung des Kindes/der Kinder innerhalb des Bezugspersonensystems (Väter, Grosseltern, nahestehende Personen etc.) gemeint.

durch den Vater und einen weiteren Tag durch die Grossmutter betreut (Interview 4, Abs. 35, 37 & 41).

Grundsätzlich scheint es so, als würde die «familieninterne Betreuung» Vorrang vor einer familienexternen Betreuung haben (Interview 4, Abs. 41, Interview 5, Abs. 7). Die familienexterne Betreuung in einer KiTa kommt ergänzend zum Zug bei gewissen befragten Personen. Zwei Probandinnen vermitteln, dass sie ihre Kinder nicht zu 100 % in einer externen Betreuungsorganisation fremdbetreuen lassen möchten (Interview 1, Abs. 11; Interview 3, Abs. 23). Eine Mutter beschreibt eine organisatorische Glanzleistung, was die Betreuung ihrer drei Kinder angeht. Sie arbeitet 60 % und ihr Mann hat am Dienstag den Betreuungstag. Die älteren Söhne gehen beide in den Kindergarten. Der älteste Sohn geht jeweils am Donnerstag zu seinem leiblichen Vater. An jenem Donnerstag schauen die Grosseltern ihres Mannes auf den Kleinsten. Jedoch erst ab dem Mittag, da sie vorher ihrer Arbeit nachgehen. Die Mutter der Probandin schaut am Montag auf den kleinsten Sohn. Jene Grossmutter holt den ältesten Sohn nun auch vom Kindergarten ab und von dort holt der Ehemann der interviewten Frau an seinem Betreuungstag jenen Sohn ab (Interview 2, Abs. 9 & 25). An einer anderen Stelle ergänzt sie in Bezug auf die Kinderbetreuung: *«Es ist eine grosse Herausforderung, das alles zu organisieren»* (Interview 2, Abs. 25).

Dieselbe Mutter fügt zudem an, dass die hohen Kosten der KiTa dazu führen, dass sie diese Betreuungsform wählen: *«Also bevor unser jüngster Sohn auf die Welt gekommen ist, ging sein älterer Bruder immer in eine KiTa. Da haben wir noch an einem anderen Ort gewohnt und dort war dieser KiTa-Platz auch subventioniert. Da zahlten wir CHF 135.00 pro Monat für jeweils einen Tag Betreuung pro Woche. [...] Aber hier, an diesem Ort, da finde ich, wenn man 10% des Lohnes für einen Tag pro Woche für die KiTa abgeben muss, also CHF 580.00, das geht für mich nicht auf. [...] Und sowieso, wenn man verheiratet ist, wird das Einkommen ja zusammengerechnet und dann kommt man fast in die höchste Stufe und das finde ich auch nicht fair. [...] Immerhin kann man die KiTa von den Steuern abziehen»* (Interview 2, Abs. 27).

Folgendes Zitat umschreibt die Gefühlslage einer Mutter in Bezug auf die Fremdbetreuung durch eine Kindertagesstätte: *«Meinen Sohn zwei Tage in die KiTa zu geben, das konnte ich mit meinem Herz vereinbaren. Mehr Tage in der KiTa hätte ich nicht vereinbaren können. Wenn mein Mann oder seine oder meine Eltern noch einen Tag auf unseren Sohn schauen würden, wäre das okay. Das war eine Bauch und Herz Entscheidung»* (Interview 1, Abs. 35).

Die Zusammenfassungen und direkten Zitate in diesem Kapitel zeigten unterschiedliche Haltungen der interviewten Mütter in Bezug auf die deduktiv gebildeten Kategorien auf. Im folgenden Kapitel werden die dargestellten Aussagen der Probandinnen theoretisch gerahmt. Dieser Schritt ist essenziell, damit die Interviewergebnisse mittels der theoretischen Verknüpfung analysiert und diskutiert werden können.

5 Analyse und Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel folgt die Analyse und Diskussion der Ergebnisse, welche durch die Expertinneninterviews gewonnen und im letzten Kapitel dargestellt wurden. Die Gliederung ist dieselbe, wie im vorangehenden Kapitel «Darstellung der Ergebnisse». Der Fokus liegt auf der Verbindung der dargestellten Ergebnisse zu theoretischen Bezügen. Dafür wird bestehende Literatur (aus Kapitel 2, Theoretischer Bezugsrahmen) herangezogen und neue theoretische oder mediale Fakten werden in Verbindung zu den gewonnenen Erkenntnissen gesetzt.

5.1 Schwangerschaft/Mutterschaft

Gleichheitsfeministische Perspektiven sehen in der Fähigkeit zu gebären und Mutter zu werden eine klare Ursache für die Diskriminierung von Frauen, da sie aufgrund ihrer Gebärfähigkeit in Gefahr laufen, auf eine biologisch erklärbare Mutterrolle reduziert zu werden (Tazi-Preve, 2008, zitiert nach Baig, 2018, S. 19). In den Befragungen spiegelt sich diese Tatsache insofern wider, dass sich gewisse Aussagen der Probandinnen dahingehend gestalten, dass es sich um ein nicht gleichwertiges System handle. Gemeint ist damit die Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich der Betreuung der Kinder. Begründet werden jene Aussagen damit, dass primär die Mütter für die Betreuung des kranken Kindes zuständig sind und entsprechend zu Hause bzw. der Arbeit fernbleiben.

Erklärt wird diese primäre Verantwortung der Mutter für das Kind unter anderem dadurch, dass bei einer Mutterschaft vieles naturgegeben sei und dass der Bezug des Kindes aufgrund des Austragens und Stillens zur Mutter intensiver sei. Traditionelle Rollenbilder werden ebenso als Gründe genannt, wie auch die Tatsache, dass die Mütter teilzeiterwerbend sind. Bürgisser (2003) führt diesbezüglich aus, dass traditionell sozialisierte Frauen ihren Wirkungsbereich im Hintergrund sehen, damit sie ihrem Partner «den Rücken freihalten» können. Dabei stehen die Bedürfnisse des Mannes im Vordergrund und der Erwerb der Frau hat in jenen Familien den Charakter eines untergeordneten Nebenerwerbs. Die Regelung der Teilzeitarbeit der Frauen und gleichzeitiger Vollzeit-Erwerbstätigkeit der Männer gilt in diesem Denkmuster als verbreitet (S. 30).

Fleischer (2005) beschreibt hinsichtlich jenen traditionellen Rollenzuweisungen, dass mit der Kategorie «Gender» Zuweisungen aufgrund des Geschlechtes zurückgewiesen werden (S. 14). Ähnlich wie Fleischer führen Abbas et al. an, dass egalitäre Einstellungen in den letzten Jahren an Akzeptanz gewonnen haben und folglich

konservative Grundeinstellungen weniger im Fokus stünden als noch vor einigen Jahren. An gleicher Stelle wird aber erwähnt, dass Frauen generell mehr Zeit für Care-Arbeit aufwenden als Männer. So bestätigte eine Mehrheit der befragten Frauen innerhalb einer repräsentativen Umfrage, dass sie allein für die Betreuung von Familienmitgliedern zuständig sind (Abbas et al., 2021, S. 5-6).

Ebenfalls zentral in der Kategorie «Schwangerschaft/Mutterschaft» sind Muttergefühle bzw. die Mutterliebe. Dass eine Schwangerschaft unterschiedliche Gefühle auf Seiten der werdenden Mutter auslösen kann, ist in der Darstellung der Interviewergebnisse ersichtlich. Zusätzlich scheint es so, dass die primäre Zuständigkeit für das Kind vorwiegend bei den Müttern liegt. Eine Begründung hinsichtlich dieser Zuständigkeit lautet, dass die Mutter den Nachwuchs austrägt und stillt. Dressler (2018) führt diesbezüglich aus, dass es sich bei «Mutterliebe» um ein Konstrukt der kulturell geteilten Meinungen handle, welches die Orientierung am Kind beinhalte. Dieses Muster, so die Autorin, verbindet weibliche Reproduktionsfähigkeiten mit einer emotional starken Bindung zwischen Mutter und Kind und leitet daraus eine Sorgeverantwortung für Mütter und ihre Kinder ab. Zusätzlich dazu adressieren Experten- und Ratgeberwissen primär (werdende) Mütter und übermitteln ihnen darin Fürsorgestandards (Dressler, 2018, S. 11-18). Krüger-Kirn (2016) schreibt dazu, dass sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Anerkennung der Mutter als Frau wohl verändert haben, sich jedoch die Veränderung der Mutterbilder bis zum heutigen Tag wohl als problematisch gestaltet (S. 154).

Aus dem Material zu entnehmen ist, dass die Krankschreibungen bei den Interviewteilnehmerinnen Irritationen auslösten. Mehrere Probandinnen erachteten sich nicht als krank, sondern als schwanger und verstehen nicht, weshalb sie krankgeschrieben wurden. Weshalb in der Schweiz Krankschreibungen von Nöten sind und keine vorgeburtliche Mutterschaftszeit existiert, darüber kann bloss gemutmasst werden. Eventuell wird die vorgeburtliche Krankschreibung über Krankenversicherungen und nicht als Taggeld über die Mutterschaftsentschädigung abgerechnet, da es sich bei der Änderung des Erwerbsersatzgesetzes um eine eher «junge» Gesetzesänderung handelt, die eher knapp mit 55,4 % Ja-Stimmen im Jahr 2005 angenommen wurde (Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV], 2022). Aus Sicht von Liebig (2014) führt der im Jahr 2005 eingeführte Mutterschaftsurlaub gar zu einer einseitigen Adressierung von Frauen und verstärkt die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Sorgearbeit (Liebig, 2014, S. 209, zitiert nach Fuchs, 2018, S. 50).

Abschliessend gilt es zu betonen, was bereits an anderer Stelle thematisiert wurde: Das Selbstbild der Frau hat sich in den vergangenen Jahren zwar verändert, gleichzeitig

wurde aber das Bild der künstlichen Supermutter entworfen. Die Gratwanderung zwischen der Arbeitstätigkeit und der Reproduktionsarbeit wird dabei ausgeblendet – die soziale Schicht sowie der familiäre Status ignoriert (Krüger-Kirn, 2016, S. 129-130). Die Vergesellschaftung in zwei Arbeitsbereichen, also in der Reproduktion und Produktion, kann eine doppelte Diskriminierung mit sich bringen, da mit der Verpflichtung zur unbezahlten Sorgearbeit die gleichberechtigte Integration in den Arbeitsmarkt erschwert wird (Becker-Schmidt, 2010, S. 67).

5.2 Arbeitspensum

Im analysierten Interviewmaterial wurde ersichtlich, dass alle Probandinnen ihr Arbeitspensum aufgrund der Mutterschaft reduziert haben und einer Teilzeitbeschäftigung von 40 %–60 % nachgehen. Vorangehende Ausführungen in Kapitel 2.3 «Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Schweiz» in Bezug auf die Ausgestaltung von Arbeitspensum in der Schweiz haben gezeigt, dass 78 % aller erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter 25 Jahren eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Das BFS schlüsselte zudem auf, dass Kinder in einem Haushalt massgeblich die Rollenverteilung der Eltern beeinflussen (BFS, 2021b).

Gnaegi (2022) fügt an, dass verschiedene Studien nahelegen, dass eine Mindestbeschäftigungsquote von 70 % aus verschiedenen Gründen mit Vorteilen einhergeht und erwähnt dabei, dass jenes Pensum ein Mindestmass an sozialer Sicherheit gewähre. Er bezieht sich dabei auf die Altersrente der Frauen, welche bloss 63 % der Altersrente der Männer ausmache und als Ungleichbehandlung der beruflichen Vorsorge gelte (Fluder & Salzgeber, 2016, S. 38ff. zitiert nach Gnaegi, 2022, S. 203).

Osterloh, Rost und Mösching führen zu dieser Tatsache aus, dass es ein «Gender-Equality-Paradox» gebe, welches besage, dass es sich für viele Einzelpersonen und Paarhaushalte in der Schweiz nicht lohne, einem hohen Arbeitspensum nachzugehen. Dies aus dem Grund, dass die progressive Besteuerung (Einkommenssteuer) ein hohes Arbeitspensum nicht fördert. Und wenn zu dieser Besteuerung noch die AHV-Beiträge dazugezählt werden, reduziere sich der effektive Nettostundenlohn um fast einen Fünftel. Weiter führt das Autorenteam aus, dass es in diversen Fällen für gutverdienende Familien unattraktiv sei, in Vollzeit zu arbeiten, wenn gleichzeitig Krippengebühren gezahlt werden müssen (Osterloh, Rost & Mösching, 2023). Die hohen Gebühren der Kindertagesstätten wurden von den Interviewteilnehmerinnen mehrfach thematisiert und in Korrelation zum Arbeitspensum gesetzt. An verschiedenen Stellen wird darauf aufmerksam gemacht, dass sich die Arbeitstätigkeit aufgrund der hohen Gebühren nicht lohnen würde. Aufgrund von dieser Tatsache entscheiden sich mehrere Mütter für die

interne Betreuung des Kindes durch Bezugspersonen und Angehörige. Teilweise sehen sie sich mit einem Teilzeit-Pensum von 40 % nicht mehr als vollwertige Mitglieder in der Organisation.

Es scheint ein Muster in Bezug auf die mehrfachen Gespräche mit Vorgesetzten hinsichtlich Pensum-Reduktion zu geben und es ist von fehlender Wertschätzung sowie irritierenden Modellen die Rede. So folgten für die Mehrheit der Befragten teilweise langwierige mündliche und/oder schriftliche Prozesse zwischen den werdenden Müttern und ihren Arbeitgebern. Gewisse Vorgesetzte verlangten Anträge in Bezug auf Job-Sharing oder für die Pensum-Reduktion seitens der werdenden Mütter. Es scheint, als wären einige der Arbeitgebenden nicht auf die Situation vorbereitet oder als gäbe es keine klaren Richtlinien in gewissen Unternehmen in Bezug auf Mutterschaft. Einer der Vorgesetzten kehrt gar mit der Mitteilung zur werdenden Mutter zurück, dass sie nach dem Mutterschaftsurlaub wieder mit 100 % einsteigen müsse. An dieser Stelle angefügt werden muss, dass durch Frey et al. Empfehlungen dahingehend ausgesprochen werden, dass auch bei Arbeitgebenden und Unternehmen Sensibilisierungspotential hinsichtlich der Förderung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur besteht und dadurch Ausstiege vermieden und Wiedereinstiege erleichtert werden können (Frey et al., 2022, S. 4)

Die Reduktion des Arbeitspensums infolge Mutterschaft ist eine Realität auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Wie an anderer Stelle in Kapitel 2.3 «Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Schweiz» ausgeführt, gehen 78 % aller erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter 25 Jahren einer Teilzeitbeschäftigung nach. Demgegenüber sind Männer mit Kindern unter 25 Jahren bloss zu 12 % mit einer Teilzeitarbeitsstelle in den Arbeitsmarkt eingebunden (BFS, 2021b). Hinsichtlich der Reduktion der Arbeitszeit infolge Kinderbetreuungspflichten zeigen weitere aktuelle Zahlen des BFS ein ähnliches Bild. So reduzieren 61 % der erwerbstätigen Frauen mit Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren ihre Arbeitszeit bzw. ihr Arbeitspensum. Demgegenüber teilen bloss 14 % der erwerbstätigen Männer mit, dass sie ihre Arbeitszeit wegen Kinderbetreuungsaufgaben reduzieren. Augenfällig sind ebenfalls die Stellenwechsel zur Verbesserung der Betreuungspflichten: 32,2 % aller befragten Frauen und nur 16,1 % der Männer wechselten ihre Arbeitstätigkeit aufgrund von Betreuungspflichten (BFS, 2020).

5.3 Rückkehrmöglichkeiten an den Arbeitsplatz

Hinsichtlich der Rückkehrmöglichkeiten an den Arbeitsplatz ist aus dem analysierten Interviewmaterial zu entnehmen, dass es unterschiedliche Haltungen seitens Arbeitgebenden gibt. Die Weiterbeschäftigung wird zum Teil direkt angeboten und

entsprechende Massnahmen werden diskutiert. Vorwiegend kristallisiert sich aus den Interviews aber heraus, dass es sich dabei um einen Stressor für die schwangeren Frauen handelt und dass das Besprechen von Rückkehrmöglichkeiten als herausfordernd gilt. Mehrere der Mütter gehen in den Mutterschaftsurlaub, ohne zu wissen, ob, mit welchem Arbeitspaket und mit welchem Arbeits-Pensum sie zur angestammten Arbeitstätigkeit zurückkehren können. Auch ist von mündlichen Zusagen die Rede, welche nicht schriftlich abgesichert werden. Innerhalb des Forschungsberichtes «Erwerbsunterbrüche vor der Geburt» wird die betriebliche Sicht dargelegt und attestiert, dass die Klärung der Weiterbeschäftigung werdender Mütter für Arbeitgebende mindestens ebenso relevant wie herausfordernd sei (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, 2017, S. 71).

Schliesslich treten alle Mütter wieder mit einem reduzierten Arbeitspensum in den Arbeitsalltag ein, wenn auch bloss zwei der fünf interviewten Personen an ihre angestammten Arbeitsplätze zurückkehren. Kortendiek (2010) führt diesbezüglich aus, dass Frauen einen Mehrwert in der Teilzeitbeschäftigung sehen und entsprechend keine längere Unterbrechung zwischen Mutterschaftsurlaub und Wiedereinstieg wünschen (S. 448). Bürgisser (2006) ergänzt dazu, dass der Wiedereinstieg von Müttern von unterschiedlichen Faktoren, wie bspw. die finanzielle Lage einer Familie, aber auch der Zivilstand jener Frauen eine Rolle spielt. Die Anzahl der Kinder ist zusätzlich relevant (S. 23).

Aus den Aussagen der Interviewteilnehmerinnen lässt sich herauslesen, dass der bereits an anderer Stelle thematisierte Zusammenhang zwischen der Geburt eines Kindes und der Veränderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen eine Korrelation bestehen könnte (Hoffmann-Nowotny, 1988, S. 229f., zitiert nach Bürgisser, 2006, S. 23-24). Weitere Gründe für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt könnten in der Tatsache zu finden sein, dass Lebenspläne realisiert werden können und die Arbeitstätigkeit eine identitätsstiftende Funktion mit sich bringt (Misselhorn, 2017, S. 24-25).

Pro Familia Schweiz führt dazu aus, dass einige Aspekte dafürsprechen, dass die Erwerbstätigkeit möglichst nicht (langfristig) unterbrochen wird. Sie beziehen sich auf die Studie zur Arbeitszufriedenheit von Frauen aus dem Jahr 2020 und führen aus, dass durch den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt das berufliche Umfeld/Netzwerk erhalten bleibt und ein zusätzliches Einkommen gesichert ist. Durch den Erhalt der finanziellen Entlohnung können auch weiterhin Beiträge in die zweite und dritte Säule fliessen. Gleichzeitig bleibe man fachlich am Ball, könne Karriere machen, Führungspositionen übernehmen, sich weiterbilden und eigene Fähigkeiten weiter ausbauen (Pro Familia Schweiz, 2020). Folgendes Zitat spiegelt die Haltung von Pro Familia Schweiz: «Je

kürzer der Unterbruch ist, desto einfacher ist es, wieder in den Beruf einzusteigen. Unserer Meinung nach sollte man die Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen. Sowieso muss man sich während der Babypause weiterbilden [...] oder sich ehrenamtlich engagieren [...]» (Pro Familia Schweiz, 2020).

5.4 Vereinbarkeit

Vereinbarkeitsthematiken scheinen fast alle Probandinnen in ihrem Berufs- und Familienalltag zu begleiten. Es zeigt sich, dass die Mehrheit der Befragten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als herausfordernd sieht, diesbezüglich Schwierigkeiten anspricht oder gar von einer Überforderung die Rede ist. Becker-Schmidt (2010) zufolge sind Stress, wenig Zeit für eigene Bedürfnisse und Verschleiss von Lebenskraft ständige Begleiter im Alltag, wenn versucht wird, die Arbeitstätigkeit und die Familie zu vereinbaren (S.67-68).

Als Gründe für die Vereinbarkeitsproblematik werden die Aufteilung nach dem «traditionellen Familienbild», die oftmals herausfordernde Organisation der Kinderbetreuung und gleichzeitige Verpflichtungen bei der Arbeit oder die Arbeit im Haushalt genannt. Bürgisser (2006) bestätigt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerade für Mütter ein grosses Problem darstellt, da traditionelle Gewohnheiten der Haushaltsführung und Mutterschaft in Frauen und Männern weiterleben und deren Verhalten prägen. Änderungen in jenen mikrostrukturellen Bedingungen können erst hervorgebracht werden, wenn es neue makrosoziale und makropolitische Regulationen gibt, so die Autorin weiter (S. 24).

Daten des Nationalen Barometer zur Gleichstellung aus dem Jahr 2021 zeigen ein ähnliches Bild. So erachten 47 % der erwerbstätigen Frauen mit Kindern in Paarhaushalten und ebenfalls der alleinerziehenden Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als schwierig oder eher schwierig. Zusätzlich dazu haben deutlich mehr Frauen das Gefühl, dass ihre Erwerbstätigkeit unter der familiären Verpflichtung leidet. Dem Arbeitspensum nach, das sie sich wünschen, gehen 59 % der erwerbstätigen Frauen sowie 70 % der erwerbstätigen Männer mit Kindern im Haushalt nach. Also wird auch hier ersichtlich, dass mehr Männer ihrem Wunschpensum folgen können als Frauen (Abbas et al., 2021, S. 6). Hinsichtlich der Wünsche bei Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit geben 32 % der teilnehmenden Männer an, dass sie zufrieden seien mit der aktuellen Situation und 20 % teilen mit, dass sie sich mehr persönliche Zeit wünschen oder aber mehr Ressourcen für die Care-Arbeit aufwenden können. Anschliessend folgt der Wunsch nach einer besseren partnerschaftlichen Aufteilung der Care-Arbeit (16 %). Bei den Frauen zeigt sich ein etwas anderes Bild bzw. eine andere

Reihenfolge der Prioritäten. Sie formulieren mit 27 % den Wunsch nach mehr partnerschaftlicher Arbeitsteilung und ebenfalls 27 % der befragten Frauen sind zufrieden mit der Situation. An dritter und vierter Stelle platzieren sie die Wünsche nach mehr Wertschätzung (15 %) und nach finanzieller Unterstützung von Care-Arbeit bzw. deren besseren Anerkennung in den Sozialversicherungen (14 %) (Abbas et al., 2021, S. 7).

Der Stellenwert nach Massnahmen auf Unternehmensebene und auf Ebene der Politik hinsichtlich der Vereinbarkeitsthematik bzw. in Bezug auf die Gleichverteilung der unbezahlten Care-Arbeit geht in eine ähnliche Richtung wie die Wünsche der Interviewteilnehmerinnen der vorliegenden Arbeit. So stehen die Förderung von Rückkehrmöglichkeiten in Form von Teilzeitstellen und weitere organisatorische Massnahmen in Organisationen, wie bspw. die Bestrebung der Lohngleichheit, auf dem ersten Platz (Abbas et al., 2021, S. 7). Dies bestätigen bereits an anderer Stelle (Kapitel 2.6) getätigte Ausführungen des BFS zum «Gender Pay Gap». Laut diesem «Gap» verdienen Frauen im Durchschnitt 18 % weniger als Männer. Innerhalb des Lohnunterschieds von 18 % sind 52,2 % erklärbar und bei 47,8 % handelt es sich um eine unerklärte Lohndifferenz. Folglich verdienen Frauen teilweise bis zu 9 % weniger, obwohl sie über dieselbe Ausbildung und Berufserfahrung in derselben Branche wie die Männer verfügen (BFS, 2022b). Gerade hinsichtlich finanzieller Ressourcen thematisieren mehrere Mütter die Tatsache, dass sie sich professionelle Unterstützungsmöglichkeiten, wie beispielsweise eine Haushaltshilfe, leisten würden, hätten sie mehr finanzielle Ressourcen.

Gnaegi (2022) appelliert, wie in Kapitel 2.4 «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» dargestellt, an eine gute zwischenmenschliche Verbindung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zudem richtet die Autorin weitere Anforderungen an die Politik, welche bemüht sein soll, Lösungen für die bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu finden. So ist der Staat dafür verantwortlich, öffentliche Leistungen, wie Kinderbetreuungsangebote oder Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub, zu gewähren (S. 129-133). Als Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden zudem öffentliche Betreuungseinrichtungen für Kinder erwähnt. Jene Kindertagesstätten müssen bezahlbar, gut erreichbar und mit der Organisation der Arbeitstätigkeit passend sein (Peuckert, 2012, S. 464).

An jene Ausführungen anschliessend kann mit Bezug auf Vereinbarkeitsthematiken angefügt werden, dass sich zeigt, dass das freie Einteilen von Arbeitstätigkeiten/-zeiten von mehreren Interviewpersonen als grosse Ressource hinsichtlich einer besseren

Vereinbarkeit angesehen wird. Im Schlussbericht «Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021, Fokus Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit» wird ersichtlich, dass es bzgl. flexiblen Arbeitsformen und ergänzenden familienfreundlichen Massnahmen grosse regionale Unterschiede gibt. In der Südschweiz sind flexible Arbeitsverhältnisse am seltensten, wohingegen in der Nordwestschweiz mehr als drei Viertel der Erwerbstätigen einer Teilzeitarbeit nachgehen (Abbas et al., 2021, S. 24).

5.5 Mutterschaftsurlaub

Die Dauer des gesetzlich geregelten Mutterschaftsurlaubes von 14 Wochen (Fuchs, 2018, S. 50) ist laut Aussagen der interviewten Mütter zu kurz. So verlängerte jede Interviewteilnehmerin die Mutterschaftskarenz um mindestens 1,5 Monate. Teilweise nutzten sie dafür Ferienwochen oder beantragten unbezahlten Urlaub bei ihrem Arbeitgeber. Auch innerhalb des Forschungsberichtes «Erwerbsunterbrüche vor der Geburt» wird ersichtlich, dass die Mehrheit der befragten Personen die Mutterschaftszeit als «zu kurz» erachtet und, mehrheitlich auf eigene Kosten, verlängert. Zudem wird an jener Stelle angefügt, dass viele Frauen nichts von ihrem potenziellen Anspruch des Bezuges des vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubes wüssten (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, 2017, S. 72).

Die Möglichkeit der vorgeburtlichen Karenzzeit wird individuell von Arbeitgeber zu Arbeitgeber geregelt und von den Interviewteilnehmerinnen der vorliegenden Untersuchung nicht thematisiert. Auch die Länge des Mutterschaftsurlaubes hängt von Regelungen der Arbeitgeberschaft ab (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, 2017, S. 72). Die interviewten Personen vermitteln, dass ihnen ihre Arbeitgebende Mutterschaftsurlaube von 14–16 Wochen gewährten.

Als Gründe dafür, dass der gesetzlich geregelte Mutterschaftsurlaub zu kurz sei, formulieren die interviewten Mütter, dass sich ihr Alltag verändert habe und sie sich erst wieder in die neue Lebenssituation einfinden müssten. Weiter äussern sich gewisse Probandinnen dahingehend, dass sie ihr Baby nach den 14 Wochen gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschaftsurlaubes noch stillten oder aber, dass die Schmerzen der Geburt erst nach drei bis vier Monaten vorübergehen würden. Mehrere interviewte Personen scheinen zudem dahingehend, dass der 14-tägige Vaterschaftsurlaub zu kurz sei, übereinzustimmen. So werden Stimmen laut, die darauf hinweisen, dass eine zusätzliche, längere Unterstützung durch den Vater erwünscht ist.

Hierbei kann angefügt werden, dass es auch in Bezug auf die Ausgestaltung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubes regionale Unterschiede gibt. So gewähren

gewisse Unternehmen in der Genfersee-Region einen längeren als den gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Am geringsten ist eine Verlängerung in der Ostschweiz und darauf folgt die Nordwestschweiz (Abbas et al., 2021, S. 24).

Zwei der interviewten Frauen kündigten während der Karenzzeit die Arbeitsstelle und mussten eine neue Stelle suchen. Dies führte teilweise zu Stresssituationen, weil sich die Mütter gleichzeitig um ein Neugeborenes kümmern müssen. Diesbezüglich wird im Schlussbericht «Beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen» angefügt, dass Fachpersonen schwangeren Frauen grundsätzlich raten, die angestammte Arbeitsstelle zu behalten, da sich die Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub umso schwieriger gestaltet, wenn eine neue Erwerbsarbeit gesucht werden muss (Frey et al., 2022, S. 6).

Hinsichtlich des Mutterschaftsurlaubes fällt zudem auf, dass sich mehrere Mütter eine nachsichtige Organisation einer Vertretungslösung während ihres Mutterschaftsurlaubes von ihrem Arbeitgeber bereits vor dem Beginn der Karenzzeit gewünscht hätten. Teilweise führte dies zu einem schlechten Gewissen seitens der betroffenen Mütter, da sie ohne Vertretung oder Übergabe die Mutterschaftszeit antreten mussten. Dieses Kapitel schliessend kann angefügt werden, dass sich mehrere Mütter freuten, wieder in die Erwerbsarbeit nach ihrem mutterschaftsbedingten Unterbruch einsteigen zu können. Ausschlaggebend dafür ist, dass sie die kognitive Herausforderung der Arbeitstätigkeit missten und sie eine erfüllende Tätigkeit ausüben dürfen.

5.6 Erwerbsarbeit

Alle interviewten Mütter in der vorliegenden Erhebung nehmen ihre Erwerbstätigkeit in einem verringerten Teilzeitpensum nach dem Mutterschaftsurlaub bzw. den unbezahlten Ferien wieder auf. Das Teilzeitpensum wird primär hinsichtlich der besseren Vereinbarkeit zwischen Betreuung des Kindes/der Kinder und der Erwerbsarbeit gewählt. Fuchs (2018) attestiert in ihren Ausführungen, dass über drei Viertel aller Paarhaushalte jenes Modell wählen. Weiter führt die Autorin aus, dass Frauen die Teilzeitarbeit bewusst wählen, damit sie die Erwerbs- und Familienarbeit unter einen Hut bringen können (S. 46-47). Ergänzt werden kann dazu, dass sich eine Mehrheit aller Befragten im Schlussbericht «Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021, Fokus Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit» das Recht auf Teilzeitarbeit, eine gerechtere Verteilung der Erwerbsarbeit und hinsichtlich Arbeitsstellen mehr Flexibilität betreffend orts- und zeitunabhängiges Arbeiten gewünscht hätte (Abbas et. al., 2021, S. 8).

Als Gründe für den Einstieg werden das zusätzliche Einkommen, das Einzahlen in die Pensionskasse, das Pflegen zwischenmenschlicher Beziehungen, das Führen von «Erwachsenen-Gesprächen», die Sozialisation, die Möglichkeit von zusätzlichen Freiheiten während und nach der Arbeitszeit, der Vorteil des Verbleibens im Arbeitsmarkt, die Steigerung der Selbstwirksamkeit/des Selbstwertgefühls, der Erhalt des eigenen Lohnes sowie dass die Arbeitstätigkeit für Erfüllung sorgt, genannt. Bürgisser attestiert, dass ökonomische Gründe des Zusatzverdienstes eine grosse Rolle spielen, weist gleichzeitig aber darauf hin, dass die Motivation von Müttern, nach der Gründung einer Familie wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen, sehr unterschiedlich ist (Bürgisser, 2006, S. 23). Dass Erwerbsarbeit einen instrumentellen Wert bringt, im besten Fall den Lebensunterhalt sichert und weitergehende Lebenspläne mit dem finanziellen Entgelt realisiert werden können, ist unumstritten. Misselhorn betont, ebenso wie gewisse der interviewten Mütter, die sinn- sowie die identitätsstiftende Funktion. Damit verbunden ist der Autorin zufolge der Ausbau des Netzwerkes sowie die Gestaltung funktionierender Beziehungen sowie die soziale Integration und Anerkennung, was zur Steigerung des Selbstwertgefühls eines Menschen beitragen kann (Misselhorn, 2017, S. 24-25).

Die Reaktionen der Arbeitgebenden auf die Mitteilung der Schwangerschaften fielen vorwiegend positiv aus. Gewisse Vorgesetzte überraschte die Nachricht. Ein Arbeitgeber reagierte eher negativ auf die Mitteilung des Familienzuwachses seitens der Probandin. Frey et al. (2022) führen aus, dass der Planung der Erwerbstätigkeit bei der Familiengründung eine wichtige Rolle zufällt. Entsprechend sollte frühzeitig zusammen mit dem Arbeitgebenden die Arbeitstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub geplant und Möglichkeiten zum Verbleib im Unternehmen sollten besprochen werden (S. 33). Jene Gespräche zwischen den Arbeitgebenden und den interviewten Müttern verlaufen nicht immer positiv. So ist von negativen Rückmeldungen hinsichtlich der Pensumreduktion, herausfordernden Situationen oder aber vom in die Länge gezogenen Prozess seitens der Arbeitgebenden die Rede.

Grundsätzlich finden sich im Material diverse Aussagen dahingehend, dass den Frauen Hürden, wie bspw. das schriftliche Beantragen einer Pensumreduktion inklusive Begründung in Bezug auf die Weiterarbeit im Unternehmen, in den Weg gestellt werden. Eine Frau wurde gleichzeitig mit der Mitteilung der Schwangerschaft aus einem Arbeitsteam exkludiert. Unsicher ist teilweise auch die Rückkehr an den angestammten Arbeitsplatz. So ging eine Frau mit der Ungewissheit des Wiedereinstiegs und mit dem Gedanken an eine mögliche Kündigung durch den Arbeitgeber in den Mutterschaftsurlaub. Eine andere Mutter erhielt erst mit der Geburt ihres Kindes einen

neuen Arbeitsvertrag, obwohl sie mehrfach nach einer schriftlichen Bestätigung der Weiterbeschäftigung angefragt hatte. Hinsichtlich jenen Umständen ist in den Worten von Frey et al. anzufügen, dass mehrere Studien darauf hinweisen, dass Mütter, die nach dem Mutterschaftsurlaub wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen möchten, eine hohe Bereitschaft zeigen, Abstriche in Bezug auf ein neues Jobangebot zu machen. Frauen, welche Taggelder von der Arbeitslosenversicherung beziehen, nehmen zudem eher Stellen mit ungünstigen Eigenschaften an. Entsprechend steht der finanzielle Druck in direktem Zusammenhang mit einer Weiterbeschäftigung. Oftmals wird dann zu einem späteren Zeitpunkt aufgrund von Unzufriedenheit eine neue berufliche Herausforderung gesucht (Frey et al., 2022, S. 32).

Ergänzend dazu führt Notz (2010) an, dass Frauen eher Teilzeitbeschäftigungen ausüben und schlechter bezahlt werden. Die Autorin ergänzt, dass Teilzeitarbeit nicht per se ein prekäres Arbeitsverhältnis darstellt, doch wenn das zweite Einkommen wegfällt, droht der Frau, dass sie in eine Armutsspirale gerät. Auch betont die Autorin, dass Frauen in den oberen beruflichen Schichten immer noch eine Seltenheit darstellen (S. 484). Diese Tatsache kritisieren auch mehrere Probandinnen. Sie stellen sich vor, dass Gespräche über Verpflichtungen hinsichtlich der Betreuung des Kindes oder aber in Bezug auf das Stillen/die Gabe der Babyflasche auf mehr Verständnis treffen würden.

Dass in der Schweiz bis heute ein «Gender Pay Gap» existiert, wurde bereits in Kapitel 2.6 thematisiert. Beim Lohnunterschied von Frauen zu Männern von 18 % sind 52,2 % erklärbar. Bei 47,8 % handelt es sich um eine unerklärte Lohndifferenz, was heisst, dass Frauen teilweise bis zu 9 % weniger als Männer, trotz derselben Ausbildung und Berufserfahrung in derselben Branche, verdienen (BFS, 2022b). Diesbezüglich kann angefügt werden, was in Kapitel 2.5 durch Notz beschrieben wurde: Künftig soll eine Auflösung zwischen klassischen Männer- und Frauenarbeiten und der damit verbundenen Diskriminierungen angestrebt werden. Es soll eine Neubewertung erfolgen und die Reproduktionsarbeit soll eine Verantwortung für alle Menschen darstellen. Zudem soll die Reproduktionsarbeit wie die Erwerbsarbeit entlohnt werden (Nutz, 2010, S. 486).

5.7 Kinderbetreuung

Der «Gender Care Gap» beschreibt die Lücke zwischen den Geschlechtern bei unbezahlter Hilfs- und Sorgearbeit. Zudem gilt er als Faktor in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter (BMFSFJ, 2023a). Gegenwärtige Zahlen des BFS legen dar, dass in der Schweiz die Frauen rund 50 % mehr «Haus- und Familienarbeit», zu welcher auch die Kinderbetreuung gehört, leisten als Männer (BFS, 2021c). Diese

Tatsache zeigt sich auch in den Interviews, da alle Probandinnen ihr Arbeitspensum um mindestens 20 % gekürzt haben. Eine interviewte Mutter erklärt den Care Gap in ihrem Haushalt aufgrund traditioneller Rollenteilung.

Die Betreuung der Kinder findet primär durch interne Bezugspersonen, wie bspw. die Grossmütter, statt. Die externe Kinderbetreuung durch Kindertagesstätten kommt ergänzend zum Zug. Dies aus dem Grund, weil die Kosten der Kindertagesstätten zu hoch sind oder nicht vom Staat subventioniert werden. So erzählen mehrere interviewte Frauen, dass es sich für sie nicht mehr lohnen würde, einer Arbeit nachzugehen, wenn sie ihre Kinder extern betreuen lassen müssten. Dies aus dem Grund, weil die externen Kinderbetreuungskosten in einer Kindertagesstätte so hoch sind. Davis Plüss ergänzt dazu treffend: *«Es fehlt auch an bezahlbarer Kinderbetreuung. Das Kind drei Tage pro Woche in einer nicht subventionierten Kinderkrippe unterzubringen, kostet Familien schnell einmal 20 000 Franken pro Jahr oder noch mehr. Dies bedeutet, dass Eltern gut rechnen müssen, um über die Runden zu kommen. Und sie müssen auch schauen, wer von Vollzeit auf Teilzeit wechselt. Meistens ist es die Frau»* (Davis Plüss, 2019).

Abbas et al. ergänzen in diesem Kontext, dass ein Drittel der Eltern in der Schweiz keine familienergänzende externe Kinderbetreuung in Anspruch nimmt und die häufigste Form der Betreuung der Kinder diejenige durch die Grosseltern sei (Abbas et al., 2021, S. 26). Die bezahlbare Kinderbetreuung wird aber von mehreren Autor:innen als äusserst essenziell hinsichtlich des Wiedereinstiegs von Müttern befunden. Dies würde die Gleichstellung der Geschlechter fördern, da durch die Erhöhung des Betreuungsangebotes höhere Vollzeit-Erwerbsquoten von Frauen möglich seien (Fuchs, 2018, S. 51-52). Zugleich liegt es an dem Staat, Kinderbetreuungsplätze auszubauen. Dazu wird ausgeführt, dass jener Ausbau zwar in den letzten Jahren vorangetrieben worden sei, es jedoch gerade in ländlichen Gebieten wenig bis keine adäquate externe Kinderbetreuungsmöglichkeit gebe (Frey et al., 2022, S. 27).

Bei der Kinderbetreuung durch interne Bezugspersonen oder externe Betreuungsorganisationen im Abgleich zu Arbeits- und Wegzeiten handelt es sich laut den interviewten Müttern teilweise um eine organisatorische Glanzleistung. Weitere Mütter thematisieren, dass sie ihre Kinder nicht mehr als zwei Tage in die Kindertagesstätte geben können, da sie dies nicht mit ihrem Herzen vereinbaren könnten.

Das Konzept des «Mental Load» soll abschliessend hinsichtlich der Kinderbetreuung ebenfalls nochmals thematisiert werden, da es sich bei der Betreuung der Kinder eben um jene körperliche Arbeit handelt, die in der Freizeit zu jeder Tages- und Nachtzeit

ausgeübt werden kann. Da es sich dabei um eine Arbeit für geliebte Menschen handelt, kann sie nicht abgeschlossen werden und entsprechend kreisen Gedanken immer wieder darum. Da es sich bei der Kinderbetreuung aber um eine essenzielle Sorgearbeit als lebenswichtige Infrastruktur der Gesellschaft handelt, soll sie entsprechend anerkannt und entlohnt werden (Churchill et al., 2021, S. 1-2; S. 13).

6 Schlussbetrachtung

Innerhalb des Kapitels der Schlussbetrachtung wird auf die Beantwortung der Fragestellung eingegangen und die zentralen Erkenntnisse hinsichtlich der Herausforderungen der Mütter werden in Bezug auf die Thematik der Erwerbsarbeit, Mutterschaft und des Wiedereinstiegs geschildert. Schliesslich wird im zweiten Teil auf die Handlungsempfehlungen für die Profession Soziale Arbeit auf eingegangen. Zum Schluss folgt ein Ausblick.

6.1 Zentrale Erkenntnisse

Als Ausgangspunkt der vorliegenden Master-Thesis diente die in Kapitel 1.2 formulierte Fragestellung:

Welchen Herausforderungen begegnen Mütter hinsichtlich Erwerbsarbeit und Mutterschaft sowie beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub?

Im selben Kapitel wird zudem das Ziel formuliert, den Handlungsbedarf hinsichtlich dieser Thematik für die Fachpersonen der Sozialen Arbeit zu eruieren.

Die Hauptfragestellung wurde mittels der Darstellung sowie der Analyse und Diskussion der Ergebnisse beantwortet. Die Herausforderungen der Mütter hinsichtlich Erwerbsarbeit, Mutterschaft sowie beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub sind vielfältig und werden für eine abschliessende Übersicht nachfolgend zusammengefasst dargestellt. Mehr als eine interviewte Person hat genannt, dass:

- die eigenen Gefühle hinsichtlich eigener Bedürfnisse bei Schwanger-/Mutterschaft zurückgestellt werden.
- die Naturgegebenheit, dass Frauen Kinder auf die Welt bringen, Nachteile mit sich bringen kann.
- die Krankschreibung seitens Fachärzte werdende Mütter irritiert, da sie sich selbst nicht als krank erachten.
- Arbeitgebende stigmatisierende Zuschreibungen aufgrund der Krankschreibung formulieren.
- eine Verlängerung des Vaterschaftsurlaubes nötig ist.

- Gesetze in Bezugnahme auf die Schwangerschaft, Mutterschaft und auf Mutterschaftsurlaub eher unbekannt sind.
- es divergierende Vorstellungen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmerinnen in Bezug auf die Pensumreduktion nach dem Mutterschaftsurlaub gibt oder aber die Pensumreduktion nicht direkt erwünscht ist.
- der Mutterschaftsurlaub mit der gleichzeitigen Ungewissheit über die Rückkehr an den Arbeitsplatz startete.
- sie auf die Arbeitsstelle und ein gewisses Arbeitspensum aufgrund der finanziellen Situation angewiesen ist/die Arbeitsstelle zur Verbesserung der finanziellen Situation beiträgt.
- sie fehlende Wertschätzung nach Mitteilung der Schwangerschaft seitens des Arbeitgebers erfahren hat.
- sie Unsicherheiten bzgl. ihrer Mutterschaft und dem Mutterschaftsurlaub seitens Arbeitgeberschaft festgestellt hat.
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als sehr herausfordernd, gar als Überforderung wahrgenommen wird.
- hinsichtlich der Vereinbarkeit einiges an Organisation seitens der Familien von Nöten ist.
- das angestammte Arbeitsverhältnis aufgrund von Schwierigkeiten bezüglich der Vereinbarkeit aufgegeben werden musste.
- die traditionelle Familienstruktur die Vereinbarkeitsthematik beeinflusst.
- den Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit mit finanziellen Mitteln entgegengewirkt werden könnte.
- sie ein schlechtes Gewissen hat, weil sie während des Mutterschaftsurlaubes nicht vertreten wird und/oder keine Übergabe der Arbeit vor dem Mutterschaftsurlaub stattgefunden hat.
- es unterschiedliche Ausgestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich des Mutterschaftsurlaubs in Bezug auf dessen Länge gibt.
- ein unbezahlter Urlaub oder Ferientage an den Mutterschaftsurlaub angehängt wurden.
- der gesetzlich geregelte Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen zu kurz ist.
- der gesetzlich geregelte Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen zu kurz ist.

- es politische Interventionen bezüglich einer familienfreundlicheren Politik in Bezug auf die Dauer von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub benötigt.
- der Arbeitsort aufgrund von schwierigen Prozessen/herausfordernden Situationen mit den Arbeitgebenden nach dem Mutterschaftsurlaub gewechselt wurde.
- die Kinder durch Grosseltern und weitere nahe Bezugspersonen, wie Väter, betreut werden.
- die Betreuung durch interne Bezugspersonen erfolgt, da die Kindertagestätten zu teuer sind und bloss subventionierte Plätze in Frage kämen.
- eher die Form der Betreuung durch interne Bezugspersonen gewählt wird.
- der Lohn zu gering ist, als dass damit die Kindertagesstätte bezahlt werden könnte.

An dieser Stelle anzufügen ist, dass es durchaus positive Aspekte in Bezug auf Mutterschaft und Erwerbsarbeit sowie beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gibt. Das Forschungsinteresse der Autorin zielte aber bewusst auf die Herausforderungen bei der genannten Thematik, um in einem weiteren Schritt Handlungsempfehlungen für Fachpersonen der Sozialen Arbeit abgeben zu können. Ebenso muss an dieser Stelle dargelegt werden, dass fünf Mütter interviewt wurden und dadurch bloss ein kleiner Einblick in einen dezidierten Wirklichkeitsausschnitt gewährt wird.

Schliesslich kann in den Worten von Frey et al. ergänzt werden, dass der Schweizer Arbeitsmarkt abhängig von Müttern ist, die nach der Mutterschaftszeit wieder einsteigen – insofern sind der Staat, die Kantone sowie die Gemeinden darum bemüht, Mütter bereits ab dem Zeitpunkt der Mitteilung der Schwangerschaft nachhaltig zu unterstützen und ihren Wiedereinstieg zu fördern (Frey et al., 2022, S. 6).

6.2 Kernaussagen mit Implikationen für die Soziale Arbeit

Wie zu Beginn ausgeführt, soll jede durch die Profession Soziale Arbeit angestossene Entwicklung der Sozialen Arbeit auf einer Intervention basieren, die in einer Gesellschaft mehrere Systemebenen involviert. Diese Intervention soll die Mikro-Makro-Differenz überwinden und von nachhaltiger interdisziplinärer und interprofessioneller Kooperation geprägt sein (AvenirSocial, 2015, S. 2-4). Weiter leistet die Soziale Arbeit einen Beitrag für jene Menschen und Personengruppen, welche in der Verwirklichung ihres Lebens illegitim eingeschränkt werden oder deren Zugang an gesellschaftlicher Teilhabe eingeschränkt ist. Zusätzlich verpflichten sich Fachpersonen der Sozialen Arbeit dazu,

jegliche Diskriminierungen, sei es aufgrund von sozialem oder biologischem Geschlecht oder aber dem Familienstand, zurückzuweisen (AvenirSocial, 2010, S. 11). Hinsichtlich des Forschungsschwerpunktes der vorliegend Master-Thesis geht es in diesem Kapitel nun darum, die herausgearbeiteten Herausforderungen für Mütter hinsichtlich Mutterschaft und Erwerbsarbeit sowie beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub mit Handlungsebenen der Sozialen Arbeit zu verknüpfen und Handlungsempfehlungen diesbezüglich abzugeben.

In Kapitel 1.2 wurde betont, dass die Mikro-, Meso-, und Makro-Ebenen nach Schmocker (2019) während der Darstellung, Analyse und Diskussion der Ergebnisse insofern mitgedacht werden, als dass in diesem Kapitel Handlungsempfehlungen nach den drei Ebenen ausdifferenziert werden (S. 20). Folglich wird in den kommenden Kapiteln zu Beginn die Ebene erneut eingeführt und mit Fokus auf das Forschungsinteresse Handlungsempfehlungen für die professionelle Soziale Arbeit dargelegt.

6.2.1 Mikro-Ebene der Sozialen Arbeit

Schmocker führt folgendes hinsichtlich des Auftrags der Sozialen Arbeit auf der Mikro-Ebene der Gesellschaft aus: *«Soziale Arbeit fördert als Profession und wissenschaftliche Disziplin [...] auf der <Mikro-Ebene>, d.h. bei Menschen als Mitglieder sozialer Systeme, bzw. Personen mit organischer und psychosozialer Grundlage] die Ermächtigung (im Hinblick auf die Einforderung und Realisierung von Rechten) und Befreiung (aus unnötiger Abhängigkeit, insbesondere auch seitens der Sozialen Arbeit) von Menschen» (Schmocker, 2019, S. 20).*

Dementsprechend haben Professionelle der Sozialen Arbeit in Beratungssettings, wie bspw. in der Mütter- und Väterberatung, in Spitälern, in Sozialdiensten von Unternehmen, in den öffentlichen Sozialen Diensten etc., den Auftrag, Mütter hinsichtlich ihrer Rechte zu informieren und sie bei der Einforderung von legitimen Handlungen zu unterstützen (in Anlehnung an Schmocker, 2019, S. 20). Gleichzeitig sollen sich Professionelle der Sozialen Arbeit in Ko-Produktion dialogisch mit Adressatinnen der Sozialen Arbeit verständigen und dabei die Orientierung am Subjekt in den Mittelpunkt stellen (Von Spiegel, 2013, S. 40; S. 45). Die Autorin führt weiter aus, methodisches Handeln beschreibe eine besondere Art und Weise der Planung und Auswertung beruflichen Handelns und sei zeitgleich kriteriengeleitet und zitierte unterschiedlicher Fachbücher, welche grundlegende Frage- und Problemstellungen der Sozialen Arbeit behandeln (Von Spiegel, 2013, S. 9-10). In Bezug auf die Herausforderungen, welche den Müttern begegnen, ist es also für Professionelle der Sozialen Arbeit in Beratungssettings wichtig, Müttern auf Augenhöhe zu begegnen und ihr Anliegen

differenziert aufzunehmen. Gerade hinsichtlich dirimierender Vorgehensweisen von Arbeitgebenden ist dabei schnell eine juristische Perspektive einzuholen, da direkte und indirekte Diskriminierungen aufgrund von Mutterschaft laut dem GIG verboten sind (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG], o. D.).

Frey et al. attestieren diesbezüglich, dass der Wiedereinstieg nach der längeren Familienpause oder direkt nach dem gesetzlich geregelten Mutterschaftsurlaub als wichtige Ausgangssituation und entsprechend als ein wichtiges Beratungsfeld erachtet wird. Aus demselben Bericht in Bezug auf die Beratung auf individueller Ebene (Mikro-Ebene) kann folgendes als Handlungsempfehlung für Fachkräfte der Sozialen Arbeit herausgefiltert werden: Professionelle der Sozialen Arbeit beraten Mütter in Bezug auf mögliche Weiterbildungen oder Umschulungen, da diese den Wiedereinstieg fördern können. Zusätzlich dazu soll eine bewusste Stärkung des Selbstbewusstseins der Mütter erfolgen und anhand der eigenen Kompetenzen herausgearbeitet werden, wie der Stand auf dem Arbeitsmarkt ist. Das Bewerbungsdossier der hilfeschuchenden Frauen soll gemeinsam bearbeitet und gleichzeitig die Laufbahn geplant werden. In Gesprächen zum Wiedereinstieg soll sich darauf fokussiert werden, dass die Mütter nicht aus dem Arbeitsmarkt aussteigen. Gleichzeitig soll die Sensibilisierung der Adressatinnen dahingehend erfolgen, dass sie bspw. über Rentenkürzungen aufgrund des Ausstiegs informiert werden (Frey et al., 2022, S. 4-7).

Folglich ist eine weitere Handlungsempfehlung für Fachpersonen der Sozialen Arbeit, den Ausbau von spezifischen Beratungsangeboten hinsichtlich Mutterschaft, Erwerbsarbeit und Wiedereinstieg zu fördern. Diese Empfehlung soll durch das folgende Zitat einer Mutter gestützt werden: *«Es funktionierte bei mir rückblickend gut, aber ich denke nicht, dass das immer so ist. Ich denke, viele Frauen stossen dabei an die Grenzen. Ich fände es wichtig, dass Frauen über ihre Rechte informiert werden. Ich habe vieles erst aus meinem Umfeld erfahren. Beispielsweise, dass es eine bezahlte Stillzeit während der Arbeitszeit gibt. Ich finde, darüber müsste man vorher informiert werden. Beispielsweise in Form von einer Broschüre. Einfach die wichtigsten Informationen auf einen Blick. Auch bzgl. dem bezahlten Mutterschaftsurlaub, was gesetzlich geregelt ist. Vieles, was im Gesetz geregelt ist, musste ich selbst in Erfahrung bringen. Ich wünschte mir eine Beratungsstelle, welche einen über diese Sachen informiert und zukünftige Mütter über das Wichtigste aufklärt» (Interview 5, Abs. 35).*

6.2.2 Meso-Ebene der Sozialen Arbeit

Hinsichtlich der Meso-Ebene führt Schmocker aus: *«Soziale Arbeit fördert als Profession und wissenschaftliche Disziplin [...] (2) [auf der «Meso-Ebene», d.h. innerhalb von*

sozialen Interaktions- und Positionsstrukturen bzw. beim zwischenmenschlichen Zusammenleben] den sozialen Zusammenhalt [...]» (Schmocker, 2019, S. 20).

Zusammengefasst heisst dies, dass die professionelle Soziale Arbeit und die wissenschaftliche Disziplin Sozialer Arbeit auf der Meso-Ebene innerhalb von sozialen Interaktions- und Positionsstrukturen, wie bspw. in Organisationen oder Unternehmen, agieren. Dabei fördern und unterstützen Fachpersonen der Sozialen Arbeit das zwischenmenschliche Zusammenleben und den sozialen Zusammenhalt. In Bezug auf die von den Müttern geschilderten Herausforderungen in Kapitel 6.1 kann an dieser Stelle erneut auf den Schlussbericht «Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021, Fokus Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit» verwiesen werden. Ebenso wie die Probandinnen nennt auch hier die klare Mehrheit der Befragten die Förderung von Jobsharing und Teilzeitarbeit-Angeboten sowie die Möglichkeit der Pensum-Reduktion auf allen Hierarchiestufen. Ebenso werden flexible Arbeitszeiten in Bezug auf Zeit und Ort von den Befragten gewünscht. Noch höher ist die Zustimmung in Bezug auf die Meso-Ebene hinsichtlich derselben Karrierechancen der Geschlechter und vor allem in Bezug auf die Lohngleichheit von Frauen und Männern (Abbas, Eckerlein, Fuchs & Lanfranconi, 2021, S. 47).

Hinsichtlich der Meso-Ebene der Sozialen Arbeit können Handlungsempfehlungen dahingehend abgegeben werden, als dass die professionelle Soziale Arbeit Unternehmen, Organisationen, Arbeitgebende und Vorgesetzte hinsichtlich der Förderung der Vereinbarkeit beraten und für die Mütter herausfordernde bürokratische Prozesse hinsichtlich des Wiedereinstiegs in die angestammte Tätigkeit vereinfachen. So könnten bspw. Vorlagen den Prozess des Wiedereinstiegs erleichtern. Jene Vorlagen könnten schweizweit an führende Unternehmen verteilt werden. Ergänzend dazu lautet eine weitere Empfehlung der Autorin, Forschungsschwerpunkte durch die Profession Sozialer Arbeit zu setzen, und zwar hinsichtlich der Auswirkungen von Karriereunterbrüchen aufgrund von Mutterschaft. Gnaegi (2022) formuliert diesbezüglich, dass hinsichtlich der Auswirkungen von Karriereunterbrüchen auf die Löhne von Frauen zahlreiche Studien im Ausland getätigt werden, sich in der Schweiz aber keine solchen Studien finden würden. Frauen, die ihre Arbeitstätigkeit aufgrund Mutterschaft aufgeben oder den Beschäftigungsgrad reduzieren, so der Autor weiter, müssen aber eine Verringerung ihrer Lohnentwicklung und ihrer Berufserfahrung in Kauf nehmen (S. 169)

Folgendes Zitat einer Probandin scheint an dieser Stelle das soeben ausgeführte auf den Punkt zu bringen, da es eine (vermeintlich) gute Arbeitssituation einer Mutter nach dem Wiedereinstieg beschreibt: «*Gerade in der IT haben wir ja immer noch eine*

«männerlastige Branche». Und alle Väter, die hier arbeiten, sie haben auch Kinder. Und niemand von ihnen schaut mich komisch an oder sagt, jetzt hast du schon wieder gefehlt. Es ist viel fürsorglicher. [...] Und bei der alten Arbeitsstelle war es vollkommen anders. Der Vorgesetzte dort war ein alter weisser Mann und seine Frau war 100% für die Kinder und den Haushalt zuständig. Er wollte mich gar nicht fördern. In dieser Branche ist es auch einfach so, dass Männer bevorzugt werden. Ich wurde auch nicht befördert, stattdessen wurde ein Mann eingestellt. Sie stellten mich bewusst nicht ein, weil ich hätte schwanger werden können» (Interview 3, Abs. 17).

6.2.3 Makro-Ebene der Sozialen Arbeit

In Bezug auf die Makro-Ebene führt Schmocker zum Auftrag der Sozialen Arbeit aus: *«Soziale Arbeit fördert als Profession und wissenschaftliche Disziplin (1) [auf der «Makro-Ebene», d.h. in den sozialen und gesellschaftlichen Systemen] gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen [...]» (Schmocker, 2019, S. 20).*

Aus dieser Aussage kann geschlossen werden, dass die Profession Soziale Arbeit sowie die wissenschaftlichen Disziplinen Sozialer Arbeit gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen auf der Ebene der Politik und weiteren gesellschaftlichen/sozialen Systemen anstreben (Schmocker, 2019, S. 20). Ergänzend dazu kann der Inhalt eines Artikels innerhalb des Berufskodexes Sozialer Arbeit angefügt werden, in welchem steht, dass die Profession Soziale Arbeit sozialpolitische Interventionen initiiert und unterstützt. Gleichzeitig sollen sich Fachpersonen der Sozialen Arbeit an der Lösung struktureller Probleme beteiligen, die sich durch die Einbindung der Individuen in soziale Systeme zeigen (AvenirSocial, 2010, S. 7).

Aufgrund dieser Ausführungen und vor allem im Zusammenhang mit dem Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit ist an die professionelle Soziale Arbeit hinsichtlich ihres Tätigkeitsfeldes auf der Makro-Ebene eine essenzielle Handlungsempfehlung, sich politisch für die Anliegen der interviewten Mütter einzusetzen. Ausdifferenziert in Bezug auf die genannten Herausforderungen heisst das für die wissenschaftliche Disziplin Sozialer Arbeit, weitere Forschungen hinsichtlich Hürden auf der Makro-Ebene für werdende Mütter, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden, zu betreiben. Zusätzlich dazu sollen sich Professionelle der Sozialen in Politik und gesellschaftliche Systeme, welche Veränderungen für Individuen in sozialen Systemen, also für Mütter im Gesellschaftssystem der Schweiz, einbringen und Veränderungen anstreben. Jene Veränderungen können bspw. parlamentarische Vorstösse hinsichtlich fairer Mutterschaftsurlaubszeit sein oder gar das Anstreben einer Neubenennung – weg von dem Begriff Urlaub – sein.

Gleichzeitig können politische Interventionen darauf zielen, eine prägeburtliche Mutterschaftszeit einzuführen, damit sich keine der betroffenen Frauen mehr fragen muss, weshalb sie, wenn sie schwanger ist, krankgeschrieben wird. Zusätzlich dazu soll die Profession Sozialer Arbeit dahingehend intervenieren, als dass innerhalb der Politik familienfreundlichere Absichten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie einheitlichere (Re-)Finanzierungslogiken angestrebt werden. Mehrere Mütter haben benannt, dass die externen Kinderbetreuungsplätze teuer und teilweise nicht subventioniert sind. Fuchs (2018) bestätigt diese Tatsache in ihren Ausführungen. Hierbei anzufügen ist, dass es Hinweise darauf gibt, dass die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird, wenn das Betreuungsangebot erhöht wird (Fuchs, 2018, S. 51-52). Gnaegi (2022) fügt zu dazu an, dass die Höhe der Familienzulagen, Subventionen für Kindertagesstätten und Abzüge für Kinderbetreuungskosten nach Kantonen variieren (Gnaegi, 2022, S. 138).

Eine weitere Handlungsempfehlung geschieht in Bezug auf dieselbe Berentung von Frauen und Männern. So erscheint es aufgrund der Ausführung, dass die professionelle Soziale Arbeit jegliche Diskriminierungen, sei es aufgrund von sozialem/biologischem Geschlecht oder aber dem Familienstand, zurückzuweisen haben (AvenirSocial, 2010, S. 11) als essenziell, dass Frauen nicht bloss 63 % der Altersrente der Männer erhalten. Gerade auch wegen der Tatsache, dass sie aufgrund von Kindern primär einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (BFS, 2022a). Schliesslich ist es empfehlenswert, Forschungen bzgl. Gender Mainstreaming voranzutreiben, da jenes Konzept u. a. als Legitimationsbasis auf politischer Ebene hinsichtlich des Forschungsinteresses der vorliegenden Master-Thesis gilt (Baur et al., 2005, S. 7).

Folgendes Zitat einer interviewten Mutter soll jene Ausführungen zusammenfassen und das Bewusstsein des Auftrags für Professionelle Sozialer Arbeit auf der Makro-Ebene erhöhen: *«Ja, also ich würde mir wünschen, dass man auf Seiten Arbeitgeber etwas offener und familienfreundlicher ist. Aber auch die Politik hat noch offene Punkte, gerade bzgl. Kinderbetreuung oder Vaterschaftsurlaub. Ich denke, es gibt noch viel, was man verändern und verbessern könnte» (Interview 5, Abs. 33).*

6.3 Fazit und Ausblick auf Forschungsdesiderate

Im Jahr 2005, gleichzeitig mit der Einführung des bezahlten 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubes in der Schweiz (Fuchs, 2018, S. 50) formulierte Bartz Schiefer folgendes: *«Doch ist zu vermuten, dass [...] noch viele Jahre positiver Erfahrungen von Personalverantwortlichen mit weiblichen Führungs- bzw. -nachwuchskräften mit Familie nötig sein werden, um einen allgemeinen Bewusstseinswandel einzuleiten, so dass die*

(potentielle) Mutterschaft einer Mitarbeiterin von Unternehmensseite nicht mehr als ein Investitionsrisiko angesehen wird» (Bartz Schiefer, 2005, S. 188).

Zwischen dem Zitat von Bartz Schiefer und den Aussagen der interviewten Mütter liegen bald zwei Jahrzehnte und trotzdem zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit, dass werdende Mütter auf unterschiedliche Herausforderungen in Bezug auf Mutterschaft und Erwerbsarbeit sowie beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub treffen (vgl. Kapitel 6.1). Die Irritationen hängen mit dem schweizerischen Gesundheits- und Sozialversicherungssystem, bspw. in Bezug auf den fehlenden vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub, mit Arbeitgebenden und fehlendem Entgegenkommen bspw. in Bezug auf die Reduktion des Arbeitspensums, gesetzlich verankerten Gegebenheiten, wie bspw. der Länge des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubes, Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder aber damit, dass Betreuungsplätze für Kinder zu teuer bzw. nicht subventioniert sind, zusammen.

Hinsichtlich dieser Ergebnisse erscheint es als wichtig, mögliche Forschungsdesiderate anzubringen. Da es sich bei der vorliegenden Analyse, wie bereits an anderer Stelle ausgeführt, um eine Momentaufnahme aufgrund der Befragung von fünf Probandinnen handelt und die Ergebnisse einen kleinen Ausschnitt der Gesellschaft darstellen, empfiehlt sich eine schweizweite repräsentative quantitative Befragung mit Fokus auf das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit. Dieser Schritt würde eine differenziertere Erfassung der Herausforderungen ermöglichen.

Weiter scheint es als lohnend, über die Landesgrenzen hinauszuschauen in Bezug auf die in der Schweiz gesetzlich geregelte Dauer des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubes sowie hinsichtlich dem vorgeburtlichen Erwerbsausfall einiger werdender Mütter (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, 2017, S. 109). Eine solche Aufarbeitung liesse sich mit der Tatsache begründen, dass jegliche EU/EFTA-Staaten über einen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub mit der Bandbreite von 2–11 Wochen sowie über ein obligatorisches Sozialversicherungssystem im Falle von gesundheitlichen Arbeitsausfällen verfügen (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, 2017, IV).

Ergänzend dazu besteht die Möglichkeit, das derzeit vorhandene Interviewmaterial tiefgehend mit einer anderen Analysemethode zu bearbeiten, um weitergehende Erkenntnisse zu generieren. Dabei könnte der Fokus darauf gelegt werden, neue Interviewfragen für eine andere Zielgruppe zu definieren. So erscheint doch die Sichtweise der Arbeitgeberschaft in Bezug auf die genannten Herausforderungen der

werdenden Mütter ebenfalls als interessant. Gerade hinsichtlich der Ausgestaltung des Pensums und der Dauer der Abwesenheiten der Mütter gibt es unterschiedliche Handhabungen seitens der Arbeitgeber. Ein qualitatives Forschungssetting inklusive der Befragung der Arbeitgebenden von vorab geschultem Personal könnte überdies eine Sensibilisierung hinsichtlich des Erhalts der Arbeitsstelle trotz künftiger Mutterschaft bringen.

Weiter wurde die Sicht von Bezugspersonen, wie bspw. von Vätern, Grosseltern oder weiteren nahestehenden Personen aussen vor gelassen. Die Erforschung jener Perspektiven wäre insofern spannend, als dass jene Meinungen das jetzige Bild ergänzen und weitere Handlungsempfehlungen bspw. hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgegeben werden könnten. Die Zielgruppe nicht aus dem Blick verlierend, leistet jene Gruppe einen grossen Teil der Sorgearbeit in der Schweiz.

Insgesamt zeigte die Analyse der erhobenen Ergebnisse, dass es sich um ein sensibles und komplexes Thema handelt. Die Ergebnisse der vorliegenden Master-Thesis verweisen zudem darauf, dass die weitere Erforschung von Themen rund um die Gleichstellung der Geschlechter essenziell ist. Hierbei könnte das «Gender Mainstreaming» nützlich sein, welches als politische Strategie, längerfristig die Gleichstellung der Geschlechter erreichen soll. Zusätzlich dazu erscheint eine tiefergehende Analyse des Konzeptes «Mental Load» sowie eine qualitative Befragung hinsichtlich «Mental Load» als interessant, da dadurch effektive Überlastungen aufgrund von Vereinbarkeitsschwierigkeiten aufgezeigt werden können.

Gerade weil Mütter mit einschneidenden Folgen, wie bspw. einer negativen Lohnentwicklung oder fehlenden Absicherung im Pensionsalter rechnen müssen, wenn sie aufgrund der Mutterschaft aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder aber ihr Arbeitspensum reduzieren, soll abschliessend die Einflussnahme der Sozialen Arbeit als Profession und wissenschaftliche Disziplin nochmals betont werden (Der Bundesrat, 2022; Schmocker, 2019, S. 20). An dieser Stelle wird auf die Ausführungen in den vorangehenden Kapiteln 6.2.1/6.2.2 und 6.2.3 sowie auf den Berufskodex der Sozialen Arbeit verwiesen, da Fachpersonen der Sozialen Arbeit den Auftrag haben, die gesellschaftliche Teilhabe aller Personengruppen auf den unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen zu unterstützen (AvenirSocial, 2010, S. 11). Zusammenfassend sollen sich Sozialarbeiter:innen innerhalb der Mikro-Ebene der Sozialen Arbeit darum bemühen, dass direkte Beratungssettings mit Fokus auf Mutterschaft, Erwerbsarbeit und Wiedereinstieg ausgebaut werden. Jene Beratungen sollen durch geschultes Personal erfolgen und zum Ziel haben, dass der Wiedereinstieg

in den Arbeitsmarkt nach dem Mutterschaftsurlaub möglich ist. Auf der Meso-Ebene können Fachpersonen der Sozialen Arbeit spezifische Schulungen für Personalverantwortliche und Vorgesetzte hinsichtlich der Thematik anbieten, damit die Arbeitgeberschaft einen sensibilisierten und nachsichtigen Umgang mit werdenden Müttern pflegen kann. Auf der Makro-Ebene kann die Einflussnahme professioneller Sozialer Arbeit darin bestehen, die Anliegen der werdenden Mütter auf politischer Ebene anzubringen. Erst dieser Schritt ermöglicht eine langfristige Veränderung hinsichtlich gewisser Herausforderungen.

Mit einem positiven Blick in die Zukunft gerichtet, soll nachfolgendes Zitat von Marie Curie die vorliegende Master-Thesis schliessen: *«Ich beschäftige mich nicht mit dem, was getan worden ist. Mich interessiert, was getan werden muss» (GEOlino, o. D.).*

7 Literaturverzeichnis

Abbas, Marina, Eckerlein, Christian, Fuchs, Gesine & Lanfranconi, Lucia M. (2021). *Nationales Barometer zur Gleichstellung 2021. Fokus «Erwerbsarbeit und unbezahlte Care-Arbeit»*. Schlussbericht. Abgerufen von https://www.equality.ch/pdf_d/Barometer_DE_komplett.pdf

AvenirSocial (o. D.). *Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz*. Abgerufen von <https://avenirsocial.ch/>

AvenirSocial (2015). *IFSW-Definition der Sozialen Arbeit von 2014 mit Kommentar*. Abgerufen von <https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/IFSW-IASSW-Definition-2014-mit-Kommentar-dt.pdf>

AvenirSocial (2010). *Berufskodex der Sozialen Arbeit*. Abgerufen von <https://avenirsocial.ch/publikationen/verbandsbroschueren/>

Baig, Samira (2018). Mutterschaft als Herausforderung feministischer Theorie. Eine Diskussion von differenz-, gleichheitsfeministischen und poststrukturalistischen Ansätzen. In Krüger-Kirn, Helga & Wolf, Laura (Hrsg.), *Mutterschaft zwischen Konstruktion und Erfahrung. Aktuelle Studien und Standpunkte* (S. 15-27). Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Bartz Schiefer, Katrin (2005). *Mutterschaft auf Führungsebene – eigentlich kein Problem! Von gegenseitigem Vertrauen und der richtigen Position zum richtigen Zeitpunkt. Eine empirische Studie zum «Schwangerschaftsrisiko»*. Zürich: Verlag Rüegger.

Baumgartner, A. Doris (2008). *Die flexible Frau. Frauenerwerbsarbeit im Werte- und Strukturwandel*. Zürich: Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und Gesellschaftsfragen.

Baur, Christine, Fleischer, Eva, Schober, Paul (Hrsg.) (2005). *Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt. Grundlagenwissen für Projekte, Unternehmen und Politik*. Innsbruck: www.hafelekar.at und Studienverlag Ges.m.b.H.

Becker-Schmidt, Regina (2010). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erweiterte und durchgesehene Aufl.). (S. 65-74). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bublitz, Hannelore (2016). Geschlecht. In Korte, Hermann & Schäfers, Bernhard (Hrsg.), *Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie* (9. Aufl.). (S. 101-125). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Buchmann, Marlis, Kriesi, Irene, Pfeifer, Andrea & Sacci, Stefan (2002). *Halb drinnen - halb draussen. Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz. Mit einem Ländervergleich von Maria Charles*. Chur, Zürich: Verlag Rüegger.

Bürgisser, Margret (2006). *Egalitäre Rollenteilung. Erfahrungen und Entwicklungen im Zeitverlauf*. Zürich/Chur: Rüegger Verlag.

Bürgisser, Margret (2003). *Frau und Karriere*. (1. Aufl.). Copyright Schweizerischer Arbeitgeberverband. Zürich: sihldruck, Druckerei a/ d Sihl AG.

Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG (2017). *Erwerbsunterbrüche vor der Geburt. Forschungsbericht Nr. 2/18*. Abgerufen von <https://www.bsv.admin.ch/bsv/home.webcode.html%3Fwebcode%3DC814.C165.de>

Bundesamt für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ] (2023a). *Unbezahlte Sorgearbeit. Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung*. Abgerufen von www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294

Bundesamt für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ] (2023b). *Zweiter Gleichstellungsbericht - Eine Zusammenfassung – deutsch*. Abgerufen von www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-eine-zusammenfassung-deutsch-122402

Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV] (2022). *Mutterschaftsentschädigung. Anspruch bei Mutterschaft*. Abgerufen von <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/grundlagen->

und-

gesetze/mutterschaft.html#:~:text=Das%20Obligationenrecht%20OR%20enth%C3%A4lt%20einen,329f%20OR).

Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV] (2021). *Vaterschaftsurlaub/Änderung des Erwerbsersatzgesetzes (EO)*. Abgerufen von <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/reformen-und-revisionen/eo-vaterschaftsurlaub-200927.html>

Bundesamt für Statistik [BFS] (2022a). *Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsbeteiligung-muettern-vaetern.html>

Bundesamt für Statistik [BFS] (2022b). *Lohnunterschied*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnniveau-schweiz/lohnunterschied.html>

Bundesamt für Statistik [BFS] (2021a). *Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2018. Schlussbericht*. Abgerufen von www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnniveau-schweiz/lohnunterschied.assetdetail.17604124.html

Bundesamt für Statistik [BFS] (2021b). *Familien in der Schweiz - Statistischer Bericht 2021. Wie leben Familien in der Schweiz von heute?* Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.17004156.html>

Bundesamt für Statistik [BFS] (2021c). *Unbezahlte Arbeit im Jahr 2020. Frauen leisteten 50% mehr Haus- und Familienarbeit als Männer im Jahr 2020 - aber Männer legen zu*. Abgerufen von www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.17124476.html

Bundesamt für Statistik [BFS] (2020). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz und im europäischen Vergleich*

2018. Abgerufen von <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/14877706/master>

Bundesamt für Statistik [BFS] (2016). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Mütter auf dem Arbeitsmarkt.* Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/1061095/master>

Churchill, Brendan, Dean, Liz & Ruppner, Leah (2021). *The mental load: building a deeper theoretical understanding of how cognitive and emotional labor overload woman and mothers.* Melbourne: School of Social and Political Sciences, University of Melbourne. Abgerufen von https://www.researchgate.net/publication/356528716_The_mental_load_building_a_deeper_theoretical_understanding_of_how_cognitive_and_emotional_labor_overload_women_and_mothers

ch.ch (o. D.). *Einfache Antworten zum Leben in der Schweiz. Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub.* Abgerufen von: <https://www.ch.ch/de/familie-und-partnerschaft/mutterschaft-und-vaterschaft/schwangerschaft-und-geburt/mutterschafts-und-vaterschaftsurlaub/#dauer-des-mutterschaftsurlaubs-und-hohe-der-entschadigung>

Davis Plüss, Jessica (2019, 8. März). *Wenn Muttersein zum Problem wird. Teilzeitarbeit kann für Mütter in der Schweiz Fluch oder Segen sein. Immer mehr Frauen fordern ein Ende der Stigmatisierung von berufstätigen Müttern.* Abgerufen von https://www.swissinfo.ch/ger/wirtschaft/internationaler-frauentag_wenn-muttersein-zum-problem-wird/44809352

Der Bundesrat (2022). *Bundesrat verabschiedet Bericht über beruflichen Wiedereinstieg von Müttern.* Abgerufen von <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-90897.html>

Die Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz (o. D.). *Familiäre Situation/Mutterschaft.* Abgerufen von <https://www.gleichstellungsgesetz.ch/d171.html>

Dressler, Sabine (2018). *Mutterschaft aus Sicht von Müttern. Die Vielgestalt kollektiven Orientierungswissens*. Weinheim Basel: Beltz Juventa.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (o. D.). *Das Gleichstellungsgesetz. Rechtliche Grundlage für die Gleichstellung im Erwerbsleben*. Abgerufen von <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/recht/gleichstellungsgesetz.html>

Empirio AG (27.02.2023). Demographische Fragen in Fragebogen & Umfragen. Abgerufen von <https://www.empirio.de/empiriowissen/demographische-fragen-definition>

Flaake, Karin (2016). Bedeutung traditioneller Mutterbilder in Familien mit einer in der Paarbeziehung geteilten Elternschaft. Beharrungstendenzen und Veränderungsprozesse. In Krüger-Kirn, Helga, Metz-Becker, Marita & Rieken, Ingrid (Hrsg.), *Mutterbilder. Kulturhistorische, sozialpolitische und psychoanalytische Perspektiven*. (S. 165-179). Giessen: Psychosozial Verlag.

Fleischer, Eva (2005). Überblick über feministische Theorien. In Baur, Christine, Fleischer, Eva, Schober, Paul (Hrsg.), *Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt. Grundlagenwissen für Projekte, Unternehmen und Politik*. (S. 11-106) Innsbruck: www.hafelekar.at und Studienverlag Ges.m.b.H.

Flick, Uwe, von Kardorff, Ernst & Steinke, Ines (2017) (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (12. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.

Frey, Miriam, Hartmann, Ines, Keller, Nora & Suri, Mirjam (29.04.2022). *Beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen. Schlussbericht*. Abgerufen von [https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/finanzhilfen/Dokumente/DE_Schlussbericht_beruflicher_Wiedereinstieg_20220429fin%20\(2\).pdf.download.pdf/DE_Schlussbericht_beruflicher_Wiedereinstieg_20220429fin%20\(2\).pdf](https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/finanzhilfen/Dokumente/DE_Schlussbericht_beruflicher_Wiedereinstieg_20220429fin%20(2).pdf.download.pdf/DE_Schlussbericht_beruflicher_Wiedereinstieg_20220429fin%20(2).pdf)

Fuchs, Gesine (2018). *Gleichstellungspolitik in der Schweiz. Einführung in ein umstrittenes Politikfeld*. Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich.

GEOLino (o. D.). *Weltveränderer. Marie Curie*. Abgerufen von <https://www.geo.de/geolino/mensch/3420-rtkl-weltveraenderer-marie-curie>

Gnaegi, Philippe (2022). *Familienpolitik in der Schweiz. In Zusammenarbeit mit Nadine Hoch*. Zürich, Basel, Genf: Schulthess Juristische Medien AG.

Helferich, Cornelia (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.

Henninger, Anette & Wimbauer, Christine (2009). «Arbeit» und «Liebe» – Ein Widerspruch? In: Aulenbacher, Brigitte & Wetterer (Hrsg.), *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*. (S. 100-118). Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Hungerland, Beatrice (2018). «Mutterliebe kann Berge versetzen.» Konzepte von Mutterschaft in (west-)deutschen Elternratgebern des 20. Jahrhunderts. In Krüger-Kirn, Helga & Wolf, Laura (Hrsg.), *Mutterschaft zwischen Konstruktion und Erfahrung. Aktuelle Studien und Standpunkte* (S. 28-42). Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Kohlbrunn, Yvonne (o. D.). *Leitfadengestütztes Interview*. Abgerufen von <https://methodenzentrum.ruhr-uni-bochum.de/e-learning/qualitative-erhebungsmethoden/qualitative-interviewforschung/unterschiedliche-formen-qualitativer-interviews/leitfadengestuetztes-interview/>

Kortendiek, Beate (2010). Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung. In Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erweiterte und durchgesehene Aufl.). (S. 442-453). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Krüger-Kirn, Helga (2016). Mutterschaft und weibliche Identität. Psychoanalytische und geschlechterkritische Überlegungen. In Krüger-Kirn, Helga, Metz-Becker, Marita & Rieken, Ingrid (Hrsg.), *Mutterbilder. Kulturhistorische, sozialpolitische und psychoanalytische Perspektiven*. (S. 125-147) Giessen: Psychosozial Verlag.

- Krüger-Kirn, Helga, Metz-Becker, Marita & Rieken, Ingrid (Hrsg.). (2016). *Mutterbilder. Kulturhistorische, sozialpolitische und psychoanalytische Perspektiven*. Giessen: Psychosozial Verlag.
- Kuckartz, Udo (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Master in Sozialer Arbeit (2021). *Leitfaden Masterthesis. Master of Science in Sozialer Arbeit*. Abgerufen von <https://moodle.bfh.ch/course/view.php?id=19760> (Unveröffentlichter Leitfaden des Master of Science in Sozialer Arbeit)
- Master in Sozialer Arbeit (o. D.). Logo für das Titelbild. Abgerufen von <https://www.masterinsozialerarbeit.ch/>
- Mayring, Philipp (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6. überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.
- Mayring, Philipp (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12., überarbeitete Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, Philipp & Fenzl, Thomas (2014). Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur, Nina & Blasius, Jörg (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 543-556). Wiesbaden: Springer VS.
- Misselhorn, Catrin (2017). Arbeit, Technik und gutes Leben. Perspektiven für Menschen mit und ohne Behinderung auf Industrie 4.0. In: Misselhorn, Catrin & Behrendt, Hauke (Hrsg.), *Arbeit, Gerechtigkeit und Inklusion. Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe* (S. 19-38). Stuttgart: J. B. Metzler Verlag.
- Notz, Gisela (2010). Arbeit, Politik und Ökonomie. Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erweiterte und durchgesehene Aufl.). (S. 480-488). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Osterloh, Margit, Rost, Katja & Mösching, Annina (22.02.2023). *Wenn freiwillige Entscheidungen zu Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen führen.*

Abgerufen von <https://www.nzz.ch/meinung/wenn-freiwillige-entscheidungen-zu-lohnunterschieden-zwischen-maennern-und-frauen-fuehren-ld.1724740>

Peuckert, Rüdiger (2012). *Familienformen im sozialen Wandel* (8. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien.

Pro Familia Schweiz (2020). *Wiedereinstieg von Frauen*. Abgerufen von <https://www.profamilia.ch/familien/wiedereinstieg-von-frauen>

Przyborski, Aglaja & Wohlrab-Sahr, Monika (2014). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch* (4., erweiterte Aufl.). München: Oldenbourg Verlag.

Reusch, Marie (2018). *Emanzipation undenkbar?* Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Schmocker, Beat (2019). *Die internationale Definition der Sozialen Arbeit und ihre Sicht auf Profession und Disziplin der Sozialen Arbeit*. Abgerufen von https://www.beat-schmocker.ch/application/files/1916/1591/1126/Die_IFSW_Definition_und_ihre_Sicht_auf_die_Soziale_Arbeit.pdf

Schober, Paul (2005). Projektumsetzung: Der lange Marsch zu gleichen Chancen. In Baur, Christine, Fleischer, Eva, Schober, Paul (Hrsg.), *Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt. Grundlagenwissen für Projekte, Unternehmen und Politik*. (S. 139-178) Innsbruck: www.hafelekar.at und Studienverlag Ges.m.b.H.

Schweizerische Eidgenossenschaft (o. D.). *Ein Kind anerkennen*. Abgerufen von <https://www.ch.ch/de/familie-und-partnerschaft/mutterschaft-und-vaterschaft/ein-kind-erkennen/#>

Solis, Tobias (01.04.2023). *Experteninterview Masterarbeit – Vorbereitung und Durchführung*. Abgerufen von <https://www.scribbr.de/masterarbeit/experteninterview-masterarbeit/>

SECO (2021). *Mutterschutz. Information für Schwangere, Stillende und Wöchnerinnen in einem Arbeitsverhältnis*. Abgerufen von https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen

/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/broschuere_mutt
erschutz.pdf.download.pdf/broschuere_mutterschutz_2021.pdf

SECO (2016). *Pausen*. Abgerufen von <https://www.seco.admin.ch> › ArGV1_art18_de

SECO (2014). *Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft*. Abgerufen von https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz%20und%20Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitungen%201/ArGV1_art60.pdf.download.pdf/ArGV1_art60_de.pdf

Spreiter, Mirjam (2022, 4. April). *Mutterschaftsentschädigung. Bundesgericht verpasst Chance für Gleichstellung. Eine Analyse von Mirjam Spreiter*. SRF Schweizer Radio und Fernsehen, Zweigniederlassung der Schweizerischen Radio- und Fernsehgesellschaft. Abgerufen von <https://www.srf.ch/news/schweiz/mutterschaftsentschaedigung-bundesgericht-verpasst-chance-fuer-gleichstellung>

Sutter, Gaby (2005). *Berufstätige Mütter. Subtiler Wandel der Geschlechterordnung in der Schweiz (1945-1970)*. Zürich: Chronos Verlag.

Ulmi, Marianne, Bürki, Gisela & Marti, Madeleine (2014). *Textdiagnose und Schreibberatung. Fach- und Qualifizierungsarbeiten begleiten*. Opladen: Barbara Budrich.

Von Spiegel, Hiltrud. (2013). *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis*. (5., vollständig überarbeitete Aufl.). München/Basel: Ernst Reinhard Verlag.

Wagner, Gabriele (2005). Die zwei Seiten der Anerkennung – Geschlechtergerechtigkeit und die Pluralisierung sozialer Wertschätzung. In Heitmeyer, Wilhelm & Imbusch, Peter (Hrsg.), *Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration*. (1. Aufl.). (S. 133-155). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH.

8 Anhang

- A Interviewleitfaden
- B Kodierleitfaden
- C Einverständniserklärung für die Interviewteilnehmerinnen
- E Eigenständigkeitserklärung für schriftliche Arbeiten

Anhang A: Interviewleitfaden

Einstieg: Begrüssung, Dank und Unterzeichnung Datenschutzvereinbarung

Information: Thematik, Ablauf und Ziel (Interviewperson soll erzählen können)

Frage <thema< th=""> <th></th> <th>Fragen</th> <th>Themen der Erzählaufforderungen</th> <th>Notizen</th> </thema<>		Fragen	Themen der Erzählaufforderungen	Notizen
Soziodemographische Fragen	1	Alter, Zivilstand, Anzahl Kinder, Alter der Kinder, Erwerbstätigkeit in %, Arbeitsort		
Einleitende Frage	2	Erzähl mir mal, wie bei dir der private und berufliche Alltag zurzeit aussieht?	Privater Alltag: Kinderbetreuung Beruf/Pensum: Betreuung Kind?	
Mutterschaftsurlaub	3	Wie lange dauerte dein Mutterschaftsurlaub und entsprach die Dauer deiner Vorstellung bzw. dem, was auf dich zukam?	Dauer: genügend lange subjektiv? Finanzielle Gründe für Rückkehr?	
Betreuung Kinder	4	Wie werden deine Kinder während deiner Abwesenheit betreut?	Betreuung durch Partner:in, Grosseltern, KiTa, Tagesmutter etc.	
Aufteilung Erwerbstätigkeit und Betreuung Kinder	5	Wie habt du und dein:e Partner:in entschieden, wer wie viele Prozente arbeiten geht und wer zu Hause bei dem Kind bleibt?	Stimmige Aufteilung? Aufteilung aufgrund von Einkommen?	Nur bei Bedarf stellen, sofern Inhalt nicht bei Frage 4 angesprochen wird.
Vereinbarkeit	6	Welche Schwierigkeiten siehst du in der Vereinbarkeit von Kindern, Familie, Haushalt und Beruf?	Faire Aufteilung von Betreuungs- und Haushaltspflichten? Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit?	Nur bei Bedarf stellen, sofern Inhalt nicht bei Frage 4 angesprochen wird.

Arbeitgeber	7	Wie hat deine Arbeitgeberin/dein Arbeitgeber rückblickend auf die Mitteilung deiner Schwangerschaft und durch Mutterschaft bedingte Abwesenheit reagiert?	Über Rückkehrmöglichkeiten gesprochen? Über Vertretungsmöglichkeiten gesprochen?	
Rückkehrmöglichkeit an den Arbeitsplatz	8	Inwiefern bot dir deine Arbeitgeberin/dein Arbeitgeber Rückkehrmöglichkeiten an deinen Arbeitsplatz an und in welcher Zeitspanne hast du erfahren, ob du zurückgehen kannst?	Etwas unternehmen müssen für Fortbestehen der Arbeitstätigkeit? Ungewissheit wie lange? Unangenehm? Überlegt zu kündigen? Sprach AG von Kündigung?	Nur bei Bedarf stellen, sofern Inhalt nicht bei Frage 7 angesprochen wird.
Pensum und Arbeitsinhalte	9	Konntest du das Pensum und deine Arbeitspakete nach deiner Rückkehr vom Mutterschaftsurlaub wählen?	Arbeitsinhalte dieselben? Falls Pensumreduktion: weshalb so entschieden?	
Abschlussfrage		Nun möchte ich dich gerne fragen, was du zum Thema Herausforderungen für Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt noch sagen möchtest? Wunderfrage: wenn du frei wählen könntest, würdest du trotz Kindern arbeiten gehen oder 100 % zu Hause tätig sein wollen?	Allenfalls: Welche Unterstützung hättest du dir rückwirkend gewünscht respektive gebraucht?	
Ad-hoc-Fragen		Kannst du mir das ausführlicher erklären? Kannst du ein Beispiel nennen? Diesbezüglich weiss ich noch zu wenig. Was kannst du mir darüber erzählen?		

Nach dem Interview: kurze Zusammenfassung und erneuter Dank für die Teilnahme und Offenheit

Abschluss: Information über weiteres Vorgehen und Frage bzgl. Zustellung Ergebnisse

Anhang B: Kodierleitfaden

Nr.	Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregel
1	Schwangerschaft/ Mutterschaft Häufigkeit (Anzahl Zitate): 24	Aussagen, die Themen rund um die Schwangerschaft, Mutterschaft, Gefühle in Bezug auf die Schwangerschaft und Mutterschaft oder aber Vorgehen von Ärzt:innen ansprechen.	«Also ich wurde knapp einen Monat vor der Niederkunft krankgeschrieben.» (Interview 4, Abs. 63) «Mütter machen ‹am meisten› Abstriche, wenn sie ein Kind bekommen.» (Interview 1, Abs. 37)	Wenn über Schwangerschaft/Mutterschaft gesprochen wird, ohne direkt die Erwerbsarbeit oder die Arbeitgebenden zu erwähnen. Indirekte Äusserungen zum Arbeitsverhältnis mit Fokus auf Kategorie 1 sind erlaubt.
2	Arbeitspensum Häufigkeit (Anzahl Zitate): 32	Aussagen, die sich auf das Arbeitspensum und dessen Erhöhung/Reduktion während der Schwangerschaft bzw. in Bezugnahme auf die Mutterschaft (nach dem Mutterschaftsurlaub und allfälligem unbezahltem Urlaub) beziehen.	«Meine Vorgesetzte schaute, dass ich in einen internen Pool komme und falls in unserer Unternehmung etwas zu 40 % frei werden würde, würde ich kontaktiert werden.» (Interview 1, Abs. 23)	Die Aussagen beziehen sich primär auf das Arbeitspensum. Generelle Meinungen zu Arbeitspensum, Verteilung Pensum und Bezug auf Geschlecht sind erlaubt.
3	Rückkehrmöglichkeiten an den Arbeitsplatz Häufigkeit (Anzahl Zitate): 32	Aussagen, die die Rückkehrmöglichkeiten an den Arbeitsplatz schildern. Die Schilderungen können sich auf besprochene Rückkehrmöglichkeiten während der Schwangerschaft/des Mutterschaftsurlaubs beziehen.	«Nein, von einer Kündigung war nie die Rede, aber sie stellten mir die Frage, ob ich wirklich zurückkommen möchte und ich mir das so vorstellen kann.» (Interview 5, Abs. 31)	Aussagen zu Rückkehrmöglichkeiten in das bestehende oder ein neues Arbeitsverhältnis. Gespräche bzgl. Rückkehrmöglichkeiten nach dem Mutterschaftsurlaub/unbezahlten Urlaub gehören dazu.

Nr.	Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregel
4	<p>Vereinbarkeit Kapitel 2.4</p> <p>Häufigkeit (Anzahl Zitate): 29</p>	<p>Aussagen, die sich auf die Vereinbarkeit von Kindern, Familie, Haushalt und Beruf bzw. auf die Aufteilung der elterlichen Rollen beziehen.</p>	<p>«Das war schon vor der Geburt unseres Sohnes so, dass wir die Aufgaben fair aufteilen. Manchmal macht die eine Person mehr und manchmal die andere. Wir schauen fest darauf, dass es gleichberechtigt bleibt.»</p> <p>(Interview 5, Abs. 21)</p>	<p>Meinungen zur 4. Kategorie «Vereinbarkeit». Abgrenzung zu Kategorie 1/2/7 & Kategorie 8: Fokus auf mind. zwei spezifische Vereinbarkeitsthemen, d. h. mind. eine Korrelation.</p> <p><i>Beispiel Korrelation siehe Ankerbeispiel: Aufgabenverteilung Haushalt und Betreuung des Sohnes.</i></p>
5	<p>Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub</p> <p>Kapitel 2.7</p> <p>Häufigkeit (Anzahl Zitate): 27</p>	<p>Aussagen, die sich auf den Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub und deren ergänzende Ausgestaltung (bspw. Anhängen von unbezahltem Urlaub, Ferien) beziehen.</p>	<p>«Ich hatte 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, welcher von meinem Arbeitgeber bezahlt wurde. Also wurden mir noch zwei Wochen geschenkt.»</p> <p>(Interview 2, Abs. 7)</p>	<p>Wenn über Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub gesprochen wird. Überschneidungen mit Kategorie 1 und Kategorie 6 möglich/unumgebar.</p> <p><i>Fokus: gesetzlich verankerter Urlaub der Bezugspersonen inkl. individuelle Handhabungen der Arbeitgebenden.</i></p>
6	<p>Erwerbsarbeit</p> <p>Kapitel 2.2/2.3/2.5/2.7</p> <p>Häufigkeit (Anzahl Zitate): 55</p>	<p>Aussagen, die sich auf die Erwerbsarbeit beziehen. Ebenso Aussagen, die die Arbeitgebenden der Probandinnen betreffen.</p>	<p>«Manchmal geht es gut auf, weil mein Arbeitgeber flexibel ist. Sie sagen mir dann, dann arbeitest du heute nicht oder kommst, wenn du eine Betreuung für deinen Sohn gefunden hast.»</p> <p>(Interview 1, Abs. 17)</p>	<p>Aussagen zum Arbeitsverhältnis/zu Arbeitgebenden/zu Themen der Schwanger-/Mutterschaft, die das Arbeitsverhältnis tangieren/während der Erwerbsarbeit aufkommen/in direktem Zusammenhang mit dem Mutterschaftsurlaub stehen.</p>

Nr.	Kategorie	Definition	Ankerbeispiele	Kodierregel
7	<p style="text-align: center;">Kinderbetreuung</p> <p style="text-align: center;">Kapitel 2.4/2.5/2.6/2.7</p> <p style="text-align: center;">Häufigkeit (Anzahl Zitate): 24</p>	<p>Aussagen, die sich auf die Betreuung der Kinder beziehen. Dabei kann die Betreuung der Kinder durch Angehörige und nahe Bezugspersonen oder externe Betreuungsorganisationen erfolgen.</p>	<p>«Der ältere Sohn ist dann auch im Kindergarten und geht anschliessend zu seinem «richtigen» Vater, da dieser am Donnerstag den «Papitag» hat. Der Kleine geht am Donnerstag zu den Eltern meines Mannes.»</p> <p>(Interview 2, Abs. 25)</p>	<p>Aussagen zur Kinderbetreuung von Bezugspersonen der Kinder. Kosten der Kinderbetreuung, Beteiligung Arbeitgebende an Kinderbetreuung inkludierend. Abgrenzung zu Kategorie 4, «Vereinbarkeit».</p>

Anhang C: Einverständniserklärung für die Interviewteilnehmerinnen

Einverständniserklärung

Ich erkläre hiermit mein Einverständnis zur Nutzung der Daten, die im Rahmen des Interviews für die Master-Thesis von Caroline Mettler erhoben wurden.

Die Daten werden im Rahmen eines mündlichen Gesprächs erhoben, das mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet wird. Zum Zweck der Datenanalyse werden die mündlich erhobenen Daten verschriftlicht (Transkription), wobei die Daten anonymisiert werden. Eine Identifizierung der interviewten Person ist somit ausgeschlossen und der Datenschutz gewährleistet.

Kontaktdaten, die eine Identifizierung der interviewten Person zu einem späteren Zeitpunkt ermöglichen würden, werden aus Dokumentationsgründen in einem separaten Schriftstück festgehalten und nach Abschluss der Master-Thesis gelöscht.

Die Teilnahme an dem Gespräch erfolgt freiwillig. Das Gespräch kann zu jedem Zeitpunkt abgebrochen werden.

Ort, Datum:

Vorname, Name und Unterschrift:
