

# Windeln im Aktenkofferchen

Bedeutet ein Kind das Ende der Karriere oder lässt sich doch beides unter einen Hut bringen? Tatsache ist: Je höher die Managementstufe, desto verschwindender die Anzahl Frauen.

TEXT Marianne Siegenthaler ILLUSTRATION Gina Müller



Wer glaubt, früher war das Engagement der Mütter ihrem Nachwuchs gegenüber besser, liegt falsch.

**K**ind oder Karriere? Oder doch beides? Das ist mittlerweile keine Frage mehr, die eine Frau ganz privat für sich oder allenfalls zusammen mit ihrem Partner besprechen kann. Denn diese Frage ist inzwischen zum Politikum mutiert, das gesamtgesellschaftliche und bisweilen hitzige Diskussionen in der Öffentlichkeit auslöst. Die einen – das können Männer wie auch Frauen sein – finden, dass Mütter zugunsten von ihren Kindern auf ihre Karriere verzichten sollten: Wozu ein Kind, wenn frau nicht bereit ist, sich darum zu kümmern? Doch genau das empfinden andere – hier vor allem Frauen – als rückständig, frauenfeindlich und längst überholt: Der Kinderwunsch schliesst ihrer Meinung nach eine Karriere keineswegs aus. Viele Frauen, die schon sehr viel Aufwand und Energie in die Ausbildung und in ihren beruflichen Erfolg gesteckt haben, wollen nicht auf weitere Schritte «nach oben» verzichten oder gar einen Abstieg in Kauf nehmen, «nur» wegen des Kindes. Kommt hinzu, dass gerade ehrgeizige Frauen, die schon viel erreicht haben, es sich gewohnt sind, das zu bekommen, was sie wollen; also beispielsweise auch ein Kind – wenn sie dazu auch einen passenden Partner finden (siehe Women in Business im Oktober). Doch selbst wenn: Auf einen partnerschaftlichen Einsatz des Kindsvaters können sie dabei in der Regel immer noch nicht zählen. Dieser hält sich nämlich nach wie vor mehrheitlich fein raus, widmet sich gemäss einem österreichischen Forschungsprojekt im Durchschnitt gerade mal 20 Minuten pro Tag dem Nachwuchs und geht ganz selbstverständlich davon aus, dass sich die Mutter mit der Kinderbetreuung befasst. Auch im Zeitalter der Gleichberechtigung wird von der Frau gemeinhin immer noch erwartet, dass sie die Verantwortung für die «Aufzucht der Brut» praktisch alleine übernimmt und sich entweder selber um das Kind küm-

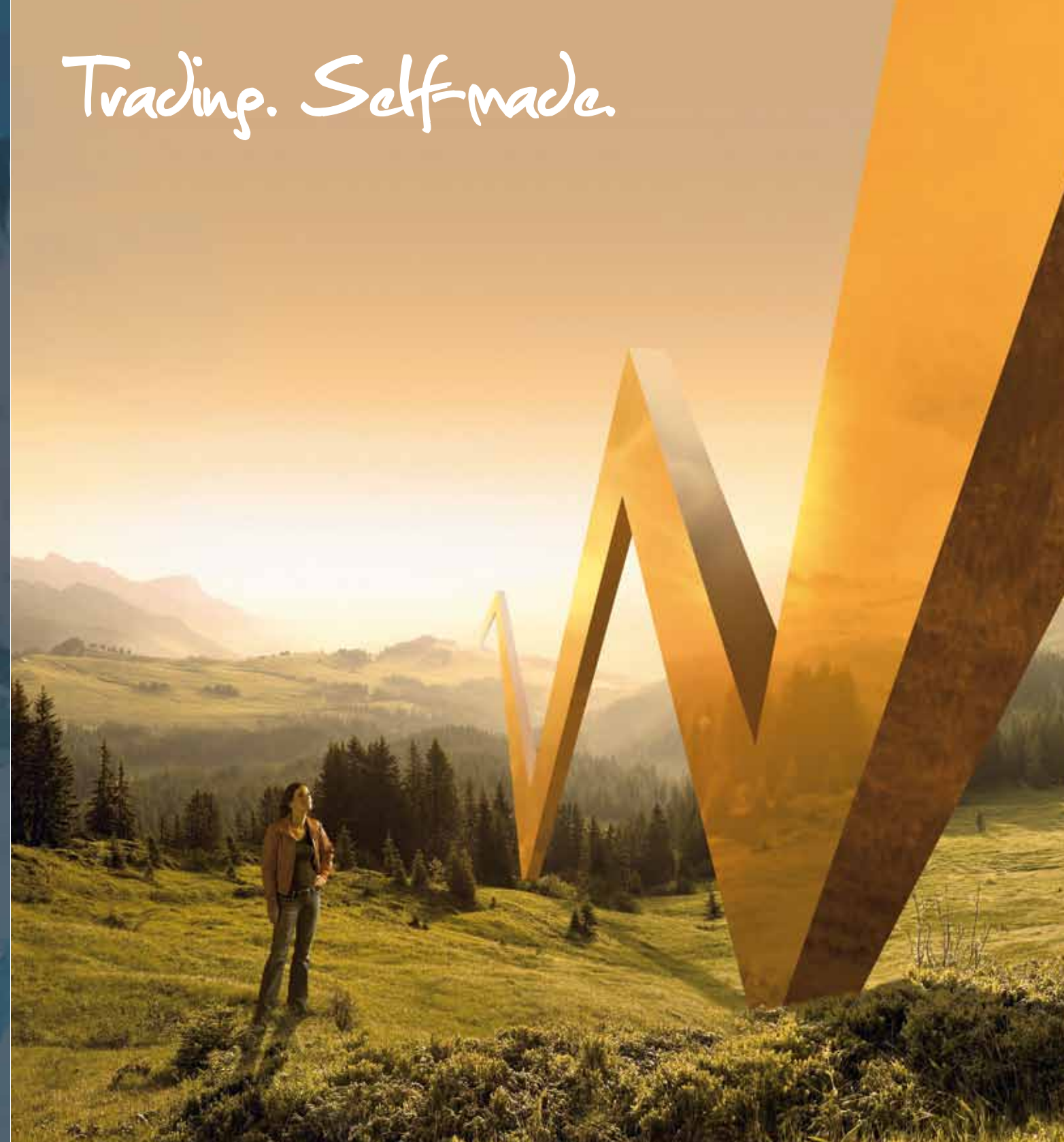
mert, oder zumindest dafür sorgt, dass ein kinderliebendes Au-pair-Mädchen, eine erfahrene Tagesmutter oder eine ausgebildete Hortnerin in einer Krippe für das Kindeswohl sorgt. Und die Mutter ist es denn auch in 99 von 100 Fällen, die sich die Schuld gibt, wenn das Kind im Laden klaut, schlechte Noten nach Hause bringt, zu dick ist oder sonst wie nicht dem Bild des perfekten Kindes entspricht: Hätte sie das verhindern können, wenn sie präsenter gewesen wäre?

#### Wie viel Mutter braucht der Mensch?

Wer glaubt, früher war alles besser, was das Engagement der Mütter ihrem Nachwuchs gegenüber anbelangt, liegt falsch. Längst nicht alle kümmern sich hingebungsvoll um ihre meist zahlreiche Kinderschar. Im Gegenteil: Frauen des wohlhabenden Grossbürgertums und des Adels vertrauten ihre Kinder erst der Amme, dann der Kinderfrau an. Gemeinsame Mahlzeiten mit den Eltern waren keine Selbstverständlichkeit, und dass die Mütter mit den Kindern spielten und herumtollten, war erst recht die Ausnahme; sie hatten sie gar keine Zeit, denn als Hausfrauen der gehobenen Gesellschaft oblagen ihnen allerlei Verpflichtungen wie zum Beispiel der Umgang mit dem Hauspersonal, oder die Organisation von gesellschaftlichen Anlässen.

Frauen aus weniger begüterten Schichten hatten weder Amme noch Kinderfrau und mussten oft im Geschäft oder auf dem Hof des Ehemannes mitanpacken. In ihrem Haushalt gab es kein Personal, bei der grossen Wäsche, dem Kochen, Backen, Nähen, Holzspalten oder Flickern mussten die Kinder helfen. Das galt ebenso für die Beaufsichtigung der jüngeren Geschwister. Und manchmal gab man das eine oder andere der Kinder zu einer unverheirateten Verwandten, als eine Art Mischung aus Ersatzkind und Hausangestellten. Auch diese Frauen verbrachten kaum Zeit damit, mit den Kindern zu spielen. Die Frauen hatten allerdings kein

# Trading. Self-made.



Bester Beweis für die Qualität des Online-Tradings bei Swissquote sind unsere Kunden: Tagtäglich nutzen sie unsere Tools und Services und tätigen so erfolgreich Börsengeschäfte. Möchten auch Sie uns näher kennenlernen und mit Swissquote ins Online-Trading einsteigen? Dann besuchen Sie unsere Lounge in Zürich. Ihr Konto eröffnen wir mit der Swissquote-Box direkt vor Ort. Dabei profitieren Sie von unseren unschlagbar günstigen «Trading-Packages» ab CHF 19.– flat pro Trade.

[www.swissquote.ch](http://www.swissquote.ch)

 **SWISSQUOTE**  
DER SCHWEIZER LEADER IM ONLINE-TRADING

ANZEIGE

# Liebe Jongleurin

Das Zusammenspiel von Familie und Beruf erinnert manchmal an kunstvolles Jonglieren. Damit dieses Kunststück gelingt, ist eine solide Basis nötig. Wir bauen mit unseren Mitarbeiterinnen an der Basis und unterstützen Familien durch finanzielle Hilfe und flexible Arbeitszeitmodelle. Ausserdem fördern wir den Wiedereinstieg von Müttern nach der Babypause.

[www.swisscom.ch](http://www.swisscom.ch)



schlechtes Gewissen oder das Gefühl, ihre Kinder zu vernachlässigen, wenn sie sich nicht rund um die Uhr um sie kümmern. Erst im 19. Jahrhundert, als sich durch die Industrialisierung Wohn- und Arbeitsort der Familien trennten, konzentrierten sich die Frauen vermehrt auf die Lebenswelt der Kinder.

## Fehlende Teilzeit-Kaderstellen

Will eine Frau also Kind und Beruf – und erst recht Karriere – unter einen Hut bringen, dann nimmt sie einiges auf sich. Eine längere Auszeit gefährdet das Vorankommen, also heisst es, so schnell wie möglich zurück ins Büro. Dafür muss rechtzeitig eine gute, zuverlässige und vor allem umfassende Fremdbetreuung organisiert werden, denn Teilzeitarbeit ist auf der Führungsebene kein Thema. Gemäss Handelszeitung arbeitet kein einziges Geschäftsleitungsmitglied grosser Schweizer Firmen wie etwa ABB, AXA oder UBS Teilzeit. Das Angebot an Top-Kader-Teilzeitstellen ist laut Philipp Hertig, CEO des Kadervermittlers Egon Zehnder International, denn auch inexistent. Auf Management-Level sind es auch nur rund sechs Prozent. Etwas häufiger ist Teilzeitarbeit erst auf der Stufe unteres oder allenfalls mittleres Kader möglich. Dieser Mangel gilt übrigens für Frauen wie für Männer.

## Gretchenfrage Kindwohl

Krippe, Tagesmutter, Verwandtschaft, Au pair oder Nanny – für karrierebewusste Frauen, die sowohl Organisationstalent als auch genügend finanzielle Mittel haben, ist das nicht das Hauptproblem. Schwierigkeiten gibt es dann, wenn das Kind sich nicht an den durchorganisierten Tagesplan der erfolgreichen Mutter hält und beispielsweise nachts nicht schläft, die Nanny nicht mag oder sich weigert, am Mittagstisch teilzunehmen. Und dann ist da natürlich die Grundsatzfrage, die sich alle modernen berufstätigen Mütter stellen: Schadet oder nützt

Fremdbetreuung dem Kind? Oder anders gefragt: Leidet das Kind unter der häufigen Abwesenheit der Mutter? Auch dazu gibt es jede Menge Studien, die belegen, dass Kinder berufstätiger Mütter nicht leiden und sich genauso gut entwickeln wie die Kinder von Vollzeitmüttern. Und manche Entwicklungspsychologen gehen sogar noch einen Schritt weiter und behaupten, dass die intensive Konzentration von Frauen auf die Mutterrolle nicht nur für die Frauen selbst, sondern auch für die Kinder problematisch sei.

## FAMILIENFREUNDLICHE FIRMAN

Will eine Firma als familienfreundlich gelten, reicht es nicht, eine Kinderkrippe einzurichten. Ebenfalls dazu gehören beispielsweise die Möglichkeit für Vaterschaftsurlaub, ein Ort, wo die Mutter in Ruhe stillen kann, familienfreundliche Arbeitszeiten, oder auch das Angebot eines Parkplatzes, um über Mittag nach Hause fahren zu können.

In einer aktuellen Studie im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich und der Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt wurden rund 760 Unternehmen auf ihre Familienfreundlichkeit untersucht. Ein wichtiges Instrument dafür ist der Beruf-und-Familie-Index. Anhand eines Fragenkatalogs wird ein betriebspezifischer Wert errechnet, der zwischen 0 und 100 liegen kann. 0 heisst gar nicht familienfreundlich, 100 sehr familienfreundlich. Der Index liegt sowohl im Kanton Basel-Stadt als auch in Zürich bei knapp 65 von 100 Punkten.

Damit Karriere möglich ist, braucht es für die Kinderbetreuung eine umfassende und zuverlässige Alternative zur Mutter.

Nicht die Kinder,  
sondern die  
Bedingungen  
der Arbeitswelt  
erschweren  
den Frauen  
den beruflichen  
Aufstieg.

### Stolperstein Berufswahl

Sind Kinder nun Karrierekiller oder nicht? Tatsache ist: Auf Führungsebene sind Frauen selten. Europaweit sind gemäss NZZ nur etwa drei Prozent des oberen Managements weiblich, und gemäss Handelsregister liegt der Anteil der in Firmen unterschrittsberechtigten Frauen bei fünf Prozent. Und je grösser die volkswirtschaftliche Bedeutung einer Branche, desto weniger Frauen finden sich an ihrer Spitze, das heisst, in Versicherungen und Banken sind Kaderfrauen noch seltener als im Kultur- oder Sozialbereich. Oder mit anderen Worten: Je grösser das Budget, desto mehr Krawatten.

Wer jetzt aber daraus schliesst, dass es hauptsächlich die Kinder sind, die eine Karriere erschweren oder gar verhindern, liegt falsch. Ein wichtiger Grund dafür, dass es nur wenige Frauen bis in die Führungsetage schaffen, ist recht simpel: Viele Frauen bringen gar nicht erst die nötigen Voraussetzungen mit, um im Verlauf ihres Erwerbslebens ganz oben mitzumischen. Seit 1980 sind auf den zehn vordersten Plätzen der Berufswahlrangliste von jungen Frauen nach wie vor die typischen (schlecht bezahlten) Dienstleistungsberufe wie medizinische Praxisassistentin, Pharmaassistentin, Krankenschwester und Coiffeuse zu finden. In diesen Berufen macht man in der Regel keine «grossen» Karrieren, und ein Kinderwunsch hat deshalb diesbezüglich keinen Einfluss. Aber auch angehende Akademikerinnen verzichten immer noch häufig freiwillig auf eine Karriere. Obwohl seit Jahren mehr junge Frauen die Matura bestehen als ihre Kollegen, gibt es in der Schweiz doppelt so viele Männer in den sogenannten «Berufen mit hohen Qualitätsanforderungen». Dies deshalb, weil jedes Jahr Tausende von Studentinnen ihr Studium abbrechen. Kommt hinzu, dass sie oft eine Studienrichtung wählen, die kaum grosse Karrieremöglichkeiten bietet. Fazit: Damit Karriere trotz oder mit Kind möglich wird, braucht es dreierlei: Für die Wirtschaft gilt es, mit neuen fortschrittlichen Arbeitszeitmo-

dellen Frauen- wie Männerkarrieren zu fördern, will sie nicht länger über fehlende gutausgebildete Spitzenkräfte jammern müssen. Für die Politik gilt es, den gesellschaftlichen Forderungen Gehör und Gewicht zu verschaffen und diese mit der Schaffung von notwendigen Rahmenbedingungen voranzutreiben. Für die Frauen gilt: Karriere und Kinder unter einen Hut zu bringen, ist vor allem eine Frage der Organisation. – Ob es aber überhaupt zu einer Karriere kommt, dafür ist die Berufswahl sehr viel entscheidender als allfällige Kinder.

### ZAHLEN UND FAKTEN

**120 Millionen Franken** hat der Bund 2003 für familienergänzende Kinderbetreuung als Anstossfinanzierung zur Verfügung gestellt.

**30 000 Krippenplätze** wurden dank der Bundesunterstützung bisher geschaffen. Die Errichtung eines Krippenplatzes kostet den Steuerzahler also rund 4000 Franken.

**40 bis 150 Franken** kostet die Ganztagesbetreuung in einer Kinderkrippe pro Tag.

**3 bis 11 Franken** pro Stunde kostet die Betreuung in einer Tagesfamilie.

**8 000 bis 12 000 Franken** kostet den Steuerzahler die schulergänzende Betreuung ausserhalb der obligatorischen Schulstunden pro Kind pro Jahr.

**3,7 Kinderkrippen** und -horte gibt es in der Schweiz pro 1000 Kinder unter 7 Jahren. Die Zahl der angebotenen Betreuungsplätze ist nicht bekannt.

## SYLVIA FLÜCKIGER-BÄNI

Nationalrätin SVP,  
Unternehmerin,  
zwei Kinder



### Verträgt sich Kind und Karriere?

Ja, es ist eine Frage der Organisation. Wenn man sich für ein Kind entscheidet, trägt man dafür die Verantwortung. Es ist nicht einfach, alles unter einen Hut zu bringen, und es braucht am besten familiäre Unterstützung oder eine gute Freundin in der gleichen Lage. Ich hatte das Glück, das Büro zuhause zu haben, so war ich da, wenn meine Kinder aus der Schule kamen. Für mich ist hingegen sicher, ich wäre heute nicht Bundesparlamentarierin, wenn meine Kinder noch klein wären. Es ist ein so grosses Geschenk, Kinder zu haben und sie ein Stück des Weges zu begleiten, das hätte ich mir von nichts und niemandem nehmen lassen. Heute gibt es verschiedene Familienmodelle, darauf muss man eingehen. Viele grosse Unternehmen haben bereits

Krippen eingerichtet, um weiterhin auf die Frauen zählen zu können. Wichtig ist für mich, dass die Betreuungsangebote privat organisiert werden und nicht auf Staatskosten.

### Was halten Sie von Fremdbetreuung?

Ich konnte glücklicherweise auf die Hilfe meines Bruders und meiner Schwägerin zählen, wir haben uns gegenseitig geholfen.

Ich bin dagegen, dass sich der Staat einmischt und gar Familienformen fördern will, oder sogar noch vorschreibt, wie die Betreuung auszusehen hat und welche Ausbildung Betreuerinnen und Betreuer haben müssen. Kinder, die etwa auf Grosseltern zählen können, sind doch glückliche Kinder!

### Müssten sich nicht auch die Väter

### mehr engagieren?

Ich kann immer wieder erleben, dass sich die heutigen jungen Familien ganz selbstverständlich die Arbeiten in der Familie teilen, das ist sehr gut so.

### Gibt es nach der Kinderpause einen Weg zurück in die Karriere?

Man muss einfach wissen, dass Karriere 150-prozentigen Einsatz fordert, vielleicht sind deswegen weniger Frauen in der Chefetage – nicht weil sie es nicht können oder keine Chance haben, sondern weil sie es nicht wollen. Wenn die Kinder klein sind, kann man sich sehr gut in Kursen weiterbilden und vielleicht Teilzeit arbeiten, während der Vater zu den Kindern schaut. Wenn er allerdings auch Karriere machen will, wird es schwierig.



## BARBARA SCHMID- FEDERER

Nationalrätin CVP,  
lic.phil. I,  
zwei Kinder

### Verträgt sich Kind und Karriere?

Karriere eines Mannes oder einer Frau? Als Frau sage ich ja, das verträgt sich sehr wohl. An dieser Stelle erinnere ich stets an die Frau vor 100 Jahren, welche einen arbeitsmässig aufwändigen Haushalt – ohne Waschmaschine – von 15 und mehr Personen zu bewältigen hatte. Diese Frauen hatten weniger Zeit für ihre Kinder als wir es heute haben.

### Was halten Sie von Fremdbetreuung?

Das Wort Fremdbetreuung ist für mich längst zu einem Unwort geworden, denn wer meine Kinder betreut, ist grundsätzlich nicht fremd. Es gab nur eine einzige Generation, die es sich flächendeckend leisten konnte, ihre Kinder einzig und alleine von einer Mutter betreuen zu lassen. Früher war das ganz anders. Während die Mutter für das Geschäft des Mannes oder den Haushalt unterwegs war, wurden

die Kinder durch Tanten, Grosseltern oder Grosstanten betreut. Da heute den Eltern diese familiäre Gratisinfrastruktur fehlt, greifen sie auf Alternativmodelle zurück. Wichtig ist dabei nur, dass die Person, welche die Kinder betreut, verlässlich zu ihnen steht.

### Müssten sich nicht auch die Väter mehr engagieren?

Ein vermehrtes Engagement der Väter ist auf jeden Fall wünschenswert für alle Beteiligten. Nebst grundsätzlichem Umdenken gehört dazu auch, dass die Wirtschaft die entsprechenden Rahmenbedingungen zur Verfügung stellt. Eine Firma profitiert nachweislich, wenn sie beispielsweise Elternarbeitszeit einführt. Das bedeutet, dass eben auch der Vater im Geburtsjahr der Tochter die Arbeitszeit auf das Jahr verteilen kann. Nach der Geburt arbeitet er weniger, während er zu einem späteren Zeitpunkt vermehrt anwesend ist. Ein

grosses Thema ist der Vaterschaftsurlaub, der politisch nach wie vor nicht mehrheitsfähig ist. Doch was nicht ist, kann ja noch werden.

### Gibt es nach der Kinderpause einen Weg zurück in die Karriere?

Es gibt ihn dann, wenn die Frau nicht Jahre lang nur auf das Haus und die Kinder fixiert war. Mit einem Bein sollte sie im Beruf bleiben, auch wenn die Kinder noch klein sind. Dabei liegt mir sehr daran zu bemerken: Ein aus meiner Sicht grosses Problem der heutigen Zeit sind nicht etwa nur die Kinder, die schlecht oder mangelhaft betreut sind, sondern gerade auch diejenigen, die überbetreut sind. Da ein Haushalt heute nicht mehr so aufwändig ist wie vor 100 Jahren, haben Mütter zu Hause viel Zeit, um ihre Kinder vor allen Gefahren zu beschützen. Das ist oftmals genau falsch, denn Kinder lernen dann zu wenig, selbstverantwortlich zu handeln.

## «Als Familie sind wir rundum abgesichert.»



### Vorsorge-Beratung für Familien /

Für eine Familie sorgen, bedeutet Verantwortung übernehmen. Wir zeigen Ihnen einfach und nachvollziehbar auf, wo Vorsorgelücken und finanzielle Risiken entstehen können. Und bieten Ihnen dafür eine Lösung an, die zu Ihrer Familie passt.

**Kommen Sie auf unsere Seite.**

AXA.ch oder 0800 809 809

**AXA winterthur**

Vorsorge / neu definiert

# WOMEN'S ADDED VALUE In the ECONOMY

The Career Women's Forum was created in 1982 for independent career and professional women. It consists of more than 300 active members from over 30 nationalities. Its goal is to engage with professionally active women to promote networking and gender diversity along with women advancement in various sectors of the economy, politics and society.

Over time, the CWF grew more and more present at the top of large corporations. The CWF then came up with a «Corporate Member» (CM) offer. Today, 14 CM sponsor up to 15 women executives within their companies. It is a way for those members to acknowledge the high potential of their female executives and to enhance their visibility within the economic community. The Corporate Members of the CWF are: **ALCOA, Banque Cantonale de Genève, DELOITTE, Firmenich, Groupe Richemont, IBM, CICR, Julius Baer Bank, Lloyds TSB, Mirabaud & Cie Banquiers Privés, OAK Philanthropy LTD, Pictet & Cie, PWC, RBS Coutts.**

In today's crisis, our members have expressed a keen interest in concentrating their focus on the available resources of which women are a natural part. It became obvious for the CWF to organize their 3rd Forum «WOMEN'S ADDED VALUE IN THE ECONOMY» (WAVE) on the topic «LEADERSHIP IN CRISIS» in order to share food for thoughts.

Renowned female and male guest speakers will present their experiences and thoughts on leadership as it comes in various shapes. Round tables will allow the audience to share best practices on the topic.

This format will call for an open dialogue with the guest speakers' panel. The presentations and discussions will take place in French and/or English depending on the speaker's language and will not be translated.

**24.01.2011 3:30pm to 8:00pm**  
**Hotel Métropole, Geneva**  
(Followed by a cocktail)

**Target audience:** mid-to-upper management level, corporate member executives, independent careers, press.

**Fees:** Chf 90.- for CWF members and corporate member executives, Chf 150.- for non-members.

**Registration:** [www.cwf.ch](http://www.cwf.ch) / **agenda-event 2011**  
**Limited seats available**

For further information, please contact:

**Lisa Parenti**  
CWF President  
+41 (0)22 301 14 54  
[president@cwf.ch](mailto:president@cwf.ch)

**Geneviève Bauhofer**  
CWF Committee Member and responsible for the WAVE organisation  
+41 (0)78 679 06 31  
[genevieve\\_bauhofer@msn.com](mailto:genevieve_bauhofer@msn.com)

In partnership with:

**WOMEN  
IN BUSINESS**  
DAS WIRTSCHAFTSMAGAZIN FÜR DIE FRAU

**LE TEMPS**

## JULIA GERBER RÜEGG

Co-Präsidentin SP Frauen Schweiz,  
PR-Beraterin,  
zwei Kinder



### Verträgt sich Kind und Karriere?

Für Väter war das bisher keine Frage. Das muss auch für uns Frauen so sein. Es braucht ein ausreichendes Angebot an guter familienergänzender Kinderbetreuung. Nötig sind auch gleicher Lohn für Frauen wie für Männer und finanzielle Entlastung für Familien mit kleinen Kindern. Die für eine Mutterschaft idealen Jahre sind die Jahre, in denen eine Karriere ihren Anfang nimmt. Da sind die Löhne noch nicht üppig. Die junge Mutter muss ihren Teil an die Kinderbetreuungskosten leisten, sich von Routinearbeiten im Haushalt entlasten und eine Hilfskraft zu guten Bedingungen im Haushalt beschäftigen können. So bleibt genügend Zeit für Kind und Karriere. Eine Alternative wäre ein Rollentausch. Solange aber die Männerlöhne höher sind als

die der Frauen, gibt es dafür keinen Anreiz. Zudem kann Rollentausch kein Gleichstellungsziel sein, weil dann dem Kind die Mutter fehlt. Damit ist nichts gewonnen.

### Was halten Sie von Fremdbetreuung?

Familienergänzende Kinderbetreuung – ich ziehe diesen Begriff vor – halte ich für wertvoll, unabhängig davon, ob beide Eltern berufliche Ambitionen haben oder nicht. Denn Studien zeigen: Kinder, aus allen Bevölkerungsschichten, die einen Teil ihrer Zeit in guten Krippen, Horten oder Tagesschulen oder bei einer Tagesfamilie verbringen, sind in der Regel sozial gut integriert und zeigen oft schulisch sehr gute Leistungen.

**Müssten sich nicht auch die Väter mehr engagieren?**

Ja! Alle Väter sollten viel mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Glänzt der Vater mit Abwesenheit, fehlt den Kindern genauso viel, wie wenn die Mutter keine Zeit hat. Männer müssen bereit sein, sich in der Familien- und Hausarbeit zu engagieren.

### Gibt es nach der Kinderpause einen Weg zurück in die Karriere?

Nein. Eine unterbrochene Karriere nimmt irreparablen Schaden. Es ist Zeit, dass Frauen wie Männer mit der gleichen Selbstverständlichkeit eine Karriere durchlaufen und Eltern sein können. Das bedingt, dass sich Männer wie Frauen im gleichen Umfang um Haus und Herd kümmern. Im Klartext heisst das: Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit bis das Verhältnis ausgewogen ist.