

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE AUS DER SICHT VON INGENIEURINNEN UND MINT-FRAUEN



Impressum

Die Arbeitsgruppe traf sich unter der Leitung der SVIN-Vorstandsfrau Christina Seyler im Zeitraum vom 5. September 2019 bis 5. März 2020 viermal zu Workshops, an denen die Inhalte des vorliegenden Berichts erarbeitet wurden.

Mitglieder der Arbeitsgruppe waren:

Carmen Ziegler, Christina Seyler, Doris Bielser, Elisabeth Eugster, Franziska Stössel, Ingitta Scapozza, Laurence Duc, Meike Rausch, Natalie Lerch-Pieper, Nina Hepperle, Nora Escherle, Sabrina Walti, Salome Hug, Sonja Wacker, Ulrike Trachte, Valentina Giampa

Zürich, November 2020

Die Publikation dieses Berichtes wurde ermöglicht durch die Anna Maria und Karl Kramer-Stiftung.

Zitiervorschlag:

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen (2020). Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Sicht von Ingenieurinnen und MINT-Frauen.

https://svin.ch/wordpress/wp-content/uploads/2020/06/SVIN_AG_Vereinbarkeit_Schlussbericht.pdf

SVIN

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen

Klosbachstrasse 107

8032 Zürich

kontakt@svin.ch

www.svin.ch

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	Seite	3
1 Einleitung	Seite	4
1.1 Ausgangslage	Seite	4
1.2 Aufbau des Berichts	Seite	5
2 Was spielt eine Rolle bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei MINT-Frauen?	Seite	6
2.1 Vorgehen	Seite	6
2.2 Ergebnisse	Seite	8
2.3 Fazit	Seite	10
3 Berufsumfeld und Arbeitsbedingungen von Ingenieurinnen und MINT-Frauen	Seite	11
3.1 Vorgehen	Seite	11
3.2 Ergebnisse	Seite	12
3.3 Fazit	Seite	14
4 Portraits von zwei MINT-Frauen mit Familie	Seite	15
4.1 Susanne, 39, Geographin, arbeitet als Planerin in der Stadtverwaltung	Seite	15
4.2 Marine, 38, Bauingenieurin, arbeitet in einem Beratungsbüro	Seite	20
5 Good Practices	Seite	27
5.1 Vorgehen	Seite	27
5.2 Ergebnisse	Seite	28
5.2.1 Kinderbetreuung und Organisation der Familie	Seite	28
5.2.2 Organisation der Erwerbsarbeit, Arbeitsweg und Arbeitgeber	Seite	29
5.2.3 Partnerschaft und Selbstorganisation	Seite	30
5.3 Fazit	Seite	31
6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	Seite	32
Lektüreliste	Seite	33
Zeitungsartikel und Blogs	Seite	33
Bücher	Seite	34

1

EINLEITUNG

1.1 AUSGANGSLAGE

Die meisten von uns machen die Erfahrung, dass es schwierig wird, wenn wir als gut ausgebildete Ingenieurinnen und MINT-Frauen¹ Kinder bekommen und trotzdem im Beruf verbleiben wollen. Dabei sind die Herausforderungen vielfältig. Die Kinder kommen oft zu einem Zeitpunkt, wo von uns erwartet wird, dass wir zu 100 % für die Firma einsatzbereit sind, wenn wir aufsteigen oder uns spezialisieren möchten. Unsere meist ebenfalls gut ausgebildeten Partner sind beruflich genauso stark eingespannt wie wir. Teilzeitstellen in Ingenieurberufen sind nicht überall möglich und neue Arbeitsmodelle (z. B. Jobsharing/Topsharing) wenig erprobt. Wir erfahren, dass in der Berufswelt niemand auf uns Eltern gewartet hat, und im Alltag mit den Kindern erleben wir, dass immer noch davon ausgegangen wird, dass es die Mütter sind, die sich hauptsächlich um die Kinder kümmern.

Tipps für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es mittlerweile viele. Bücher, Ratgeber, Zeitungsartikel und Blogs erklären, wie der Spagat zwischen einem erfüllenden Berufsleben und den Anforderungen in der Familie gemeistert werden kann. Für uns MINT-Frauen sind diese Ratschläge jedoch oft wenig hilfreich, da sie unsere Lebensrealität nicht abbilden. Wir haben nicht an Eliteuniversitäten studiert und wir sind nicht in Familien gross geworden, in denen es normal ist, mit Kindermädchen und International Schools aufzuwachsen. Die Ratschläge von Top-Karrierefrauen helfen uns daher nicht wirklich weiter. Auch Tipps von Jungunternehmerinnen, die von zu Hause aus oder in Co-working Spaces arbeiten, sind für uns nicht zielführend, denn wir sind tagsüber in unserem Büro, im Labor oder auf der Baustelle. Von den Anregungen aus Coop-Zeitung oder Schweizerfamilie, die davon ausgehen, dass die Frau maximal ein kleines Zuverdienerpensum in der Familie hat, wollen wir hier gar nicht erst sprechen.

Bisher wurde unserer Meinung nach in der Vereinbarkeitsdiskussion viel zu wenig berücksichtigt, dass Familien heute eine grosse Vielfalt an verschiedenen Lebensentwürfen und -realitäten aufweisen. Je nach familiärer Situation und beruflichem Hintergrund unterscheiden sich die Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit auch die möglichen Lösungsansätze beträchtlich. Wenn wir also für uns als Ingenieurinnen und MINT-Frauen Lösungen finden wollen, müssen wir zuerst verstehen, welches die spezifischen Herausforderungen sind, die uns in unseren Berufen und in unserem Alltag begegnen.

Zu diesem Zweck wurde innerhalb der Schweizerischen Vereinigung der Ingenieurinnen (SVIN) eine Arbeitsgruppe gegründet, mit dem Ziel, die berufsspezifische Vereinbarkeitssituation von Ingenieurinnen und MINT-Frauen aufzuzeigen. Auf einen Aufruf im Newsletter der SVIN meldeten sich über 30 Frauen, die an dieser Arbeitsgruppe teilnehmen wollten; 16 davon konnten schliesslich berücksichtigt werden.

Im Zeitraum vom 5. September 2019 bis zum 5. März 2020 traf sich die Arbeitsgruppe zu vier inhaltlichen Workshops. Dabei sollte herausgearbeitet werden, was Vereinbarkeit von Beruf und Familie für gut ausgebildete MINT-Frauen bedeutet, was die berufsspezifischen Herausforderungen sind, welche Lösungsansätze von den Familien ausprobiert wurden und welche

¹ MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.
Anmerkung: Im Bericht werden die Begriffe MINT-Frauen und Ingenieurinnen synonym verwendet.

schliesslich funktioniert haben. Die Ergebnisse der Workshops sollten anschliessend in einem Schlussbericht aufbereitet werden, damit sie einem erweiterten Personenkreis zur Verfügung gestellt werden können.

1.2 AUFBAU DES BERICHTS

In Kapitel 2 wird zunächst aufgezeigt, welche Aspekte dazu beitragen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gut oder schlecht empfunden wird. Die Leitthese im dazugehörigen Workshop lautete: «Vereinbarkeit ist mehr als das Bereitstellen von genügend Krippenplätzen». Es wurden dabei vier unterschiedliche Dimensionen identifiziert, zu denen sich die aufgeworfenen Themen zuordnen lassen. Diese vier Dimensionen erwiesen sich in den folgenden Workshops als sehr hilfreich, um das Thema Vereinbarkeit systematisch zu diskutieren.

In Kapitel 3 wird besprochen, welches die Charakteristika der Jobs von Ingenieurinnen und MINT-Frauen sind und welche davon die Vereinbarkeit von Beruf und Familie begünstigen respektive erschweren. Mit dem Vergleich der MINT-Berufe mit anderen Jobprofilen wie z. B. der Lehrerin oder der Ärztin werden die spezifischen Handlungsspielräume und Restriktionen von MINT-Berufen nochmals deutlicher vor Augen geführt.

In Kapitel 4 werden zwei MINT-Frauen portraitiert. Sie stehen exemplarisch für MINT-Frauen mit Familienverpflichtungen in der Deutschschweiz im Jahr 2020. Anhand dieser Portraits soll am konkreten Fallbeispiel gezeigt werden, welche Vereinbarkeitsfragen sich für MINT-Frauen stellen. Nachdem sich in den ersten zwei Workshops gezeigt hatte, dass die Herausforderungen je nach Alter der Kinder sehr verschieden sind, wurden die portraitierten Frauen bewusst so ausgesucht, dass die eine Frau Kinder im Krippenalter und die andere Kinder im Schulalter hat.

In Kapitel 5 schliesslich werden Good Practices vorgestellt. Es handelt sich dabei um Lösungen, mit denen die Mitglieder der Arbeitsgruppe in konkreten Vereinbarkeitssituationen gute Erfahrungen gemacht haben und die sie anderen MINT-Frauen weiterempfehlen würden. Es wurde im Workshop Wert darauf gelegt, dass sich die Handlungsempfehlungen immer auf eine konkrete Problemstellung beziehen. Nur so kann gewährleistet werden, dass sich die Vorschläge auf die spezifische Situation von MINT-Frauen beziehen.

2

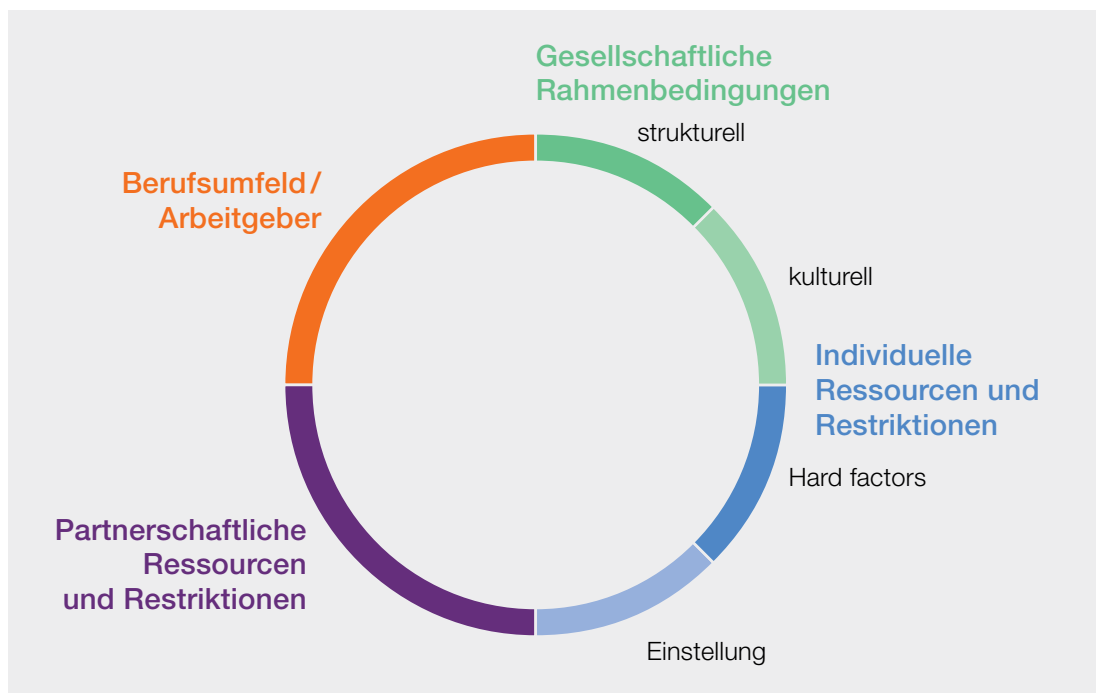
WAS SPIELT EINE ROLLE BEI DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE BEI MINT-FRAUEN?

2.1 VORGEHEN

Zunächst haben wir herausgearbeitet, was alles dazu beiträgt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von MINT-Frauen als gut oder schlecht empfunden wird. Wir haben uns die Frage gestellt: «Welche Themen spielen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für mich eine Rolle?». Anschliessend haben wir die Antworten in der grossen Runde gesammelt. Die aufgeworfenen Themen liessen sich dabei vier unterschiedlichen Dimensionen zuordnen (siehe Abbildung 1):

- Gesellschaftliche Rahmenbedingungen
- Individuelle Ressourcen und Restriktionen
- Partnerschaftliche Ressourcen und Restriktionen
- Berufsumfeld/Arbeitgeber

Abbildung 1: Die vier Dimensionen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (eigene Darstellung).



Unter gesellschaftlichen Rahmenbedingungen verstehen wir die Verfügbarkeit und das Angebot von öffentlichen und privaten Institutionen wie beispielsweise Kindertagesstätten, Kindergärten oder Schulen. Dabei spielt nicht nur das Vorhandensein einer Kinderkrippe oder einer Tagesschule eine Rolle, sondern auch deren Organisation wie Öffnungszeiten, Ferien oder die Kosten. Weiter zählen dazu auch durch den Staat vorgegebene Strukturen wie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, das Steuer- und Sozialversicherungssystem oder finanzielle Aspekte wie Steuerabzüge und Kindergeld. Neben den strukturellen Aspekten gibt es auch kulturelle Vorstellungen in einer Gesellschaft, wie die Rolle einer Mutter oder die eines Vaters zu sein hat und die dadurch den normativen Handlungsspielraum von Eltern vorgibt.

Daneben bringt jede Frau auch individuelle Ressourcen und Restriktionen mit. Dies können «harte Faktoren» sein wie die eigene Ausbildung, die Anzahl Kinder, der Wohnort oder die geographische Entfernung zu den nächsten Verwandten. Es ist einleuchtend, dass es nicht für jede Mutter die gleichen Lösungen geben kann. Eine Mutter, die alleinerziehend ist und mit ihren drei Kindern in einem konservativ-ländlichen Umfeld wohnt, hat andere Herausforderungen als eine Mutter, die nur ein Kind hat und gemeinsam mit ihrem Partner in einem urbanen Milieu lebt. Neben den «harten Faktoren» spielt auch die individuelle Einstellung der Frauen eine Rolle. So kann sich beispielsweise eine Mutter eher als «Berufsfrau, die auch Kinder hat» sehen oder als «Mutter, die nebenher noch arbeitet». Der Stellenwert der Mutterschaft ist in diesem Fall eine ganz andere.

Als dritte Dimension haben wir die partnerschaftlichen Ressourcen und Restriktionen identifiziert. Neben der Frage, ob überhaupt ein Partner (oder Partnerin) vorhanden ist, spielt auch eine Rolle, ob diese Person für die berufstätige Mutter eine tatsächliche Entlastung ist oder ob sie die Vereinbarkeit allenfalls sogar erschwert. Je nach Beruf des Partners kann dieser mehr oder weniger in der Familie anwesend sein und Aufgaben übernehmen oder eben auch nicht. Dazu kommt die Rollenvorstellung des Partners. Versteht er sich als moderner Vater, gleichberechtigter Haushaltsverantwortlicher und ebenbürtiger Partner? Oder sieht er sich eher als traditioneller Vater, der seiner Frau die Hauptverantwortung für Haushalt, gesellschaftliche Verpflichtungen und Kindererziehung überlässt?

Die letzte Dimension ist das Berufsumfeld resp. der Arbeitgeber der Frau. Es macht einen Unterschied, ob eine Mutter in einem Beruf arbeitet, der eine hohe Flexibilität aufweist, weil das Unternehmen Jahresarbeitszeit hat oder weil gelegentliches Home-Office möglich ist. Im Vergleich dazu hat eine Mutter, die im Kundendienst oder in einer Schulklasse arbeitet, sehr viel weniger Spielraum und folglich andere Bedürfnisse in Bezug auf z. B. die Kinderbetreuung. Ebenso spielt es eine Rolle, ob die Frau in einem konservativen, eher männlich geprägten Arbeitsumfeld arbeitet oder an einer Stelle, wo weibliche Führungskräfte und Teilzeitarbeit für Eltern an der Tagesordnung sind.

Nachdem wir die gesammelten Themen und Aussagen den vier Dimensionen zugeordnet hatten, wurden sie in einem zweiten Schritt gewichtet. Jedes Mitglied der Arbeitsgruppe durfte fünf Punkte vergeben für Aussagen, die für sie persönlich eine grosse Bedeutung – in positiver oder in negativer Hinsicht – bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben.

2.2 ERGEBNISSE

Die Ergebnisse sind in Abbildung 2 aufgeführt. Je länger die Linie unter der Aussage, desto öfter wurde sie von den Frauen als bedeutend angesehen.

Abbildung 2: Gesammelte und gewichtete Aussagen.

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen /strukturell

- «Als wir in der Krippe waren, ging es noch. Richtig schwierig wurde es, als die Kinder zu Schule kamen.»
- «Der Mutterschaftsurlaub stellt die Weichen: die Mutter wird zur primären Bezugsperson.»
- «Das Steuersystem in der Schweiz fördert eher das traditionelle Ernährermodell statt ein egalitäres Familienmodell.»
- «Die 14 Wochen Schulferien sind organisatorisch gesehen der reinste Horror.»
- «Es wird von der Schule erwartet, dass ich meinen Kindern mit den Hausaufgaben/Prüfungen/Vorträgen/... helfe.»
- «Die KiTa ist so teuer, dass vom zweiten Lohn praktisch nichts übrig bleibt.»
- «Oft haben die Väter einen höheren Lohn als die Mütter.»

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen /kulturell

- «Unsere Generation ist es sich gewohnt, alles zu haben. Wenn wir Eltern werden, merken wir, dass das nicht geht.»
- «Wenn ich 80 % arbeite, heisst es: Rabenmutter. Wenn mein Mann 80 % arbeitet, heisst es: Toll, so ein engagierter Vater!»
- «Von mir als Mutter wird mehr Verzicht erwartet»
- «In meinem Umfeld bin ich die einzige Mutter die arbeitet/nicht arbeitet»
- «In meine Herkunftsland arbeiten auch die Mütter 100%.»
- «Die Kindergärtnerin ruft immer bei mir an, obwohl sie auch die Nummer von meinem Mann hat.»

Individuelle Ressourcen und Restriktionen /Hard factors

- «Wir wohnen mitten in der Stadt/auf dem Land/weit weg von meinem Arbeitgeber/...»
- «Meine Familie lebt im Ausland.»
- «Ich brauche sehr viel Schlaf/ich habe sehr viel Energie/...»
- «Ich habe 4 Kinder/Kinder im Schulalter/nur ein Kind/ein behindertes Kind»
- «Ich bin alleinerziehend/geschieden.»
- «Ich wohne in einem sehr konservativen Umfeld.»

Individuelle Ressourcen und Restriktionen /Einstellung

- «Ich muss es aushalten/zulassen, dass es mein Mann anders macht.»
- «Ich möchte mehr vom Leben, als nur Hausfrau zu sein.»
- «Ich finde, mein Mann kann alles genau so gut wie ich.»

«Ich möchte unbedingt Karriere machen.»

«Ich möchte ja nicht nur arbeiten sondern auch etwas von den Kindern haben.»

«Ich habe ein schlechtes Gewissen dem Baby gegenüber.»

«Ich mache die Sachen im Haushalt lieber selber, weil mein Mann das nicht so gut kann.»

Partnerschaftliche Ressourcen und Restriktionen

«Ich bin im Haushalt und der Familie die «Familienmanagerin», mein Mann ist der «Familien-Sachbearbeiter.»

«Mein Mann arbeitet 120%/ist ständig auf Geschäftsreise/hat im Job mehr Verantwortung als ich/...»

«Mein Partner ist auch Ingenieur.»

«Mein Mann hat eine sehr traditionelle Einstellung, was die Rollenaufteilung in Familie und Beruf angeht.»

«Mein Mann traut sich nicht, als einziger in seiner Firma Teilzeit zu arbeiten.»

«Mein Mann will Verantwortung übernehmen, ihm fehlt jedoch die Erfahrung, da er daheim anders erzogen wurde.»

«Mein Mann kommt aus einem anderen Kulturkreis.»

«Mein Mann verdient viel mehr als ich.»

«Ein Partner, der ein egalitäres Familienmodell unterstützt ist essentiell.»

Berufsumfeld / Arbeitgeber

«In meinem Job gibt es Präsenzzeiten/eine hohe Flexibilität/...»

«Ich kann Projektarbeit machen und bin daher sehr flexibel.»

«Mein Chef hat ein konservatives Frauen- und Männerbild.»

«Bei uns haben die Chefs meistens eine Frau zu Hause, die ihnen den Rücken frei hält.»

«Ich bin an meiner Arbeitsstelle die einzige Frau.»

«Mein Lohn ist so gut, dass wir uns eine Putzhilfe leisten können.»

«In meinem Beruf gibt es nur sehr wenige mögliche Arbeitgeber.»

«Bestimmte Führungskräfte sehen schwangere Frauen/Mütter als Belastung an.»

«Ich kann einen Tag Home-Office machen und spare mir so den Arbeitsweg.»

«Ich muss viel auf Geschäftsreise.»

«Teilzeit geht in unserer Firma nicht.»

«Bei uns fangen die Sitzungen erst um 18 Uhr abends an.»

Es zeigte sich, dass die für MINT-Frauen als am wichtigsten angesehenen Aspekte aus sämtlichen vier Dimensionen stammten. Die Frage einer gelingenden Vereinbarkeit ist somit nicht nur auf der privaten oder betrieblichen Ebene anzusiedeln, sondern hat auch eine gesellschaftliche Dimension. Ebenso zeigte sich deutlich, dass es für eine bessere Vereinbarkeit nicht ausreicht, zusätzliche Krippenplätze oder Tagesschulen zur Verfügung zu stellen: keine einzige der 16 MINT-Frauen gab «fehlende Krippenplätze» oder «fehlende Tagesschulen» als spezielle Herausforderung an.

Was hingegen viele MINT-Frauen als Herausforderung ansahen, ist die ungleiche Behandlung von ihnen als Mütter und ihrer Partner als Väter. Viele MINT-Frauen haben Partner, die ebenfalls eine hohe Ausbildung haben – oft auch in MINT-Berufen – und sind es gewohnt, dass sie vor der Familiengründung eine gleichberechtigte Partnerschaft geführt haben. Nach der Geburt ändert sich das. Plötzlich wird von den Müttern seitens ihrer Vorgesetzten, seitens der Gesellschaft, manchmal sogar seitens der eigenen Verwandtschaft erwartet, dass sie diejenigen sind, die sich hauptsächlich um die Familie kümmern. Frauen, die es gewohnt sind, in ihrer Ausbildung und ihrem Beruf viel zu leisten und dafür die entsprechende Anerkennung zu erhalten, und die es gewohnt sind, mit Männern auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten, finden sich plötzlich in einer Situation wieder, in der von ihnen erwartet wird, dass sie beruflich zurückstecken. Gleichzeitig erfahren sie in der Partnerschaft, dass es nicht zu der gleichberechtigten Aufgabenteilung kommt, die vor der Familiengründung als so selbstverständlich angesehen wurde. Dass dieses Dilemma sich nicht an einer einzigen Dimension festmachen lässt, zeigt sich deutlich in Abbildung 2. Es sind hier sowohl strukturelle wie auch kulturelle Gründe mitbeteiligt, Gründe von Seiten der Gesellschaft, des Berufsumfeldes, der Partnerschaft aber zum Teil auch bedingt durch die eigene Einstellung.

2.3 FAZIT

Es zeigt sich, dass sich das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht auf eine einzige Dimension oder auf eine Hauptursache zurückführen lässt. Meist ist es die Summe von vielen, zum Teil auch kleinen Einflussfaktoren, die darüber entscheiden, ob eine Vereinbarkeit als gelingend empfunden wird oder nicht.²

Diese Erkenntnis gilt wohl für die meisten Frauen, unabhängig von ihrer Ausbildung oder ihrem Beruf. Was bei MINT-Frauen oft noch dazukommt, ist ihre starke intrinsische Motivation zur Berufsausübung. MINT-Frauen haben viel Zeit und Energie in ihre Ausbildung gesteckt und sind sehr motiviert, in ihrem Beruf etwas zu bewegen oder zu gestalten. Meist arbeiten sie in einem interessanten Arbeitsumfeld und haben spannende Aufgaben. Für sie stellt sich die Frage gar nicht, ob sie nach der Geburt ihrer Kinder weiter in ihrem Beruf tätig sein wollen oder nicht. Es ist für sie schlicht eine Selbstverständlichkeit. Umso mehr sind sie darauf angewiesen, dass eine gleichberechtigt Aufgabenteilung in Familie und Haushalt möglich ist.

² Man kann sich das vielleicht so vorstellen wie das Kräfte-diagramm in der Physik, wo mehrere Kraftvektoren, die in unterschiedliche (zum Teil sogar entgegengesetzte) Richtungen ziehen, sich am Ende zu einer resultierenden Kraft aufsummieren.




3

BERUFSUMFELD UND ARBEITSBEDINGUNGEN VON INGENIEURINNEN UND MINT-FRAUEN

3.1 VORGEHEN

In einem weiteren Workshop haben wir versucht, die Besonderheiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zusammenhang mit einem Job als Ingenieurin oder MINT-Frau zu beleuchten. Warum machen wir diesen Umweg und wenden uns nicht gleich den Handlungsempfehlungen zu? Es ist wichtig, sich die Arbeitsbedingungen einer Ingenieurin oder MINT-Frau vor Augen zu führen, weil damit auch gewisse Handlungsoptionen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einhergehen oder von Anfang an wegfallen. Wenn diese berufsspezifischen «Randbedingungen» bekannt sind und adressiert werden können, ist das Diskutieren von Lösungen einfacher und zielführender. In Abbildung 3 sind am Beispiel einer Lehrerin, einer Ärztin und einer Forscherin die berufsspezifischen Randbedingungen – aufgeteilt in erschwerende und erleichternde Faktoren – dargestellt.



Abbildung 3: Erleichternde und erschwerende Faktoren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in drei verschiedenen Berufen.

 Lehrerin an Primarschule	 Ärztin in Gemeinschaftspraxis	 Forscherin an Hochschule
<p>Erschwerende Faktoren</p> <p>Ständig hohe Präsenz vor den Kindern: konzentriert sein, nicht körperlich angeschlagen sein, ausgeschlafen sein</p> <p>Kurzfristiges Absagen wegen eigener Krankheit oder krankem Kind schwierig</p> <p>Obligatorische Sitzungen an wechselnden arbeitsfreien Tagen. Oft am Mittwoch-nachmittag, wenn die eigenen Kinder auch frei haben.</p> <p>Elterngespräche am späten Nachmittag und Abend</p> <p>Hohe Belastung in Zeiten, wenn auch die Familie viel Aufmerksamkeit braucht (z.B. vor Weihnachten, an Schuljahresende und -anfang)</p> <p>Überzeit kann nicht kompensiert werden</p>	<p>Erschwerende Faktoren</p> <p>Ganz pünktliches Erscheinen zur Arbeit notwendig</p> <p>Krankheit kann man sich nicht erlauben (es müsste die ganze Sprechstunde abgesagt werden)</p> <p>Viele obligatorische Fortbildungen (auch am Wochenende)</p> <p>Immer 100% präsent und aufmerksam sein. Jede Minute ist fremdbestimmt.</p> <p>Nachts Telefondienst</p>	<p>Erschwerende Faktoren</p> <p>Befristete Arbeitsverträge</p> <p>Trotz reduziertem Pensum wird ein 100%-Output erwartet (z.B. betreute Diplomarbeiten, Publikationen, Konferenzen)</p> <p>Mobilitätsanforderungen, um Forschungskredite zu bekommen</p> <p>Partner oft auch in der Forschung tätig → gleiche Anforderungen gelten auch an ihn</p> <p>Häufiger Wechsel des Wohn- und Arbeitsortes (oft auch Wechsel des Landes)</p> <p>Konkurrenzkampf um Professur-Stellen</p>
<p>Erleichternde Faktoren</p> <p>Ferien, wenn Kinder Schulferien haben</p> <p>Oft kurzer Arbeitsweg</p> <p>Guter Lohn (z.B. zahlen einer Putzhilfe)</p> <p>Ein Teil der Unterrichtsvor- und Nachbereitung kann zu Hause erledigt werden.</p> <p>Flexibilität in der Arbeitszeitverteilung in der unterrichtsfreien Zeit</p>	<p>Erleichternde Faktoren</p> <p>Teilzeitarbeit sehr gut möglich</p> <p>Grosser Anteil an Frauen; Gleichberechtigung ist weiter als in anderen Jobs.</p> <p>Abtausch mit anderen ÄrztInnen aus Praxis möglich</p> <p>Kind kann im äussersten Notfall in die Praxis mitgenommen werden.</p> <p>Kein Nachtdienst</p> <p>Sehr guter Lohn (zahlen einer Nanny möglich)</p>	<p>Erleichternde Faktoren</p> <p>Flexibilität in der Tagesstruktur</p> <p>Arbeit eher outcome- und weniger präsenzorientiert</p> <p>Oft Möglichkeit zur Teilzeitarbeit</p> <p>Gewisse Arbeiten im Home-Office möglich (z.B. Publikationen schreiben).</p> <p>Universitäten haben oft eigene Kinderkrippen</p>

3.2 ERGEBNISSE

Die in der Arbeitsgruppe beteiligten MINT-Frauen haben im Workshop verschiedene Faktoren genannt, die einen positiven oder negativen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben können. Die Ergebnisse sind in Abbildung 4 aufgeführt.³

Abbildung 4: Erschwerende und erleichternde Faktoren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in MINT-Berufen.

 Erschwerende Faktoren	 Erleichternde Faktoren
Fehlende weibliche Vorbilder	Anregende und motivierend Arbeitsinhalte, erfüllende Tätigkeit (hohe Motivation, trotz Familie zu arbeiten)
Wenig Frauen → Ausfallrisiko wg. Familie lastet nur auf einigen Wenigen der Belegschaft	Guter Lohn (Putzfrau anstellen)
Konservative Branche	Outcome-orientierte Arbeit → Flexibilität
Führungspersonen meist männlich (mit Frau zu Hause, die ihnen den Rücken frei hält) → fehlendes Verständnis für Familienpflichten	Hohe Flexibilität während Projektierungsphase
negative Haltung gegenüber Frauen; latent sexistische Kommunikation)	Neue Arbeitsformen möglich (z.B. Train-Office, Home-Office); Jahresarbeitszeit
Präsenzkultur; konservative Haltung gegenüber neuen Arbeitsformen	Regelmässige Arbeitszeiten (→ hohe Planbarkeit)
100 %-Kultur für Beförderung und Geschäftsleitung	Oft Teilzeit möglich (z.T. auch schon für Männer)
Teilzeit oft nicht möglich oder aber Mindestpensum gefordert (z.B. 80%)	Fachkräftemangel (→ gute Jobmöglichkeiten)
Nach Wiedereinstieg nicht mehr Rückkehr in den gleichen Job (wegen Wunsch nach Teilzeit)	Unbefristete Verträge (→ Jobsicherheit)
Hohe Spezialisierung (erschwerend bei Jobverlust)	«bunter Hund» sein → positiv hervorstechen
Arbeitgeber oft nur in grösseren Orten (wenige Städte in der Schweiz) → langer Arbeitsweg	Anerkennung für geleisteten Spagat
Dual Career-Problematik: Partner oft auch in der MINT-Branche tätig (meist zu 100 %)	
Hohe Belastung im Job	
Punktuell sehr hohe Arbeitsbelastung (z.B. Projektabschluss, Inbetriebnahme); wenig Flexibilität in Ausführungsphase	
Je nachdem Mobilitätsanforderungen (Dienstreisen)	

³ Wir haben versucht, auf einer verallgemeinerbaren Ebene zu bleiben, damit sich möglichst viele Ingenieurinnen und MINT-Frauen darin wiederfinden. Oft finden sich aber erschwerende oder erleichternde Faktoren auf einer branchen- oder firmenspezifischen Ebene. So kann es beispielsweise sein, dass eine spezifische Branche sehr reiseintensiv ist, was sich negativ auf die Vereinbarkeit auswirkt, oder dass ein spezifisches Unternehmen Teilzeitarbeit für die Mitarbeitenden anbietet, was sich wiederum positiv auswirkt. Diese firmenspezifische Ebene kann hier nicht abgebildet werden.

Die Ingenieur- und MINT-Branche ist nach wie vor davon geprägt, dass hier wenig Frauen arbeiten, Vorgesetzte meist männlich sind und generell sehr konservative Vorstellungen über die gesellschaftlichen Rollen von Frauen und Männern vorherrschen. Es ist eine Arbeitskultur, die stark auf der Zweiteilung von Erwerbs- und Familienarbeit fusst. Es wird davon ausgegangen, dass die (meist männlichen) Mitarbeiter durch ihre Partnerinnen von der häuslichen Arbeit befreit sind und sich zu 100 % ihrem Job widmen können. Ingenieurinnen mit Familienpflichten passen nicht in dieses Schema und müssen organisatorische und kulturelle Anpassungsleistung erbringen, die meist mit einem zusätzlichen Energieaufwand verbunden sind. Weiter herrscht in der Ingenieursbranche eine hohe Präsenzkultur vor und höhere Positionen oder Leitungsfunktionen setzen praktisch immer einen Beschäftigungsgrad von 100% voraus.

Eine weitere Erschwernis für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die hohe Spezialisierung im Beruf, was dazu führt, dass nur wenige Arbeitgeber in Frage kommen und oft lange Arbeitswege in Kauf genommen werden müssen.⁴ Diese Situation verschärft sich zusätzlich, wenn der Partner ebenfalls eine hohe berufliche Spezialisierung hat und ebenso unflexibel in der Wahl des Arbeitsortes ist. Konstellationen, wo die Frau beispielsweise in Bern im Bundesamt für Umwelt und der Mann in Dübendorf an der EMPA arbeiten, sind daher nicht ungewöhnlich. So können für den einen Elternteil schnell einmal tägliche Pendelzeiten von bis zu drei Stunden anfallen, was sich auf die Vereinbarkeit und auf die innerfamiliäre Aufgabenteilung auswirkt.

Weitere erschwerende Faktoren, die von den Frauen im Workshop genannt wurden, waren eine generell hohe berufliche Belastung, punktuell hohe Arbeitsbelastungen in der Ausführungsphase sowie, je nach Job, auch Dienstreisen.

Es gibt im Ingenieurberuf aber auch Faktoren, die sich erleichternd auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken. Mehrere Frauen nannten eine anregende und erfüllende Tätigkeit als wichtiger Faktor, der ihnen hilft, über Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit hinwegzusehen. Zudem ermöglicht ein in der Regel hohes Haushaltseinkommen, externe Unterstützung für den Haushalt zu organisieren oder zusätzliche Betreuungstage in der Kinderkrippe zu bezahlen.

Ein weiterer positiver Faktor ist die meist outcome-orientierte Arbeitsweise im Ingenieurberuf (Projektarbeit). Diese erlaubt es, angefangene Arbeiten auch mal am Abend oder am Wochenende fertigzustellen, um dafür unter der Woche rechtzeitig aus dem Büro zu kommen. Diese Flexibilität wird zusätzlich durch die in vielen Firmen eingeführt Jahresarbeitszeit erhöht. Neue Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit, Home-Office und Train-Office führen zu einer zusätzlichen Flexibilität und werden bereits von einigen Arbeitgebern angeboten. Der Job der Ingenieurin ist weiter gekennzeichnet durch regelmässige Arbeitszeiten und unbefristete Verträge. Dies führt zu einer Planungssicherheit, die für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unerlässlich ist.

Als letztes wurde noch genannt, dass es nicht immer nur negativ ist, eine berufstätige Mutter unter lauter Ingenieuren zu sein. Als «bunter Hund» sticht man aus der Masse heraus, was manchmal auch Vorteile haben kann.

⁴ Es zeigte sich, dass dies nicht für Bauingenieurinnen und Informatikerinnen gilt. Diese arbeiten oft in kleinen, dezentral angesiedelten Unternehmen, die sich in der Nähe ihres Wohnortes befinden.

3.3 FAZIT

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Job einer Ingenieurin oder MINT-Frau durch vier Merkmale gekennzeichnet ist. Als erstes konnten wir feststellen, dass die meisten Ingenieurinnen mit Kindern in Teilzeit arbeiten, dabei aber in einem vergleichsweise hohen Pensum von mindestens 60–80 %. Gleichzeitig haben diese Frauen Partner, die ebenfalls in einem hohen Pensum arbeiten, dabei ist dieses meist höher als dasjenige der Frau – nicht selten 100 %. Oft kommt ein langer Arbeitsweg zumindest einer Person dazu. Im Vergleich zu anderen Berufen haben Ingenieurinnen eine Familiensituation, die durch hohe Arbeitspensen und damit lange Abwesenheiten der Eltern gekennzeichnet ist. Solche Familien sind meist auf formelle Angebote wie Kinderkrippen, schulische Tagesstrukturen und nicht selten auch auf Personal wie z. B. Putzhilfen angewiesen. Es ist sofort ersichtlich, dass gut gemeinte Ratschläge wie «fragen Sie doch eine Nachbarin, ob sie mal einen Nachmittag auf die Kinder schaut» hier wenig nützen.

Ein weiteres Merkmal, das den Job einer Ingenieurin prägt, ist, dass Projektarbeit nicht an einen bestimmten Standort und an eine bestimmte Zeit gebunden ist sondern prinzipiell irgendwo und irgendwann erledigt werden kann. Im Vergleich zu anderen Berufen, die im permanenten Kontakt mit SchülerInnen, PatientInnen oder KundInnen stehen, bietet dies ideale Möglichkeiten für neue Arbeitsformen. So kann ein Teil der Arbeit auch von zu Hause oder auf einer längeren Zugfahrt erledigt werden. Dadurch, dass keine ständige Präsenz am Arbeitsort vorausgesetzt ist, ergibt sich eine Flexibilität, die auch genutzt werden kann, wenn z. B. der Partner auf Geschäftsreise oder Weiterbildung ist. So ist es möglich, auch mal erst um 10 Uhr ins Büro zu kommen oder ausnahmsweise schon um 16 Uhr zu gehen.

Ein drittes Merkmal ist die im Vergleich zu anderen Berufen regelmässige Arbeitszeit. Es stehen weder Schichtarbeit noch Nacht- oder Wochenenddienste an. Die tägliche Kinderbetreuung kann daher weit vorausgeplant sowie gut mit bestehenden formellen Lösungen abgedeckt werden und bedarf keiner Sonderlösung (z. B. Kinderbetreuung mit Übernachtungsmöglichkeiten).

Ein viertes Merkmal ist die Autonomie bei der Arbeit. Im Gegensatz zu Berufen mit starker Fremdbestimmung (z. B. Verkauf, Gastronomie, ...) bietet der Beruf als Ingenieurin die Möglichkeit, die anfallenden Arbeiten eigenverantwortlich zu organisieren und gemäss dem eigenen Biorhythmus zu erledigen. So ist es durchaus möglich, sich morgens im Büro erst einmal einen Kaffee zu holen und die Mails zu lesen, bevor man sich Arbeiten zuwendet, die eine hohe Konzentration erfordern. Dies ist für eine Pflegerin auf der Notfallabteilung eines Spitals nicht möglich.

4

PORTRAITS VON ZWEI MINT-FRAUEN MIT FAMILIE

Es wurde bereits in der Einleitung erwähnt, dass Familien in der Schweiz sehr vielfältige Lebensentwürfe und -realitäten aufweisen und dass daher sehr unterschiedliche Lösungsansätze gefragt sind, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Viele der landläufig vorgeschlagenen Massnahmen sind für gut ausgebildete MINT-Frauen, die in einem anspruchsvollen Job arbeiten, schlicht nicht sinnvoll und zielen an ihren eigentlichen Bedürfnissen vorbei. Wir haben uns daher entschieden, zwei MINT-Frauen zu portraituren, um aufzuzeigen, wie ihr Leben konkret aussieht und wie sie es organisieren, welchen Herausforderungen sie begegnen und welche Lösungsansätze sie verwenden.

Bei der Auswahl der Portraits haben wir darauf geachtet, dass die Frauen «exemplarisch» für möglichst viele MINT-Frauen stehen und dem «statistischen Durchschnitt» möglichst gut entsprechen.⁵ So leben beide portraitierte Frauen in einer intakten Beziehung mit einem ebenfalls gut ausgebildeten Partner zusammen und haben jeweils zwei Kinder. Bewusst haben wir die Situation so gewählt, dass eine Frau Kinder im Vorschulalter hatte, während bei der anderen Frau zumindest eines der Kinder bereits im Schulalter war. Dabei wurden die Namen sowie die exakten Stellenbeschreibungen abgeändert, sodass keine Rückschlüsse auf die beiden Frauen gezogen werden können.

Die Interviews sind folgendermassen aufgebaut: in einem ersten Teil wird zunächst eine Kurzbeschreibung der Familiensituation gegeben sowie ein typischer Arbeitstag der Frauen beschrieben. Danach stellen wir in einem zweiten Teil des Interviews den Frauen konkrete Fragen, die wir zuvor in der Arbeitsgruppe gesammelt hatten.

4.1 SUSANNE, 39, GEOGRAPHIN, ARBEITET ALS PLANERIN IN DER STADTVERWALTUNG



Teil A: Kurzbeschreibung der Familiensituation

Susanne, 39, lebt mit ihrem Mann Lukas, 41, und ihren zwei Kindern (2 und 4) in der Stadt Zürich. Susanne ist promovierte Geografin, ihr Mann ist Bauingenieur. Sie wohnen zentral in einer 4 ½-Zimmer Wohnung zur Miete. Susanne arbeitet als Planerin im Hochbauamt der Stadt Zürich in einem 80 %-Pensum. Zuvor hatte sie einige Jahre in einem Planungsbüro gearbeitet, wo sie auch ihr erstes Kind bekommen hatte. Ihr Pensum hatte sie nach der Geburt von 100 % auf 80 % reduziert und dieses beibehalten, als sie zur Stadt Zürich gewechselt ist. Kurz darauf kam das zweite Kind. Susannes Arbeitsweg ist sehr kurz und beträgt von Tür zu Tür mit dem Velo gerade einmal 10 Minuten. Dafür nimmt die Familie eine hohe Miete in Kauf.

⁵ Dies unter der Annahme, dass Frauen, die z. B. alleinerziehend sind, in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften leben, mehr als zwei Kinder haben (oder auch nur eines), Kinder oder Partner mit besonderen Bedürfnissen haben, weniger oder mehr als 60 – 80 % arbeiten, etc. oft auf andere Strategien zurückgreifen (müssen).

Ihren Mann hat Susanne kennengelernt, als sie beide noch beim Planungsbüro gearbeitet haben. Lukas arbeitet mittlerweile bei den Zürcher Verkehrsbetrieben als Projektleiter in einem 80 %-Pensum. Auch er hatte sein Pensum nach der Geburt des ersten Kindes auf 80 % reduziert und dieses seither beibehalten. Als Lukas nach dem ersten Kind zu den Verkehrsbetrieben wechselte, hätte er noch eine andere Stelle in Luzern in Aussicht gehabt. Diese wäre zwar inhaltlich interessanter gewesen, allerdings hätte sie einen wesentlich längeren Arbeitsweg mit sich gebracht. Er entschied sich damals bewusst für die Stelle in Zürich. Diese mag zwar etwas weniger interessant sein, dafür ist er innerhalb von 15 Minuten mit dem Velo im Büro.

An drei Tagen die Woche, wenn beide Eltern arbeiten, besuchen die Kinder die nahe gelegene Kinderkrippe. An je einem weiteren Tag sind Susanne (Mami-Tag) resp. Lukas (Papi-Tag) zu Hause.

Teil B: Beschreibung Alltag/Wochenende

Wie sieht ein typischer Arbeitstag von Susanne aus?

An den Tagen, an denen Susanne und Lukas beide arbeiten, stehen sie um 6 Uhr auf. Während einer von beiden duschen geht, macht der andere das Frühstück und weckt die Kinder. Nachher tauschen sie und während der eine die Kinder anzieht, geht der andere schnell duschen. Kurz vor 8 Uhr sind alle abmarschbereit.

Susanne empfindet die Morgen als recht anstrengend. Sie würde eigentlich gerne früher aufbrechen,

Dennoch ist der Morgen stark geprägt vom gefühlten tausend Mal «Anziehen, jetzt sofort, Zähneputzen, Haare kämmen, eincremen, Schuhe anziehen». Nicht selten endet das Ganze «in einem Drama, wo man die Kinder dann unter Zwangsmassnahmen in die Schuhe stopfen muss».

doch das klappt meistens nicht, weil es der Familie wichtig ist, gemeinsam zu Frühstücken. Dennoch ist der Morgen stark geprägt vom gefühlten tausend Mal «Anziehen, jetzt sofort, Zähneputzen, Haare kämmen, eincremen, Schuhe anziehen». Nicht selten endet das Ganze «in einem Drama, wo man die Kinder dann unter Zwangsmassnahmen in die Schuhe stopfen muss».

Susanne packt die Kinder in den Veloanhänger und liefert sie auf dem Weg ins Büro in der Krippe

ab. Wenn sie dann um 8:30 Uhr ins Büro kommt, lässt sie sich erstmal einen Kaffee raus und kann etwas entspannen: «Ich bin dann schon so 2 ½ bis 3 Stunden wach, das sieht natürlich keiner». Susanne arbeitet bis Mittag und versucht dann die Mittagspause so kurz wie möglich zu halten. Ab und zu nimmt sie sich «die Freiheit, über Mittag mal in die Limmat zu springen». Da sie mit ihrem Mann die Regel «der eine bringt, der andere holt» hat, kann sie am Nachmittag bis um 18 Uhr arbeiten. So kommt sie auf ihre 8.5 Arbeitsstunden und ist zeitgleich mit Mann und Kindern zu Hause.

Wenn die Familie nach Hause kommt, muss es schnell gehen mit dem Abendessen, weil die Kinder nach dem Krippentag völlig «dure» sind. Es gibt dann kein «grosses Rumgekoche» sondern entweder Reste oder Brot und Käse. Das geht gut, weil sie ja alle mittags schon warm gegessen haben.

Es kann vorkommen, dass ein Elternteil einen Aussentermin hat und morgens früher gehen muss oder abends später nach Hause kommt. An diesen Tagen muss dann jeweils die gleiche Person die Kinder bringen und holen.

Wie sieht ein typischer Mami-Tag mit den Kindern aus?

Susanne hat es «aufgegeben, am Mami-Tag neben den Kindern noch viele Sachen zu erledigen». Wenn es gut kommt, kann sie «ein oder zwei Waschmaschinen füllen, die Wäsche auch aufhängen und zwischendurch Mittagessen kochen». Manchmal ist auch der Kühlschrank leer und sie muss mit den Kindern noch schnell in die Migros. Aber mehr liegt in der Regel nicht drin. Nachmittags geht sie mit den Kindern auf den Spielplatz oder in den Park, wo sie sich austoben können.

Aufgeräumt und geputzt wird in der Familie abends, wenn die Kinder schlafen. Ausserdem kommt alle zwei Wochen eine Putzhilfe für vier Stunden und übernimmt die «groben Putzarbeiten» und auch etwas Bügelarbeit. Dann heisst es allerdings am Abend vorher «Grossaufräumen», damit die Putzhilfe am nächsten Tag freie Bahn hat.

Wie sieht ein typisches Wochenende aus?

Am Samstag wird in der Regel eingekauft. Meist geht der eine Elternteil mit dem Auto einkaufen, während der andere mit den Kindern schon mal rausgeht. Manchmal gehen aber auch alle gemeinsam einkaufen und der Einkauf wird dann gleich noch mit einem Mittagessen im Migros-Restaurant verbunden. Am Sonntag gehen Susanne und Lukas mit den Kindern in den Wald oder Velofahren. Manchmal gehen sie auch zu den Schwiegereltern, die einen eigenen Garten haben. Im Sommer gehen sie auch mal in die Badi oder im Winter ins Hallenbad. Meist ist der Sonntag gemütlich und «alles ein bisschen langsamer». Für grössere Ausflüge, meint Susanne, fehle ihnen die Energie.

Teil C: Fragen aus der Arbeitsgruppe

War es schwierig, einen Krippen- oder Hortplatz zu kriegen?

Nein, es war nicht schwierig. Man hatte uns ziemlich Angst gemacht, dass man früh dran sein müsse und so. Am Ende hatten wir aber von allen drei Krippen, bei denen wir uns angemeldet hatten, eine Zusage bekommen. Die Lage hat sich in Zürich recht entspannt, habe ich das Gefühl.

Was macht ihr, wenn beide gleichzeitig einen Auswärtstermin haben?

Es ist zwar selten aber auch schon vorgekommen, dass wir uns schlecht abgesprochen haben und dass es dann einen Engpass gegeben hat. Da mussten wir für abends schon mal die Oma aufbieten, die das dann eigentlich auch immer macht. Für morgens muss man dann halt eine Lösung finden. Die Krippe hat ja schon ab 7:00 auf. Das ist bisher aber selten vorgekommen.

Was macht ihr, wenn ein Kind krank ist?

Ich muss zugeben, dass ich mich ein bisschen davor scheue, diese Krankheitstage, die mir ja eigentlich zustehen, einzuziehen. Ich habe ganz am Anfang meinen direkten Vorgesetzten mal gefragt, wie ich diese Zeit denn verbuchen muss, und da habe ich ein bisschen dieses «ja das sollte dann schon nicht so oft vorkommen» gespürt und deswegen habe ich es noch nie gemacht. Meist regeln wir das entweder mit der Oma oder mein Mann kann seinen Computer mitnehmen und von zu Hause aus arbeiten. Manchmal bleibe auch ich zu Hause. Obwohl ich dann meistens erst abends arbeite, trage ich die Stunden trotzdem regulär tagsüber ein, damit es im Büro keine Diskussionen gibt.

Habt ihr beim Job Zugeständnis zugunsten der Familie gemacht?

Wir haben schon recht optimiert und zwar vom Arbeitsweg her und auch unsere Arbeitgeber sind sicherlich eher familienfreundlich. Wir wollten beide nicht in die Zwickmühle geraten «ja, aber die haben mir nur 100% angeboten und den Job will ich gerne».

«Wir haben schon recht optimiert und zwar vom Arbeitsweg her und auch unsere Arbeitgeber sind sicherlich eher familienfreundlich. Wir wollten beide nicht in die Zwickmühle geraten 'ja, aber die haben mir nur 100 % angeboten und den Job will ich gerne' ».

War es schwierig für euch, das Pensum zu reduzieren?

Obwohl wir damals beide beim gleichen Arbeitgeber waren, hatte mich mein Abteilungsleiter lange hingehalten, als ich schwanger war. Ich war schon fast im 9. Monat, als ich dann endlich eine Zusage erhalten habe. Das hat dann auch

einen schalen Beigeschmack bei mir hinterlassen. Mein Mann hatte seinem Chef gesagt «entweder 80% oder ich gehe woanders hin» und hatte dann innerhalb einer Woche den neuen Arbeitsvertrag auf dem Tisch liegen.

Bäckst du den Geburtstagskuchen für die Kinder selber?

Ja, den backe ich selber. Meist sogar mehrere. Es gibt einen für die Krippe und einen für daheim und je nachdem wie oft man daheim feiert, weil einmal die Gspänli kommen und einmal die Grosseltern, dann gibt's halt zwei oder drei...

Führt ihr eine Familienagenda?

Nach dem zweiten Kind haben wir einen gmail-Kalender angelegt, wo wir unsere gemeinsamen privaten Termine und sonstigen wichtige Sachen eintragen. Bei unserem früheren Arbeitgeber haben wir uns Zugriff auf unsere jeweiligen Arbeitskalender gegeben und wenn ich einen Termin abmachen wollte, habe ich einfach schnell Lukas Agenda dazu geklickt und habe gesehen, was er wann hatte. Das war schon sehr praktisch. Jetzt haben wir drei Kalender: er einen, ich einen und dann noch den gemeinsamen. Wir haben beide eine App auf dem Handy, wo ich meinen und den Familienkalender mit den Terminen von der Familie drüberlegen kann. Ich sehe einfach nie seinen Arbeitskalender und da müssen wir uns jeweils absprechen.

Triffst du dich an deinem Mami-Tag auch mit anderen Eltern mit Kindern?

Ab und zu. Ich bin nicht so der Typ für fixe Verabredungen mit anderen Müttern. Aber die Kinder kommen jetzt in ein Alter, wo die Gspänli wichtig werden. Mit einem Elternpaar sind wir jetzt auch recht gut befreundet und wir treffen uns öfters. Das ist ganz praktisch: die Kinder sind dann beschäftigt und selber kann man zusammen plaudern und einen Kaffee trinken.

Habt ihr schon vor der Familienplanung über die künftige Aufgabenteilung in einer Familie mit Kindern diskutiert?

Wir haben keine klassische Familienplanung gemacht, ich war irgendwann einfach schwanger. Wir haben beide irgendwie voneinander gewusst, wo wir stehen. Ich habe immer gesagt, ich arbeite weiter und zwar mit 80% und wenn Lukas nicht auf 80% reduziert hätte, wäre es ein Tag mehr Kinderkrippe geworden, das war für mich klar. Für ihn war ziemlich klar, wenn wir Familie und Kinder haben, dann reduziert er auf 80%. Das hat er mir immer gesagt und das habe ich ihm auch irgendwie geglaubt.

Wer von euch geht mit den Kindern zum Arzt?

Momentan ist es mehrheitlich Lukas, weil ich am Freitag frei habe und unsere Kinderärztin dann nur den halben Tag arbeitet, so dass die Termine dann meistens schon weg sind.

Kennt dein Mann die aktuelle Kleidergrösse eurer Kinder?

Ich denke, so plus minus würde es schon passen, wenn er einkaufen müsste, aber er könnte jetzt nicht sagen, es ist die 92 oder die 98 oder die 104. Er meint immer, das ist so das weibliche Ding mit den Kleidergrössen.

Wie kauft ihr Kinderkleider?

Das mach ich manchmal einfach schnell in der Mittagspause beim H&M oder online. Das ist nicht so mein Hobby und das ist eher immer so «ich kauf jetzt mal wieder fünf T-Shirts und drei Hosen» oder «wir brauchen jetzt dringend was Neues» und dann bestellt man grad irgendwas. Schuhe bestelle ich meistens online, zwei oder drei Paar und dann werden die probiert und die, die gut gehen, die behalten wir dann.

Wer besorgt das Geburtstagsgeschenk für den Kindergeburtstag?

Meistens ich, aber ich mache es auch gerne. Also Lukas würde es schon auch machen, wenn ich ihm sage «bringst du bitte noch irgendwas mit?». Es ist auch ein bisschen die Lage von meiner Arbeitsstelle. Ich kann einfach über Mittag noch schnell in den Franz Carl Weber etwas kaufen gehen.

Gibt es in eurem Umfeld Familien, wo der Vater weniger arbeitet als die Mutter?

Ich kenne tatsächlich ein Paar, wo nur sie arbeitet und er Hausmann ist. Und noch ein Paar, wo er Lehrer ist und nebenbei noch eine Beiz hat. Das sind aber die einzigen Beispiele. In der Regel arbeitet die Mutter weniger als der Vater.

War dein Mann nach der Geburt längere Zeit zu Hause?

Nein, er hat ganz klassisch seinen Vaterschaftsurlaub genommen. Das war beim damaligen Arbeitgeber eine Woche. Aber weil er ja ab dem ersten Kind auf 80 % reduziert hatte, war er dadurch immer noch einen Tag in der Woche mit daheim.

Findest du es streng, Beruf und Familie zu vereinbaren?

Also ich finde es nicht durchgehend immer streng. Meistens ist es gut machbar. Aber ich merke, dass ich periodisch immer wieder mal müde bin, weil einfach sehr viel in den Abend reinfällt. Wenn die Kinder im Bett sind, dann fängt man nochmal an. Und dadurch kommt man dann oft spät ins Bett. Zu spät, wenn man morgens früh aufstehen muss. Grundsätzlich finde ich einen Tag im Büro zu arbeiten entspannter als einen Tag mit den Kindern daheim. Der Mami-Tag ist eigentlich der anstrengendste der ganzen Woche.

Man kann bekanntlich nicht alles haben: Worauf verzichtest du?

Worauf verzichtet dein Mann?

Also momentan schon auf Hobbies, Freunde und Freizeit. Wenn man Job und Kinder hat, dann liegt einfach nicht mehr viel drin. Wir beiden versuchen, noch so viel wie möglich Zeit als Paar zu haben, aber keiner von uns geht einem regelmässigen Hobby nach. Wir haben auch keine regelmässigen Verabredungen mit Kollegen. Schon ab und zu, dass wir mal etwas abmachen, aber nicht mehr so wie früher.

Auf was müssen die Kinder verzichten?

Sicher manchmal auf Geduld von uns Eltern. Es gibt einfach nicht endlose Diskussionen, gerade mit einem zweiten Kind. Es wird manchmal einfach gemacht und der Tarif durchgestellt. Das tut mir dann auch leid, weil man holt sie dann so aus ihrer Kinderwelt raus. Es hat dann einfach nicht die Zeit, morgens vor dem Haus im Brunnen noch zu «götschen».

Was würdet ihr jungen Paaren mit Kindewunsch empfehlen?

Ich habe einfach immer wieder das Gefühl, es sind zum Schluss die Frauen, die nachgeben. Dabei meine ich nicht, dass die Frauen unbedingt auf Konfrontation gehen müssen oder stur sein sollen, sondern als Frau muss man einfach seinen Standpunkt klarmachen.

Weiter denke ich, sollte man früh beim Arbeitgeber anmelden, welches Modell man nach der Geburt anstrebt. Dabei sollte man möglichst klare Vorstellungen haben. Diese sollte man dann auch beim Partner fix deklarieren.

Ein wichtiges Thema ist die räumliche Nähe. Die Kinderkrippe sollte so nah wie möglich sein, es sollte keine weiten Wege geben, kein Morgens-noch-quer-durch-die-Stadt. Wenn die Kinderkrippe im Quartier ist, lernt man auch andere Eltern kennen und wird im Quartier besser vernetzt.

Gibt es sonst etwas, was du noch gerne ergänzen möchtest?

Was mich wirklich nervt, ist, wenn mein Mann sagt, er habe einen Papi-Tag, sagen alle «cool». Wenn ich sage, ich habe einen Mami-Tag, dann sagen alle «was du arbeitest so viel?». Dieses Mit-unterschiedlichen-Ellen-Messen, das finde ich fast am schwierigsten. Als Mutter ist man mit einem 80 %-Pensum schon fast eine Rabenmutter und als Vater – mit dem gleichen Pensum – grad der Supertyp, der 20 % reduziert hat. Das ist etwas, was man jüngeren Paaren mitgeben muss. Und wir müssen weg von diesem Glauben, dass die Mami in jeder Phase der wichtigste Mensch im Leben der Kinder ist. Unsere Kinder haben extreme Papi- und extreme Mami-Phasen und das ist auch in Ordnung so.

4.2 MARINE, 38, BAUINGENIEURIN, ARBEITET IN EINEM BERATUNGSBÜRO



Teil A: Kurzbeschreibung der Familiensituation

Marine, 38, ist Bauingenieurin und lebt mit ihrem Mann Philippe, 39, und ihren beiden Kindern Yaël (4) und Emile (6) in einem Aussenquartier von Zürich.

Die Familie wohnt in einer 4 ½-Zimmer Genossenschaftswohnung. Die ganze Siedlung ist ein Ersatzneubau und es hat daher sehr viele junge Familien mit Kindern in der Umgebung. Die meisten Familien sind in einer vergleichbaren Situation wie Marines Familie, d.h. beide Elternteile arbeiten und die Kinder sind in einem ähnlichen Alter. Für Marine und ihren Mann ist diese Situation perfekt, weil sie dadurch viele Familien haben, mit denen sie sich austauschen können.

Marine, die berufsbegleitend noch einen Abschluss in Business Administration gemacht hat, arbeitet in einem Beratungsbüro etwas ausserhalb von Zürich. Sie geht entweder mit dem Velo

zur Arbeit oder mit dem ÖV. Für beides benötigt sie rund 45 Minuten, was sie als einen «Wermutstropfen» ihres Wohnortes empfindet. Sie arbeitet zurzeit in einem 80 %-Pensum an vier Tagen die Woche. Meistens kommt sie allerdings mit den 80 % nicht hin und arbeitet eigentlich mehr. Seit kurzem ist sie ausserdem im Vorstand eines Berufsverbandes.

Marines Mann Philippe ist Kulturingenieur und hat ebenfalls eine betriebswirtschaftliche Weiterbildung gemacht. Er arbeitet in einem 80 %-Pensum in der Geschäftsleitung eines Umweltbüros. Sein Arbeitsweg mit dem Velo beträgt rund 20 Minuten.

Das jüngere Kind Yaël geht an drei Tagen die Woche in die Kita, die sich nur 50 Meter von der Wohnung entfernt befindet. Sie wird gegen acht, halb neun gebracht und ist abends, gegen halb sieben, meist das letzte Kind, das wieder abgeholt wird. Der ältere Bruder Emile ist bereits im zweiten Kindergartenjahr. Über Mittag und am Nachmittag ist er im Hort, wo er gegen 18 Uhr abgeholt wird. Meist bringt der Vater die Kinder und Marine holt die Kinder am Abend dafür ab. Wenn Sitzungen oder Aussentermine anstehen, tauschen sie auch mal und Marine bringt die Kinder, während Philippe sie abholt.

Der sechsjährige Emile kann den Weg zum Kindergarten mittlerweile alleine gehen, was die Eltern als grosse Entlastung empfinden. Lange musste das Kind von einem Elternteil begleitet werden, da der Kindergarten zwar nur 400 Meter von der Wohnung entfernt liegt, der Weg aber über eine stark befahrene Strasse führt. Im Sommer kommt Emile dann in die Schule. Die Eltern hatten Glück und er wurde in das Schulgebäude eingeteilt, das sich gleich gegenüber der Wohnsiedlung befindet; so kann er seinen Schulweg auch in Zukunft alleine bewältigen. Dafür kommt im Sommer die jüngere Schwester Yaël in den Kindergarten «so dass diese ganze Begleiterei wieder von vorne beginnt».

Teil B: Beschreibung Alltag / Wochenende

Wie sieht ein typischer Arbeitstag von Marine aus?

Marine steht um viertel vor sieben auf, «macht sich unglaublich schnell parat», «rast mit dem Velo ins Geschäft» und sitzt «allerspätstens um acht Uhr» vor dem Computer. Der Tag ist gefüllt mit verschiedenen Projekten und vielen Sitzungen, die an den verschiedenen Standorten der Firma oder bei Kunden stattfinden. Mittags

macht sie eine schnelle Mittagspause und arbeitet, oft nochmals durch Sitzungen unterbrochen, bis um Viertel nach fünf. Meist «bin ich dann wieder am Rennen, weil ich noch eine E-Mail fertig schreiben musste und daher zu spät dran bin».

Mit dem Velo fährt Marine zum Hort, um Emile abzuholen. Manchmal muss sie davor noch «schnell, schnell etwas einkaufen». Meist hat Emile «gar keinen Bock, seine Sachen schnell anzuziehen und ich muss immer drängen, dass wir vorwärts kommen, weil wir ja noch die Schwester abholen müssen». In Gedanken ist Marine schon beim Kochen und damit beschäftigt, dass die Kinder früh genug ins Bett kommen. In der Kita angekommen, will ihr die Tochter noch etwas zeigen, die Betreuerin möchte etwas besprechen

Marine, selber müde vom anstrengenden Tag, empfindet das Kinderabholen als extrem stressig: «Wenn wir Glück haben, kommen wir ins Haus und es hat noch niemand geweint. Wenn ich Pech habe, dann weint einer von beiden und wenn ich sehr Pech habe, weinen beide.»

und der Sohn, der sich mittlerweile Schuhe und Jacke ausgezogen hat, verschwindet im Spielzimmer. Irgendwann sind beide Kinder wieder eingesammelt und angezogen, was nicht ohne Ermahnungen von statten geht. Auf dem Weg nach Hause muss Marine aufpassen, dass die überdrehten Kinder nicht auf die Strasse rennen und muss, im Haus angekommen, Streitereien schlichten, wer die Post aus dem Briefkasten nehmen und wer den Liftknopf drücken darf. Marine, selber müde vom anstrengenden Tag, empfindet das Kinderabholen als extrem stressig: «Wenn wir Glück haben, kommen wir ins Haus und es hat noch niemand geweint. Wenn ich Pech habe, dann weint einer von beiden und wenn ich sehr Pech habe, weinen beide.»

Marine kocht kurz etwas für die Kinder, die in dieser Zeit etwas fernsehen dürfen. Ihr ist es wichtig, dass die Kinder gesund und ausgewogen essen, daher kocht sie möglichst frisch und mit viel Gemüse. Philippe kommt etwas später nach Hause und isst normalerweise, aber nicht immer zusammen mit der Familie. Zwar ist es Marine wichtig, dass die Familie zusammen isst, dennoch muss auch etwas auf die Arbeitszeiten der Eltern Rücksicht genommen werden. Nach dem Essen machen Marine und Philippe die Kinder bettfertig. Wenn alles gut geht, sind sie um acht im Bett

Sie versucht zwar, möglichst keine Arbeit vom Büro mitzunehmen, manchmal lässt es sich aber nicht vermeiden und sie schreibt noch ein paar Stunden an einer Offerte oder macht etwas Vorstandsarbeit. Aber eigentlich weiss sie, dass es zu viel ist.»

(«Mami, ich habe noch Durst», «Papi, kommst du noch ein bisschen Kuschneln», «So Kinder, jetzt ist aber fertig, ich will kein Wort mehr hören») und schlafen ab halb neun.

Oft bleibt dann noch die Küche aufzuräumen oder etwas Wäsche aufzuhängen, aber meistens ist Marine «echt fix und fertig». Sie versucht zwar, möglichst keine Arbeit vom Büro mitzunehmen, manchmal lässt es sich aber nicht vermei-

den und sie schreibt noch ein paar Stunden an einer Offerte oder macht etwas Vorstandsarbeit. Aber eigentlich weiss sie, dass es zu viel ist.

Wie sieht ein typisches Wochenende bei euch in der Familie aus?

Am Wochenende schläft die ganze Familie aus. Sie stehen erst gegen neun Uhr auf und brunchen ausgiebig gemeinsam. Meist schauen sie dann «ad hoc», was sie machen wollen. Wegfahren tun sie selten, da die Kinder noch zu klein für z. B. ein Skiwochenende sind. Manchmal haben sie für das Abendessen mit einer anderen Familie abgemacht oder sie besuchen die Grosseltern. Ab und zu muss Philippe noch etwas arbeiten. Dann übernimmt Marine die Kinder und sie beschäftigen sich draussen.

Oft muss auch noch eingekauft oder etwas Wäsche erledigt werden. Dabei trennen sich die Eltern oft auf, so dass Marine etwas mit dem einen Kind und Philippe mit dem anderen Kind zusammen erledigt.

Teil C – Fragen aus der Arbeitsgruppe

War es schwierig einen Krippen- resp. Hortplatz zu finden?

Nein, wir hatten Glück, weil wir genau in dem Jahr gesucht haben, wo die Gruppengrösse erweitert wurde. Und beim Hort war es auch kein Problem, wobei wir lange nicht wussten, in welchen Kindergarten und welchen Hort unser Kind kommen würde.

Gibt es in eurem Umfeld Grosseltern, Nachbarn und Freunde, die regelmässig oder in Notfällen eure Kinder hüten?

Also regelmässig nicht, das hatten wir auch gar nie so geplant. Unregelmässig hingegen schon, zum Beispiel für diese Feuerwehrübungen, wenn die Kinder krank sind oder sonst irgendetwas ist, dann können wir auf einen Grossvater, eine Grossmutter und zwei Tanten zurückgreifen. Alle wohnen ungefähr eine Stunde von uns entfernt, die Grossmutter zwei Stunden. Sie kommt nur, wenn es mehrere Tage am Stück sind. Meist hilft uns aber eine der Tanten. Sie ist eigentlich die Tante meines Mannes und bereits pensioniert. Sie ist wirklich sehr flexibel und die Kinder lieben sie. Auch die Schwester meines Mannes springt ab und zu ein, wobei sie selber berufstätig und daher nicht so flexibel ist.

Was macht ihr, wenn eines der Kinder krank ist und nicht in die Kita gehen kann?

Wenn der Grosse krank ist, können wir beide Homeoffice machen und uns nebenher um ihn kümmern. Er kann sich schon recht gut selber beschäftigen. Wenn die Kleine krank ist, dann bleibe ich den halben Tag zu Hause und mein Mann die andere Hälfte. Das machen wir meist am ersten Tag so und sehen dann weiter. Wenn wir sehen, dass es länger geht, dann rufen wir jemanden von den Grosseltern oder den Tanten an, die dann zu uns nach Hause kommen und den ganzen Tag beim kranken Kind bleiben.

Wie hat eurer Arbeitgeber auf die Pensumsreduktion reagiert?

Bei mir war das kein Problem. Bei uns in der Firma kann man sehr gut sein Pensum ändern, da wir auf Projektbasis arbeiten. Auch bei meinem Mann in der Firma gab es bereits Leute, die 80 % gearbeitet haben. Als er gefragt hat, haben sie sofort ja gesagt und sogar gemeint, er hätte ja jetzt auch einen guten Grund zu reduzieren mit dem Kind.

Habt ihr eine Putz- oder eine Haushaltshilfe?

Wir haben eine Putzhilfe, gottseidank. Sie kommt jede zweite Woche für dreieinhalb Stunden. Aber wir haben dann die Wohnung wirklich so aufgeräumt, dass sie schnell durchputzen kann.

Machst du den Geburtstagskuchen für deine Kinder selber?

Ja, aber oft kaufe ich diese Mischungen, in die man nur noch Butter und Eier reinmischen muss und ein paar Smarties drüberstreuen. Damit sind alle zufrieden. Wenn die Grosseltern oder die Gotten kommen, kaufe ich einen Kuchen beim Sprüngli.

Führt ihr eine Familienagenda?

Nein, nicht direkt. Aber ich habe in meiner beruflichen Agenda auch die privaten Termine drin und mein Mann auch, das heisst wir wissen voneinander, wer wann die Kinder bringen und holen muss. Am Sonntagabend tauschen wir uns jeweils für die kommende Woche aus und synchronisieren uns sozusagen. Wenn ich während der Arbeitszeit eine Anfrage für eine Sitzung bekomme, zu einem Zeitpunkt, wo ich eigentlich die Kinder holen sollte, dann schreibe ich meinem Mann vorher eine Mail, bevor ich zusage.

Habt ihr schon vor der Familienplanung über die künftige Aufgabenteilung in einer Familie mit Kindern diskutiert?

Also vereinbart direkt nicht, aber darüber gesprochen haben wir wahrscheinlich schon – ich erinnere mich nicht mehr richtig daran. Grundsätzlich bin ich eine Feministin, in dem Sinne, dass mir die Arbeit wichtig ist. Mein Mann hat dies wohl auch so gesehen und mir einmal gesagt, dass ich

wohl einen «bore-out» hätte, wenn ich «nur» zu Hause bleiben würde. Wir haben wohl ein bisschen indirekt oder implizit voneinander gewusst, dass wenn wir eine Familie haben, wir dann auch beide für die Kinder zuständig sein würden.

Wir haben uns von Anfang an die Erwerbs- und Familienarbeit gleichberechtigt aufgeteilt. Eine kurze Zeit habe ich mal nur 60 % und Philippe 80 % gearbeitet. Ich habe dann aber ein unglaubliches Ungleichgewicht verspürt und hatte das Gefühl, immer ich müsse aufräumen und so. Das hat mir überhaupt nicht gepasst. Daher bin ich wieder auf 80 % hochgegangen und bin damit viel zufriedener. Zudem hatte ich mit einem Pensum von 60 % insgesamt mehr Stress bei der Arbeit, da ich mehr Zeit für die Koordination einsetzen musste; diese Zeit hat mir dann bei der inhaltlichen Bearbeitung der Projekte gefehlt.

Wer von euch geht mit den Kindern zum Arzt?

Es kommt drauf an, an welchem Tag sie krank sind, ob es ein Mami-Tag oder ein Papi-Tag ist. Weil wir dann beim Arzt oft gleich noch den Termin für die Jahreskontrolle vereinbaren, ist es dann meist auch wieder die gleiche Person, die hingeht.

Kennt dein Mann die aktuelle Kleidergrösse eurer Kinder?

Hm, vermutlich nicht. Aber die kenne ich auch nicht. Wir merken einfach, dass irgendwann die Kleider zu klein und zu eng sind und dann müssen wir den ganzen Schrank aufräumen. Das ist etwas, das ich nicht besonders gerne mache.

Wie macht ihr das mit dem Kleiderkauf?

Wir gehen an unserem jeweiligen Mami- oder Papi-Tag zum Kleiderkaufen. Wir nehmen die Kinder dabei mit, weil ich finde, dass es den Kindern auch gefallen muss, was sie tragen. Schuhe kaufe normalerweise ich, das ist sehr mühsam. Aber ich finde Kleiderkaufen grundsätzlich anstrengend.

Wer von euch kümmert sich um die Geschenke für Kindergeburtstage von Freunden der Kinder?

Das mache ich. Auch für Weihnachten oder Ostern kaufe ich die Geschenke.

Gibt es in deinem Umfeld Familien, bei welchen der Vater weniger arbeitet als die Mutter?

Ich kenne nur ein Paar, das es so gemacht hat. Sie verdiente mehr als er und sie haben entschieden, dass es sich nicht lohnt, wenn er arbeiten geht und so machte er stattdessen 100 % Papi. Ich fand das damals sehr fortschrittlich. Mittlerweile sind sie schon pensioniert. Und ich kenne noch ein Paar, wo beide sehr viel gearbeitet haben, er dann aber den Job verloren hat und circa zwei Jahre zu Hause war. Als er wieder einen Job hatte, hat er vorübergehend etwas weniger gearbeitet als sie. Aber mehr fallen mir nicht ein.

Ist dein Mann nach der Geburt längere Zeit zu Hause geblieben?

Nein, nicht länger als eine oder eineinhalb Wochen nach der Geburt.

Findest du es streng, Familie und Beruf zu vereinbaren?

Ja, ich finde es unglaublich streng. Eigentlich habe ich erst in der Corona-Krise so richtig gemerkt, wie streng es wirklich ist, weil ich normalerweise nur am Funktionieren bin und nicht darüber nachdenke. Ich habe ja vorhin einen typischen Arbeitstag geschildert. Jetzt mache ich das ja nicht nur eine Woche, sondern monate-, ja sogar jahrelang. Das geht an die Substanz. Im Moment bin

ich im Home-Office. Da fallen der Arbeitsweg und alle externen Sitzungen weg. Ich kann nun einen grossen Teil meiner Arbeit über Videokonferenzen machen und muss nicht z. B. um fünf Uhr morgens aufstehen, weil ich um neun einen Workshop in Genf habe. Ich merke erst jetzt, welchem Stress ich mich und meine Kinder normalerweise aussetze. Ich hoffe, dass ich nach der Coronazeit etwas die Handbremse ziehen kann. Vielleicht werde ich versuchen, etwas weniger Projekte zu machen oder sie in etwas mehr Zeit zu bearbeiten. Generell werde ich wohl einige meiner Ziele etwas zurückschrauben.

Das zweite, was ich belastend finde, ist dieses «Störgeräusch», das man ständig im Hinterkopf hat, dieses «ich muss noch einkaufen, ich muss noch das Geburtstagsgeschenk besorgen, ich muss noch die Wäsche machen, ich habe vergessen, dass wir kein Waschmittel mehr im Haus haben, und so weiter». Es ist wahnsinnig; man ist immer unter Strom deswegen.

«Das zweite, was ich belastend finde, ist dieses «Störgeräusch», das man ständig im Hinterkopf hat, dieses «ich muss noch einkaufen, ich muss noch das Geburtstagsgeschenk besorgen, ich muss noch die Wäsche machen, ich habe vergessen, dass wir kein Waschmittel mehr im Haus haben, und so weiter». Es ist wahnsinnig; man ist immer unter Strom deswegen.»

Eine weitere Sache, die mich ärgert, ist dieses Schuldgefühl, dass man dir als Mutter ständig einzureden versucht, weil du die Kinder in die Kita schickst. Das finde ich auch sehr belastend. Es ist ja schon komisch, es scheint kein Problem zu sein, seine Kinder in den Kindergarten mit zwanzig Kindern oder den Hort mit dreissig Kindern zu schicken. Davon spricht niemand. Aber wer seine Kinder in die Kita schickt, ist eine Rabenmutter. Das ärgert mich.

Da fällt mir übrigens noch eine Anekdote ein. Einmal war ich mit meinem Mann und meinem Sohn auf dem Spielplatz unterwegs, wo wir eine Bekannte von uns trafen. Als ich ihr erzählte, dass ich 80 % arbeite, meinte sie: «Was? Dann kannst du ja deine Kinder nicht aufwachsen sehen, wie kannst du nur», sie hielt mir beinahe eine Predigt. Als mein Mann dann wenige Minuten später erzählte, dass er auch 80 % arbeitet, meinte sie: «Ach wie schön, dass du einen Tag mit den Kindern verbringen kannst!». Ich war wirklich sprachlos.

Man kann bekanntlich nicht alles haben: Worauf verzichtest du? Worauf verzichtet dein Mann? Worauf müssen deine Kinder verzichten?

Ich verzichte sicher auf Ruhezeit, auf Sport und aufs Singen. Das einzige, was ich regelmässig mache, ist einmal die Woche ins Yoga. Mein Mann, denke ich, verzichtet hauptsächlich auf Sport und Freizeit. Er macht nichts Regelmässiges, geht aber manchmal joggen. Wir können beide nichts Spontanes mehr machen; alles muss durchgeplant sein. Wenn ich mal mit einer Kollegin etwas trinken gehen möchte, muss ich das fast einen Monat im Voraus planen.

Auch meine Kinder müssen unter der Woche verzichten. Vieles müssen sie aufgrund unseres Tagesablaufs unter Zeitdruck machen. Ständig heisst es «mach, mach, mach». Meinen Sohn mussten wir damals wecken, um morgens in die Kita zu gehen, das ist mir schmerzlich. Meine Kinder können auch nicht so viel abmachen, wie sie vielleicht möchten, weil sie tagsüber in Kita oder Hort sind. Aber zum Glück gehen sie gerne dorthin.

Was würdest du dir von der Gesellschaft oder von deinem Umfeld wünschen?

Ich würde mir wünschen, dass man nicht als Rabenmutter dasteht, wenn man die Kinder in die Kita schickt. Und dass dieses Rabenmutter-Image nicht immer nur den Müttern angehängt wird. Auch würde ich mir wünschen, dass die Leute verstehen, dass wenn ich die Kinder nicht in die Krippe schicke, ich eine Einbusse in meiner Arbeit für das ganze Leben habe, die ich nie mehr aufholen kann. Wenn ich in meinem Job einige Jahre nicht an der Front bin, kann ich nie von einer Junior- in eine Seniorposition aufsteigen, weil mir die Berufserfahrung fehlt. Wenn ich dann aber, sagen wir mit 37, wieder als Junior einsteigen wollte, dann bin ich im Vergleich zu den anderen zu alt, nicht mehr up to date und es wäre sehr sehr schwierig eine spannende Arbeit zu finden. Der Zug ist hier schnell verpasst.

Was würdet ihr jungen Paaren mit Kinderwunsch empfehlen?

Es ist fantastisch, Kinder zu haben. Es ist sehr anstrengend, aber es ist auch sehr bereichernd. Kinder können sich noch für so etwas Einfaches wie eine Schnecke begeistern. Man erlebt durch die Kinder die Welt wieder neu. Dieses Naiv-Sein, dieses ohne Ängste, ohne Einschränkungen-Sein, das ist etwas sehr Bereicherndes.

«Wenn hingegen eine Frau arbeiten will, müssen alle damit einverstanden sein. Es ist eigentlich absurd, aber auch der Mann muss implizit einverstanden sein, so dass er seine Frau ausreichend unterstützen kann, um dem sozialen «Rabenmutter-Druck» entgegenzuwirken».

Wichtig ist, dass man mit dem Partner die Einstellung teilt, wie man mit einer Familie leben möchte. Es ist wirklich wichtig, dies zu besprechen. Weil wenn ein Mann arbeiten will, ist wie schon alles gegeben, alles ist klar und vorge-spurt. Wenn hingegen eine Frau arbeiten will, müssen alle damit einverstanden sein. Es ist eigentlich absurd, aber auch der Mann muss implizit einverstanden sein, so dass er seine Frau ausreichend unterstützen kann, um dem sozialen «Rabenmutter-Druck» entgegenzuwirken.

Etwas Praktisches, was uns sehr hilft, ist Schule und Kita in der Nähe zu haben. Auch einen Wohnort zu wählen, wo es viele andere Familien mit einem ähnlichen Lebensmodell hat, ist sicherlich hilfreich.

5

GOOD PRACTICES

5.1 VORGEHEN

Im dritten und vierten Workshop haben wir zusammengetragen, welche Good Practices es für die spezifischen Bedürfnisse von MINT-Frauen gibt. Unter Good Practices verstehen wir positive Erfahrungen, die eine MINT-Frau in einer konkreten Situation mit einer Vorgehensweise gemacht hat.⁶ Wir haben versucht, uns mit unseren Good Practices von der allgemeinen Ratgeberliteratur abzuheben, die mit Sätzen wie «Versuchen Sie im Haushalt etwas weniger perfekt zu sein» oder «Trauen Sie Ihren Kindern mehr zu – auch ein 8-Jähriger kann mal eine Stunde alleine zu Hause bleiben» nicht wirklich hilfreich sind für die spezifische Situation von MINT-Frauen. Wir haben daher darauf geachtet, dass die abgegebenen Tipps und Empfehlungen nicht im luftleeren Raum stehen, sondern immer auch dazugesagt wird, welches (Teil-)Problem mit der konkreten Lösung angegangen werden soll. Die gesammelten Erfahrungen konnten drei Bereichen zugeordnet werden: «Kinderbetreuung und Organisation der Familie», «Organisation im Beruf» (Arbeit, Arbeitsweg und Arbeitgeber) sowie «Partnerschaft und Selbstorganisation».

Eine wichtige Anmerkung noch vorweg: Die vorgeschlagenen Good Practices können nur funktionieren, wenn alle involvierten Stellen mitspielen. Wenn der Arbeitgeber keine Teilzeit anbietet oder es am Wohnort keine Tagesbetreuung gibt, dann bringen auch die besten Tipps, was man bei Teilzeitarbeit oder einer externen Kinderbetreuung beachten soll, nichts. Auch wenn der Partner (oder die Partnerin) nicht am selben Strick zieht oder man selber mit sich nicht im Reinen ist, muss zunächst diese «Baustelle» beseitigt werden, bevor man zu den Good Practices übergeht. Manchmal gelingt dies trotz grösster Anstrengung nicht und es ist am Ende vernünftiger, den Arbeitgeber oder den Wohnort zu wechseln, um eine bessere Ausgangssituation zu schaffen.

⁶ Diese Definition impliziert, dass es mehr als einen Weg zur Lösung einer Aufgabe geben kann und dass diese Erfahrungen nicht 1:1 auf ein konkretes Problem übertragen werden können, ohne die spezifische Situation zu berücksichtigen. Es ist mehr eine freundliche Empfehlung im Sinn von «In folgender Situation hat mir Folgendes geholfen ...» oder «Versuche doch mal diese drei Punkte ...» (in Anlehnung an <https://t2informatik.de/wissen-kompakt/good-practice/>).

5.2 ERGEBNISSE

5.2.1 Kinderbetreuung und Organisation der Familie

Problemstellung	Good Practice	Bemerkungen
Zuverlässige Kinderbetreuung für drei volle Arbeitstage benötigt.	Kinderkrippe	Vorteile: – Professionelles Personal – Betreuerinnen sind auch Ansprechperson für Kleinkinderfragen – Kennenlernen von anderen berufstätigen Eltern Nachteile: – Für gut verdienende Familien sehr teuer (zusätzlicher Lohn wird praktisch wieder «aufgefressen») – Randzeiten z.T. nicht abgedeckt
Holen und Bringen der Kinder bleibt immer an gleicher Person hängen	KiTa sollte für beide Elternteile gleich gut erreichbar sein.	Vorsicht bei Betriebskinderkrippen. Nur sinnvoll, wenn beide Eltern beim gleichen Arbeitgeber arbeiten.
Zuverlässige Kinderbetreuung für 3 volle Arbeitstage für 3 Familien benötigt.	«Betreuungs-sharing» mit anderen Familien organisieren. Eine externe Person wird angestellt, um die Kinder von mehreren Familien zu betreuen. Alle Kinder werden jeweils bei einer Familie zu Hause betreut (reihum).	– Kinderbetreuung steht im Vordergrund. – Die Familien müssen sich gut verstehen und ein gemeinsames Verständnis der Kinderbetreuung haben. – Alle drei Familien müssen die gleichen Arbeitstage haben. – Hohe Anforderung an die Betreuungsperson (ist mit 6 Kindern tagsüber alleine).
Abends nach der Arbeit ist man zu müde, um sich mit der Schule (Hausaufgaben, Organisation, ...) der Kinder zu beschäftigen.	Privatschule mit Tagesbetreuung und integrierter Hausaufgabenbetreuung.	Vorteile: – Keine zusätzliche Schnittstellen zwischen Schule und Betreuung → verringert Organisationsaufwand – Die gleichen Ansprechpersonen für den ganzen Tag – Ideal, wenn beide Eltern ein hohes Arbeitspensum haben Nachteile: – Sehr teuer: Kosten bleiben auf demselben Niveau wie die Kinderkrippe
Es gibt keinen Hort auf der Stufe Kindergarten.	Privaten Kinderhort organisieren oder Kinder gegenseitig mit anderen Familien zusammen hüten	Es braucht eine «kritische Masse» an Familien, die in der Nähe wohnen und bereit sind, sich für einen längeren Zeitraum auf dieses Modell einzulassen. Gegenseitiges Betreuen: die Arbeits- und Frei-Tage der Familien müssen sich so ergänzen, dass alle Tage abgedeckt sind.
Fehlende Betreuung während der Schulferien.	Bei einem Teilzeitpensum mehr arbeiten und die Überstunden für Ferien ansparen.	Bei einer 80%-Anstellung jeweils 4.5 Tage die Woche arbeiten ergibt 4 Wochen mehr Ferien.
Fehlende Betreuung während der Schulferien.	Auf Kitas proaktiv zugehen und konkrete Vorschläge für eine Ferienbetreuung machen.	
Externe Betreuungszeit reicht nicht oder man will Zeit in Fremdbetreuung limitieren.	«Schichten» einteilen → einer geht später zur Arbeit und bringt die Kinder, der andere geht früher von der Arbeit und holt die Kinder.	Flexibilität wichtig, um tauschen zu können
Das Kind ist krank und darf nicht in die Kita/Schule. Keiner der beiden Eltern kann frei nehmen.	Netzwerk aufbauen: Familie (wenn in der Nähe und wenn verfügbar).	Betreuung von kranken Kindern muss i.d.R. im Elternhaus stattfinden: jemand muss zur Familie nach Hause kommen. MINT-Frauen haben überproportional oft ihre Familie nicht in der Nähe.
Wichtiger Termin an einem freien Tag. Der andere Elternteil kann nicht frei nehmen.	Netzwerk aufbauen: Andere Eltern, die an diesem Tag nicht arbeiten.	Schwierigkeit: wenn Geschwister da sind, die andere Schulzeiten und andere Gspänli als das Kind haben → oft separate Betreuungslösungen pro Kind nötig
Wichtige Termine werden aufgrund von Krankheit der Kinder verpasst.	Sehr wichtige Termine im Vorfeld kennzeichnen und Notfall-Backup durch den Partner bestätigen lassen	– Gute Kommunikation notwendig – Kalendereintrag wichtig
Kinder sind zu stark auf die Mutter fixiert.	Möglichst früh externe Bezugspersonen (Grosseltern, Kita, Babysitter, ...) und den Vater einbeziehen. Für später: Kinder bei Gspänli übernachten lassen.	– Möglichst früh mit dem «Loslöseprozess» beginnen. – Bezugspersonen sollten nicht ständig wechseln.
Familienorganisation: viel administrative Planung, viele kleine ToDo's	«agiles» Vorgehen: regelmässiger Austausch mit dem Partner, Reflexion, Festhalten auf Scrum-Board (Kinder miteinbeziehen)	– Muss mit dem Partner eingeübt werden – Gefahr des Versandens

5.2.2 Organisation der Erwerbsarbeit, Arbeitsweg und Arbeitgeber

Problemstellung	Good Practice	Bemerkungen
Wenig berufliche Flexibilität aufgrund der Familie	Jahresarbeitszeit	Nicht bei jeder Stelle möglich
Zu wenig Flexibilität, ständig enge Zeitplanung	70 %-Pensum auf 4 Tage verteilen mit 4 Tagen Kinderbetreuung	Bringt Flexibilität und entlastet die Wochenplanung. Jedoch weniger Zeit mit Kindern, höhere Betreuungskosten.
Durch die Kinderbetreuung sind die Arbeitszeiten zu starr → keine Möglichkeit, situativ mehr zu arbeiten.	Möglichkeit des Remote-Arbeitens nutzen (vom Laptop aus auf das Firmennetz zugreifen können)	<ul style="list-style-type: none"> – Vorsicht: gute Abgrenzung nötig, damit man nicht konstant ausserhalb der eigentlichen Arbeitszeit am Arbeiten ist. – Die gearbeiteten Stunden müssen aufgeschrieben werden können.
Es muss ausserhalb der Arbeitstage ein wichtiger Termin übernommen werden.	Durch den Arbeitgeber im Voraus zusichern lassen, dass er die Kosten für die zusätzliche Kinderbetreuung übernimmt.	<ul style="list-style-type: none"> – Kosten für einen Zusatztage pro Kind in der Kita sind ca. 120.–. Dies bewegt sich im Rahmen der üblichen Reise- und Spesenkosten und sollte daher vom Arbeitgeber problemlos übernommen werden können. – Der Arbeitgeber profitiert davon, dass man an seinem freien Tag arbeiten geht, daher sollte er bereit sein, auch seinen Teil dazu beizutragen.
Partner «kann» krankes Kind nicht betreuen.	Hinweis auf Arbeitsgesetz: Die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger gelten als Familienpflichten, für die ein Arbeitnehmer jeweils drei Tage pro Krankheitsfall frei bekommen muss (Art.36 Abs. 1).	<ul style="list-style-type: none"> – Die Arbeitgeber müssen sich bewusst werden, dass wenn sie Väter anstellen, diese zwar nicht wegen Geburt und Mutterschaftsurlaub ausfallen, aber aufgrund von Krankheit der Kinder ausfallen können. – Eigentlich müsste im Krankheitsfall IMMER der Vater zu Hause bleiben, um den Ausfall der Mutter durch den Mutterschaftsurlaub zu kompensieren.
Partner «kann» nicht Teilzeit arbeiten.	Stellenwechsel erwägen	Achtung: Krise in Beziehung vermeiden.
Wunsch, eine anspruchsvolle und spannende Arbeit in Teilzeit zu machen.	Job-Sharing, Top-Sharing (Co-Leitung)	<ul style="list-style-type: none"> – «blindes» Vertrauen in Job-Sharing-PartnerIn nötig – Goodwill der Vorgesetzten und des Teams nötig
Grosser Zeitverlust durch das Pendeln zum Arbeitsort.	Home-Office an einem von vier Arbeitstagen.	<ul style="list-style-type: none"> – Vorsicht: Kind muss an diesem Tag trotzdem ausser Haus betreut werden. – Gewinn von bis zu 2 Stunden am Home-Office-Tag
Grosser Zeitverlust durch Pendeln	Vom Arbeitgeber Train-Office bewilligen lassen (d.h. im Zug Arbeit erledigen und diese als Arbeitszeit anrechnen lassen)	Damit es sich lohnt: mindestens 20 Minuten ununterbrochene Zugfahrt notwendig.
Grosser Zeitverlust durch Pendeln	Job in der Nähe suchen	
Die Probleme/Themen von Eltern in Unternehmen werden zu wenig verstanden.	Mehr Mütter und engagierte Väter in Führungspositionen einstellen → mehr Verständnis für Eltern.	
Angst, bei zu wenig Präsenzzeit «ersetzt» zu werden.	Kulturwandel in den Firmen herbeiführen: <ul style="list-style-type: none"> – Glaubenssatz der Präsenzzeit hinterfragen – Teamwork-Gedanke im Büro stärken (niemand ist unersetzlich) 	

5.2.3 Partnerschaft und Selbstorganisation

Problemstellung	Good Practice	Bemerkungen
Nach der Familiengründung zeigen sich «böse Überraschungen» bezüglich unterschiedlicher Vorstellungen.	Bei der Familienplanung seine konkreten Vorstellungen austauschen.	Schwierigkeit: vor dem ersten Kind ist es sehr schwer sich vorzustellen, wie es mal sein wird als Familie und wo die konkreten Stolpersteine sind.
Abmachungen, die vor der Geburt getroffen wurden, «geraten in Vergessenheit». Traditionelle Rollen von Mutter- und Vaterschaft kommen «durch die Hintertür» wieder zurück.	Formeller «Care-Vertrag» aufsetzen und von beiden Partnern unterzeichnen lassen.	Beide müssen bereit sein, den Vertrag einzuhalten.
«Alles hängt an mir».	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mechanismen erkennen. 2. Arbeit in Partnerschaft aufteilen. 3. Arbeit delegieren. 4. Arbeit externalisieren. 	
Haushalt und Familie bleibt an mir hängen.	Gleiches Erwerbsarbeitspensum für Partnerin und Partner.	stärkt Verhandlungsposition gegenüber dem Partner
Kindertermine bleiben stets an mir hängen.	Jeder Elternteil geht jeweils abwechselnd zur Kinderärztin, zu Elterngesprächen,	Unterscheiden, ob beide Eltern gleich viel ausser Haus arbeiten (Arbeitsweg dazu rechnen) oder ob ein Elternteil mehr Erwerbsarbeit übernimmt (z.B. Mann 100 %, Frau 60 %) und dann prozentual umrechnen.
Vater schiebt Aufgaben wie Windeln wechseln, Kinder anziehen auf die Mutter.	Dem Vater Vertrauen zeigen, dass er diese Aufgaben ebenso gut erledigt (keine Bevormundung).	<ul style="list-style-type: none"> – Der Vater muss die grundsätzliche Bereitschaft aufbringen, seine Care-Verantwortung zu übernehmen. – Wenn eine egalitäre Partnerschaft angestrebt wird, sollte der Begriff «helfen» vermieden werden. Dieser beinhaltet immer das Vorhandensein einer hauptverantwortlichen und einer nebenverantwortlichen Person.
Familienmanagement bleibt immer an mir hängen.	Online-Tools nutzen: <ul style="list-style-type: none"> – Gemeinsame Familien-Mailadresse einrichten z.B. familie.meier@hispeed.ch – Gemeinsamer online-Kalender nutzen – Kommunikation mit Schule: statt Elternbriefe auf Papier lieber KLAPP APP nutzen – Bring! App für gemeinsam Einkaufen nutzen. 	
Hausarbeit frisst Freizeit und Energie	Putzhilfe anstellen	<ul style="list-style-type: none"> – Anstellung einer eigenen Putzhilfe = zusätzlicher Organisationsaufwand und Verantwortung (man ist Arbeitgeber) – Putzinstitut nutzen: teuer, dafür fällt Verwaltungsaufwand weg
Zu viel Stress im Alltag um «allem gerecht» zu werden.	Prioritäten setzen: <ul style="list-style-type: none"> – Geburtstagskuchen zwar selber backen aber nicht dekorieren. – Geburtstagskuchen in Bäckerei kaufen. – Statt Geburtstagskuchen Weggli und Schoggistängeli mitbringen. – Geburtstagskuchen in Migros kaufen. – Gar nichts mitbringen. 	<ul style="list-style-type: none"> – Sich laufend überlegen, wo man bereit ist, Abstriche zu machen. Man kann nicht gleichzeitig eine 100 % einsatzfähige Mitarbeiterin und eine 100 % Vorzeigemutter sein. – Wo kann ich ohne schlechtes Gewissen Abstriche machen? Bin ich der «Fertigpizza statt Selberkochen»-Typ oder der «ungebügelte statt gebügelte Kleider»-Typ oder der «Die Kinder vor dem Fernseh-Versorgen statt Vorlese»-Typ?
Zu viel Stress im Alltag um «allem gerecht» zu werden.	Den Job als Hauptaufgabe sehen und die Familienarbeit externalisieren z.B. 5 Tage KiTa, Tagesschule, Internat, Nanny, Haushälterin, Hausmann, ...	Ist auf den ersten Blick vielleicht etwas ungewohnt, in anderen Kulturen oder Berufsgruppen aber gang und gäbe. → für sich selber herausfinden, wie wichtig einem die Familie gegenüber einer beruflichen Karriere ist.
Meine persönlichen Ressourcen reichen nicht.	Weg vom 9 – 5-Denken: Ruhe-Inseln einplanen; sich bewusst werden, was einem gut tut und was nicht; Erholung bewusst einplanen; stressige Phasen gut vorbereiten	Vor völligem Burnout die Notbremse ziehen und Hilfe holen Reflexion: liegt es tatsächlich an mir oder liegt es daran, dass die Aufgaben in der Familie nicht fair verteilt sind?

5.3 FAZIT

Die meisten der gesammelten Good Practices beziehen sich auf «handfeste» organisatorische Dinge wie z. B. Kinderbetreuung in den Ferien oder die Kommunikation mit dem Arbeitgeber. Dabei zeigt sich, dass die Empfehlungen alle vier in Kapitel 2 identifizierten Dimensionen betreffen. Dies bestätigt noch einmal, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine multidimensionale Angelegenheit ist, die nicht gelöst werden kann, wenn lediglich auf eine einzige Dimension fokussiert wird.

Neben den konkreten Vorschlägen gibt es aber auch starke Empfehlungen, die sich auf die persönliche Einstellung oder das Selbstverständnis der Frauen beziehen wie z. B. den «Job als Hauptaufgabe sehen» oder dem Kind eben keinen Geburtstagskuchen zu backen, auch wenn dies die gesellschaftliche Norm so vorsieht. Wichtig waren auch Tipps zur eigenen Haltung in der Partnerschaft. So wurde unisono beschlossen, den Ausdruck «Mithilfe» ein für alle Mal aus dem persönlichen Sprachgebrauch zu streichen und stattdessen von «Verantwortungsübernahme» zu sprechen. Es heisst also nicht mehr «mein Partner hilft (nicht) mit» sondern «mein Partner übernimmt (keine) Verantwortung».

Weiter zeigte sich, dass die MINT-Frauen bei ihren Vorschlägen in der Regel lösungsorientiert und sehr pragmatisch waren. Es war in der Arbeitsgruppe auch keine Frau dabei, die bereit gewesen wäre, die Familie zu Gunsten ihrer Karriere komplett hintenanzustellen. Dies mag auch eine Erklärung dafür sein, dass sich viele MINT-Frauen von den Tipps von Top-Karrierefrauen wenig angesprochen fühlen.

6

ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Der vorliegende Bericht fasst die Erkenntnisse zusammen, die wir in der SVIN-Arbeitsgruppe «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» innerhalb von vier Workshops erarbeitet haben. Zunächst wurde der Frage nachgegangen, welche Themen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Rolle spielen. Wir haben vier Dimensionen identifiziert: die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die individuelle Ressourcen und Restriktionen, die partnerschaftlichen Ressourcen und Restriktion sowie das Berufsumfeld resp. den Arbeitgeber. Alle vier Dimensionen tragen dazu bei, ob die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingt oder nicht. Dabei gibt es nicht DEN Einflussfaktor, sondern die konkrete Situation setzt sich immer aus einer Summe von vielen, oft auch ganz kleinen Einflüssen zusammen. Massnahmen, die zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit führen, müssen daher in mehreren Dimensionen gleichzeitig ansetzen und dürfen sich nicht nur auf z. B. die Frage nach dem Angebot von Krippenplätzen beschränken.

In einem weiteren Workshop haben wir uns mit den MINT-spezifischen Anforderungen und Randbedingungen im Berufsleben befasst. Es zeigte sich, dass der Job einer Ingenieurin in Bezug auf die Vereinbarkeitsthematik sowohl erleichternde wie auch erschwerende Faktoren aufweist. Erschwerend sind die hohen Arbeitspensen sowohl der MINT-Frauen wie meist auch ihrer Partner. Solche Paare sind zwingend auf eine formelle Betreuung ihrer Kinder angewiesen, da sonst die hohen Arbeitspensen, die Reisetätigkeiten sowie die oft langen Arbeitswege nicht möglich sind. Auch ist meist noch weitere externe Unterstützung für Haushaltsarbeiten oder für die Kinderbetreuung in Randzeiten oder im Krankheitsfall nötig. Ein weiterer erschwerender Punkt ist die Arbeitskultur in MINT-Berufen. Oft fehlt es in den Unternehmen – auch aufgrund mangelnder Rollenvorbildern – an Verständnis für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. MINT-Frauen haben aber in ihrem Job auch erleichternde Bedingungen. Häufig arbeiten sie in zeit- und standortungebundenen Projekten und sind somit im Vergleich zu anderen Berufen relativ flexibel. Auch haben sie meist regelmässige Arbeitszeiten und eine vergleichsweise hohe Autonomie bei der Arbeit, was eine gute Planbarkeit mit sich bringt.

Im dritten und vierten Workshop haben wir Good Practices zum Thema Kinderbetreuung und Familienorganisation, Organisation der Erwerbsarbeit sowie Partnerschaft und Selbstorganisation zusammengetragen. Es kam dabei eine Fülle von Tipps und Tricks und Do's and Don'ts zusammen – alle aus der spezifischen Perspektive von Frauen in MINT-Berufen. Die Empfehlungen decken dabei die ganze Bandbreite der verschiedenen Familienphasen ab (Krippenalter, Kindergarten- und Primarschulalter, ...). Es sind aber auch Massnahmen dabei, die in jeder Phase wichtig sind, wie Prioritäten setzen oder von selbstauferlegten Notwendigkeiten, Verpflichtungen und vermeintlichen Unabdingbarkeiten loszulassen. Es kamen aber nicht nur praktische Tipps zusammen, sondern es wurden auch Empfehlungen zu Einstellungs- undhaltungsfragen abgegeben wie z. B. nicht von «Mithilfe des Partners» zu sprechen, wo eigentlich eine selbstverständliche «Übernahme der Verantwortung» gefordert wäre.

Mit dem vorliegenden Bericht wird die Tätigkeit der SVIN-Arbeitsgruppe «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» vorläufig abgeschlossen. Es wurden neue Erkenntnisse gewonnen, eine ganze Reihe von (Selbst-)Reflexionen angestellt und nicht zuletzt fand ein engagierter und humorvoller Austausch zwischen Frauen statt, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben. Der Bericht soll zum einen weiteren Ingenieurinnen und MINT-Frauen zur Verfügung gestellt werden, indem er elektronisch auf der SVIN-Webpage aufgeschaltet wird. Er soll aber auch als Ausgangspunkt für weitere Aktivitäten dienen, um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das immer noch fast ausschliesslich auf den Frauen lastet, auch zu den Männern, in die Unternehmen und in die Politik und Gesellschaft zu bringen.

LEKTÜRELISTE

Zeitungsartikel und Blogs

Arbeitende Mütter sollten ihre Pensen erhöhen.

Weniger als 60 Prozent mache keinen Sinn, sagt Valentin Vogt vom Arbeitgeberverband.

<https://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/weniger-als-60-prozent-zu-arbeiten-macht-bei-uns-keinen-sinn/story/29148454>

Das Märchen von der Vereinbarkeit.

Noch immer ist es kaum möglich, Kinder und Karriere unter einen Hut zu bringen. Vor allem in der Schweiz.

<https://www.beobachter.ch/familie/kinder/kind-und-karriere-das-maerchen-von-der-vereinbarkeit>

Die Lüge von der Vereinbarkeit.

Wer Kinder hat und Karriere machen möchte, zahlt einen hohen Preis – besonders als Frau. Mütter reiben sich auf zwischen Familie und Beruf. Denn die viel zitierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet vor allem eins: ganz viel Stress. Eine Entmystifizierung.

<https://www.fritzdunfraenzi.ch/gesellschaft/familienleben/die-luege-von-der-vereinbarkeit>

Du hast Glück, dass dein Mann dir hilft!

<https://blog.tagesanzeiger.ch/mamablog/index.php/79374/du-hast-glueck-dass-dein-mann-dir-hilft/>

Fallait demander.

<https://emmaclit.com/2017/05/09/repartition-des-taches-hommes-femmes/>

Familien im Sozialparadies.

Noch nie waren Mütter und Väter so frei in der Lebensgestaltung wie heute. Trotzdem baut die Politik die Hilfeleistungen für Familien munter weiter aus, gestützt auf moderne Mythen und Märchen

<https://www.weltwoche.ch/ausgaben/2018-21/artikel/familien-im-sozialparadies-die-weltwoche-ausgabe-21-2018.html>

Flexible Arbeitszeit nützt vor allem den Chefs.

Schweizer Angestellte arbeiten häufiger in flexiblen Modellen. Wie und wann sie im Einsatz stehen, bestimmt aber der Betrieb. Wie ist das möglich?

<https://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/sozial-und-sicher/flexibler-aber-weniger-autonom/story/15711454>

Frauen in der Teilzeit-Falle.

Mütter werden glücklicher und erfolgreicher, wenn sie ihr Jobpensum aufstocken.

<https://ccdi-unisg.ch/wp-content/uploads/2016/04/Frauen-in-der-Teilzeit-Falle.pdf>

Gleichstellung erfordert Individualbesteuerung.

Eine Studie zeigt das grosse Arbeitsmarktpotenzial der Frauen in der Schweiz auf

<https://www.avenir-suisse.ch/gleichstellung-erfordert-individualbesteuerung/>

Herr Schweizer bleibt der Haupternährer.

Wenn Vater und Mutter je 80 Prozent arbeiten gehen, hat das für beide handfeste Vorteile. Und doch findet dieses Familienmodell in der Schweiz kaum Anklang. Stattdessen ist meist der Mann der Hauptverdiener – die Gründe dafür sind vielfältig.

<https://www.nzz.ch/schweiz/traditionelles-familienmodell-elterntjob-sharing-ist-ein-seltenes-phaenomen-ld.154037>

Kind stört mehr als Hund: Die Hürden zum Home-office-Modell

<https://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/kind-stoert-mehr-als-hund-die-huerden-zum-homeofficemodell/story/16024470>

«Mental Load», darüber streiten Paare.

Einkauf, Elternabend, Thek packen: Frauen leisten viel mehr unsichtbare Denk- und Delegierarbeit, so eine Studie.

<https://www.tagesanzeiger.ch/leben/gesellschaft/haetest-du-doch-was-gesagt/story/24968607>

Niemand kann alles haben.

Monika Bütler über den Zielkonflikt zwischen Beruf und Familie.

<https://www.annabelle.ch/leben/gesellschaft/niemand-kann-alles-haben-42830>

Papa, warum arbeitest du immer?

Unser Autor liebt seinen Job und fand es gut, dass seine Frau sich öfter um die Kinder kümmerte – und er mehr arbeitete. Nun fühlt er sich in der Versorgerrolle gefangen.

<https://www.zeit.de/arbeit/2019-04/vereinbarkeit-familie-beruf-vaeter-familienversorgung-verantwortung>

The Default Parent.

Are you the default parent? If you have to think about it, you're not. You'd know. Trust me. The default parent is the one responsible for the emotional, physical and logistical needs of the children. Spoiler alert: It's the one with the uterus.

https://www.huffpost.com/entry/the-default-parent_b_6031128

Väter träumen von Teilzeit und arbeiten trotzdem Vollzeit.
92 Prozent der Schweizer Eltern würden lieber weniger arbeiten. Warum vor allem Männer es dennoch nicht tun.
<https://www.tagesanzeiger.ch/sonntagszeitung/vaeter-traeumen-von-teilzeit-und-arbeiten-trotzdem-vollzeit/story/11662472>

Väter, spielt die Hauptrolle!
<https://blog.tagesanzeiger.ch/mamablog/index.php/82209/vaeter-spielt-die-hauptrolle/>

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kann das klappen?
<https://karrierebibel.de/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/>

Wenn der Vater Vollzeit arbeitet, hat die Mutter schon verloren.
Sabine R. ist Mathematikerin und Mutter zweier Kinder. Nach zehn Jahren Doppelbelastung gibt sie ihren Job auf. Sie kann nicht mehr.
<https://www.tagesanzeiger.ch/leben/gesellschaft/Wenn-der-Vater-Vollzeit-arbeitet-hat-die-Mutter-schon-verloren/story/13499005>

Wie Frauen den Rattenschwanz der unbezahlten Arbeit loswerden? Delegieren!
<https://www.anyworkingmom.com/delegieren/>

Wie vereinbare ich Familie und Job? 5 Tipps für Eltern.
<https://www.fritzundfraenzi.ch/gesellschaft/familienleben/wie-vereinbare-ich-familie-und-job-5-tipps-fur-eltern>

Wir stehen am Anfang. Neue Arbeitsmodelle.
Flexible Arbeitsmodelle sollen Mitarbeiter produktiver machen. Die Firmenkultur ändert sich trotz New Work aber noch lange nicht.
<https://www.handelszeitung.ch/beruf/wir-stehen-am-anfang>

Bücher

Alleinerziehend mit Mann.
Monika Bittl/Silke Neumayer; Knauer Verlag, 2012

Beruf + Familie passt!
So finden Eltern den richtigen Arbeitgeber.
Nicole Beste-Fopma; campus Verlag, 2018

Das halbierte Leben.
Männerwelt Beruf / Frauenwelt Familie.
Elisabeth Beck-Gernsheim; Fischer-Verlag, 1993

Der Konflikt. Die Frau und Mutter.
Elisabeth Badinter; Deutscher Taschenbuch Verlag, 2010

Die Alles ist möglich-Lüge.
Wieso Familie und Beruf nicht zu vereinbaren sind.
Susanne Garsoffky/Britta Sembach; Pantheon Verlag, 2014

Geht alles gar nicht.
Warum wir Kinder, Liebe und Karriere nicht vereinbaren können.
Marc Brost/Heinrich Wefing; Rowohlt Verlag, 2015

Geht doch!
So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013

Macho Mamas.
Warum Mütter im Job mehr wollen sollen.
Nicole Althaus/Michèle Binswanger; Nagel & Kimche, 2012

Männer zwischen Karriere, Küche und Kinderzimmer.
Urs Haldimann; Beobachter-Buchverlag, 1996

Müde Mütter – Fitte Väter.
Warum Frauen immer mehr arbeiten und es trotzdem nirgendwohin bringen.
Sibylle Stillhart; Limmat Verlag, 2015

Mut zu Kindern und Karriere.
40 Working Moms erzählen, wie es funktionieren kann.
Working Moms (Hg.)/Stefanie Bilen; Frankfurter Allgemeine Buch, 2016

Neue Väter brauchen neue Mütter.
Warum Familie nur gemeinsam gelingt.
Margit Stamm; Piper Verlag, 2018

Schluss mit dem Spagat.

Wie Sie aufhören, sich zwischen Familie und Beruf zu zerreißen.

Felicitas Richter; Südwest Verlag, 2015

The Second Shift.

Working Families and the Revolution at Home.

Arlie Hochschild/Anne Machung; Penguin Books, 1989

Und es geht doch!

Wenn Väter mitziehen.

Barbara Lukesch; Wörterseh Verlag, 2013

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Eine Illusion?

Herausforderungen und Chancen.

Julia Lea Faustmann; Akademiker Verlag, 2015

Vive la famille.

Was wir von den Franzosen übers Familienglück lernen können.

Annika Joeres; Herder Verlag, 2015



SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG DER INGENIEURINNEN

SVIN
Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen
Klosbachstrasse 107
8032 Zürich
kontakt@svin.ch
www.svin.ch