

Karriere ja, aber ohne Kind

Der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen nimmt zu, aber das altbekannte Dilemma bleibt.

Manuela Specker

Nun ist die Marke also durchbrochen: Der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen der grössten Schweizer Firmen bewegt sich gemäss dem «Schillingreport» mit 10 Prozent zum ersten Mal im zweistelligen Bereich. Die Tendenz zeigt weiter nach oben: Wenn es im letzten Jahr in der Geschäftsleitung eine Vakanz gab, kam jedes fünfte Mal eine Frau zum Zug. SMI-Konzerne haben sogar jede dritte offene Position mit einer Frau besetzt. Statt 75 sitzen nun also 94 Frauen in der obersten Hierarchie der 100 untersuchten Grossunternehmen.

Was der reine Blick auf die Zahlen allerdings nicht preisgibt: Viele der Frauen, die es überhaupt in eine Top-Kaderposition schaffen, sind kinderlos. So verwundert es nicht, dass die Realität in der Arbeitswelt gerade hoch qualifizierte Frauen vor ein noch unlösbares Dilemma stellt. Gemäss einer Erhebung des Bundesamtes für Statistik gehen 75 Prozent der befragten Frauen mit höherer Bildung davon aus, dass sich ein Kind negativ auf ihre Karriere auswirken würde. Zudem sind es nach wie vor die Mütter, die im gemeinsamen Haushalt den Grossteil der Hausarbeit erledigen – und zu Hause bleiben, wenn das Kind krank ist. Nur gerade 5 Prozent der Haushalte mit Kindern werden in erster Linie von Männern geführt.



Nach wie vor Realität: Die wenigsten Frauen in Top-Kader-Positionen haben Kinder.

Bild: Getty Images

Die Top-down-Perspektive sollte also nicht dazu verleiten, die oberste Stufe erzielten Fortschritte in der Gender Diversity auf die unteren Kader Ebenen zu übertragen. Dafür müssten sich grundlegende Strukturen in der Arbeitswelt ändern, sodass eine Familie Gründen für Frauen nicht mehr

bedeutet, im Beruf auf dem Abstellgleis zu landen oder an die berühmte gläserne Decke zu stossen. Ohne die Betreuungsarbeit von so manchen Grosseltern könnten es sich viele Frauen nicht einmal leisten, stark im Beruf engagiert zu sein: Die Schweiz ist in Sachen Krippenangebote nicht gerade

ein Vorbild in Europa, die Angebote variieren stark von Kanton zu Kanton. Zudem sind sie für manche Familien schlicht zu teuer, sodass es vorkommt, dass der Lohn der teilzeitarbeitenden Frau für die Betreuung draufgeht – und sich als Folge davon so manche Frau das Hin und Her zwischen Beruf und

Familie nicht mehr antun will und auf die bezahlte Erwerbsarbeit verzichtet.

Gudrun Sander, die Direktorin des Kompetenzzentrums für Diversität und Inklusion der Universität St. Gallen (HSG), bringt es auf den Punkt mit ihrer Forderung, dass wir uns endlich von der Vollzeit-Kultur verabschieden müssen. Der Gender Intelligence Report 2019, den die HSG zusammen mit «Advance», der Initiative, die sich für einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen einsetzt, herausgibt, zeigt, dass in höheren Kaderpositionen sowohl Männer als auch Frauen fast immer in einem 100-Prozent-Pensum angestellt sind.

Dass eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Schlüssel für einen höheren Anteil an Frauen in Kaderpositionen ist, betont auch der Personalberater Guido Schilling, der auf den öffentlichen Sektor als Vorreiter verweist: Dort erreichte der Frauenanteil in Spitzenpositionen erstmals 20 Prozent.

International macht die Schweiz keine gute Figur

Im internationalen Vergleich steht die Schweiz nach wie vor schlecht da: Der «Gender Gap Report 2020» des World Economic Forum (WEF) stellt dem Land kein gutes Zeugnis aus – vor allem was die Teilhabe an den Arbeitsmärkten angeht, aber auch in Bezug auf Löhne und Aufstiegschancen. Wird nur die erzielte Gleichstellung auf

den Arbeitsmärkten betrachtet – also ohne Gesundheit, Bildung und politische Ämter – ist die Schweiz von Rang 18 im Jahr 2006 auf den 34. Rang zurückgefallen.

Das ist natürlich auch Ausdruck davon, dass Karrierepfade und Aufstiegschancen zu einem grossen Teil vom Pensum beeinflusst sind. Im konkreten Arbeitsalltag kriegen dies Teilzeit arbeitende Mütter unter anderem zu spüren, indem ihnen weniger zugetraut wird. Das gilt erst recht, wenn sie aus dem Mutterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurückkehren. Teilzeit ist zudem logischerweise immer damit verknüpft, weniger präsent zu sein und weniger Netzwerken zu können. Solange dies wichtige Beförderungskriterien sind, erleiden Frauen Nachteile im Beruf. Die Hälfte der Teilzeit arbeitenden Frauen gibt familiäre Gründe für das tiefere Pensum an. Bei den Männern sind es nur 16 Prozent.

Die Rezepte für mehr Frauen in Führungspositionen sind längst vorhanden, es hapert an der Umsetzung: eine gerechtere Aufteilung der Nicht-Erwerbsarbeit und somit auch ein Wertewandel zwischen den Geschlechtern, Arbeitsmodelle, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter fördern, ein ausgebautes Angebot der Kinderbetreuung auf öffentlicher Basis – und natürlich Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen.