

Mutterschaft als Karriere-Killer

Der Diversity-Index der Hochschule Luzern zeigt: Väter machen Karriere – Mütter auch 2017 noch kaum.

Charlotte Jacquemart

«Noch 962 Jahre bis zur Gleichstellung» titelte die «NZZ am Sonntag» 2006. Die neuste Erhebung des Diversity-Indexes der Hochschule Luzern weist nicht darauf hin, dass es schneller vorwärtsgeht als prophezeit. Der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen der untersuchten Grossunternehmen kommt im Schnitt nicht über 10% hinaus. Noch besorgniserregender: Wenn es Frauen an die Spitze schaffen, dann meist ohne Kinder – im Gegensatz zu Männern. Nur ein Viertel der Frauen in den Geschäftsleitungen haben Kinder. Unter den Männern hingegen ist es über die Hälfte (siehe Grafik).

Projektleiterin Anina Hille, Dozentin am Institut für Finanzdienstleistungen der Hochschule Luzern, sagt: «Bei Jobs ohne Führungsfunktion ist die Situation noch ähnlich. Der Mütteranteil nimmt aber sprunghaft ab mit höherer Hierarchiestufe.» Ihre Kolleginnen Yvonne Seiler Zimmermann und Gabrielle Wanzenried – beide sind am Projekt beteiligt – vermuten, dass der Frauenverlust in den Chefetagen durch die Mutterschaft verursacht wird.

«Aufgrund der Umfrageergebnisse müssen wir annehmen, dass die Firmen nach wie vor einen beachtlichen Frauenanteil durch die Mutterschaft verlieren», sagt Hille. Ein Jahr nach einer Mutterschaft arbeiten im Schnitt nur noch 57% der Frauen im gleichen Unternehmen. Die Mehrheit der Rückkehrerinnen arbeitet also auch nach einem Jahr noch. Seiler kommentiert: «Es scheint, dass Frauen noch immer vor der Wahl stehen: Familie oder Karriere.» Besonders enttäuschend ist dies, weil verschiedene Firmen in den letzten Jahren viel in die Vereinbarkeit von Karriere und Familie gesteckt haben.

Der Diversity-Index der Hochschule Luzern zeichnet jene Firmen aus, die Diversität besonders fördern. An der Spitze stehen im neusten Ranking die Credit Suisse, Axa Winterthur, das Paul-Scherrer-Institut, Ikea und Skyguide.

Andy Keel, Gründer von Teil-

zeitkarriere.com, ist nicht überrascht vom Befund aus Luzern. Für ihn sind flexible Arbeitszeitmodelle der Schlüssel, um Frauen nach der Schwangerschaft zurück ins Business zu holen. Denn nur eine von fünf Müttern arbeitet nach dem Mutterschaftsurlaub wieder Vollzeit. «Es gibt nun aber fast keine Grossunternehmung, die Teilzeitkräfte in der obersten Führungsetage beziehungsweise in der Konzernleitung hat. Die Axa Winterthur ist seit vielen Jahren eine Ausnahme.»

Keel publiziert nächste Woche die neuste Liste mit den besten Teilzeit-Arbeitgebern. An der Spitze stehen Detailhändler und Spitäler. Teilzeitarbeit könne aber gleichzeitig zur Falle werden, glaubt Keel. Die Luzerner Autorinnen sehen das ähnlich. Ein oft angeführtes Argument in diesem Zusammenhang sei, dass eine Führungsfunktion und Teilzeitarbeit miteinander inkompatibel seien. Hille: «Und weil für Mütter eine höhere Wahrscheinlichkeit besteht, kein Vollzeitpensum anzunehmen, werden Mütter entsprechend weniger für die Übernahme von Führungspositionen in Betracht gezogen.»

Pascal Scheiwiller, Chef des Laufbahnberaters von Rundstedt Schweiz, weiss aus langjähriger Erfahrung, dass Teilzeit in der Führungsetage ein Türöffner für Mütter wäre. Grundsätzlich liege es im Trend, Stellen mit 80 bis 100% auszuschreiben, sagt Scheiwiller. «Wie sie letztlich besetzt werden, weiss niemand.» Selbst wenn Vorurteile im Kopf nicht mehr existierten; der Bauch brauche eben länger.

Keel hat den Eindruck, dass Diversität und Frauenförderung die wenigsten Firmen wirklich interessierten. «Führungsetagen sind immer noch *boys' clubs*. Als Vater wird man nie hinterfragt. Keiner fragt bei der Bewerbung, wer sich um den Nachwuchs kümmert, wenn auf dem Lebenslauf drei Kinder stehen.»