

MBA in der Babypause

Frauen und MBA Ein Vergleich zeigt, dass die Geschlechterdifferenzen nach der Weiterbildung grösser sind als zuvor.

MATTHIAS NIKLOWITZ

Der MBA ist für viele Absolventen ein Karriere- und Salär-Booster. Allerdings gibt es weiterhin Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Im vergangenen Jahr beispielsweise waren 40 Prozent der neuen Studierenden unter den Top-Hundert-Schulen des «Financial Times»-Rankings Frauen – gegenüber 33 Prozent noch vier Jahre zuvor. Die Schere schliesst sich trotz allen Bemühungen der wichtigsten Anbieter nur sehr langsam – und es ist unsicher, ob sich die Unterschiede jemals ausgleichen werden.

Ein wichtiger Grund sind die bestehenden Einkommensunterschiede: Diese lagen gemäss der FT-Auswertung bei 9 Prozent; selbst die bereits qualifizierten Frauen, die MBA-Kurse beginnen, lagen im Rückstand. Wenn man die durchschnittlichen Auslagen für die MBA-Kurse sowie die Opportunitätskosten (fehlendes Einkommen in der Phase der Weiterbildung) hochrechnet, kommen durchschnittlich 100'000 Dollar sowie 103'000 Dollar an Gesamtkosten zusammen. In diesem Kontext fällt dann besonders stark ins Gewicht, wenn man die Unterschiede beim Salär vorher berücksichtigt.

Und noch bemerkenswerter: Gemäss der FT-Auswertung weitet sich die Differenz aus. Nach der Weiterbildung kommen Absolventinnen durchschnittlich lediglich auf 86 Prozent der Löhne ihrer männlichen Kollegen (und Konkurrenten).

Unter den Top Ten sind mit den drei US-Schulen Stanford, Harvard und Wharton (Donald Trump, Elon Musk und Warren Buffett gehören dort zu den Absolventen) gleich drei, die es auch im globalen Qualitätsranking in die Top Ten geschafft haben. Die beste MBA-Schule ist indes die Antai School of Economics and Management der Shanghai-Jiao-Tong-Universität, die es im globalen allgemeinen Ranking lediglich auf Platz 34 geschafft hat. Die Olin Business School an der Washington University in St. Louis, für Frauen die Nummer vier, ist im globalen Ranking nur auf Platz 50, und die University of Hong Kong, global auf Platz 33, liegt beim Ranking der Frauen optimal fördernden Institute auf Platz sechs.

Offen für alternative Führungsmodelle

Dass unter den Top-Ten-Schulen, bei denen Frauen nach dem Abschluss besonders gute Aussichten haben, gleich vier aus Asien kommen, erstaunt Beobachter nicht. In China beispielsweise sind die Equal Opportunity Jobs gerade bei qualifizierten Stellen verbreitet – und hervorrangig qualifizierte Frauen kommen mindestens so gut wie Männer in solche Positionen.

«Aus unserem Sample lässt sich keine genderspezifische Aussage machen», sagt Erik Nagel, Studienleiter Executive MBA Luzern und Leiter Institut für Betriebs- und Regionalökonomie IBR der Hochschule Luzern. In dieser Schule liegt der Anteil der Frauen bei MBA-Kursen zwischen 15 und 20 Prozent, bei den Executive-MBA-Wei-

terbildungen sind es 10 bis 15 Prozent. «Unternehmen sollten ihre Entscheidungskriterien bei Karriereentscheidungen kritisch überprüfen: die Führungskultur so entwickeln, dass kooperative Verhaltensweisen deutlicher unterstützt werden, gegenüber alternativen Führungsmodellen Offenheit zeigen und Rahmenbedingungen so schaffen, dass auch solche alternativen Karrieren für Frauen – und in Zukunft auch noch vermehrt für Männer – möglich werden», sagt Nagel.

Partner muss mitmachen

«Die Karrieren von MBA-Absolventinnen hängen genauso von den familiären und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ab wie bei anderen berufstätigen Frauen», sagt Claudia Schmid-Schönbein, MBA Programme Director bei Strathclyde. «Generell lohnt sich eine Weiterbildung, die zu den persönlichen beruflichen Zielvorstellungen passt, immer.» Man kann laut Schmid-Schönbein drei mögliche Zeitfenster zur Absolvierung eines MBA bei Frauen feststellen.

Einige entscheiden sich dazu früh, also etwa ein Jahr nach dem ersten Hochschulabschluss, um sich zu ihrem spezialisierten Erststudium betriebswirtschaftliches Wissen anzueignen, da sie dies für ihren beruflichen Einstieg benötigen. Manchmal ist auch der Wunsch vorhanden, den MBA vor einer möglichen Familienphase zu absolvieren. «Das zweite Zeitfenster, das wir in unserem EMBA zunehmend beobachten, ist, die Zeit der Babypause dazu zu nutzen, einen MBA zu absolvieren», sagt Schmid-Schönbein. «Es ist keine leichte Entscheidung, da der Erfolg massgeblich von der Möglichkeit der Unterstützung zum Beispiel durch den Partner abhängt.»

In diesem Zusammenhang sei es auch sehr wichtig, dass die Struktur des MBA-Programms flexibel angelegt ist. «Im Executive MBA der Universität Strathclyde in Zürich haben wir auch eine ganze Reihe von Studentinnen, die sich zu einem späteren Zeitpunkt in ihrer Karriere zu einem MBA entschliessen», beobachtet Schmid-Schönbein. «Sie können in der Regel auf mehrere Jahre Managementerfahrung zurückblicken und erkennen, dass ihnen eine Weiterbildung in Form eines Executive MBA dabei helfen würde, einige Barrieren in ihrer weiteren Karriereplanung zu durchbrechen.» Die Möglichkeit, neue berufliche Netzwerke außerhalb des bisherigen Umfelds aufzubauen, erweise sich dabei häufig als Türöffner.



Frauenanteil: Der Schnitt liegt bei 25 bis 40 Prozent; in der Klasse 2019 sind es 30 Prozent.

KOMMUNIKATION

Manchmal mit Frauenmehrheiten

Geschlechterverteilung Bei den CAS-Weiterbildungen verzeichnet die Universität Bern bei zwei Angeboten einen klaren Frauenüberschuss: Das ist Online Marketing/Social Media sowie Markenmanagement/Kommunikation, wie Caroline Kähr Serra, Co-Leiterin Weiterbildung der Universität Bern, sagt. Die Weiterbildungen im Bereich Digitale Transformation und Tourismuskonomie dagegen sind noch fest in Männerhand.

Quote «Letztes Jahr lag der Männeranteil bei 85 Prozent in diesem Lehr-

gang, sprich der Frauenanteil hat sich dieses Jahr bereits gesteigert, und ich bin zuversichtlich, dass er dies auch in den nächsten Jahren tun wird», so Kähr Serra. «Ich sehe bei Karrierefortschritten zudem keinen augenfälligen Unterschied gegenüber männlichen Kollegen. Es geht meiner Meinung nach nicht darum, was Frauen besser machen können, sondern wie wir gemeinsam das aktuelle System beziehungsweise die aktuelle Verteilung der Geschlechter verändern können, sodass Frauen und andere Minoritäten nicht mehr benachteiligt werden.»

ANZEIGE

zhaw School of Management and Law

International und Praxisnah

Master of Business Administration

- International Executive MBA
- Master of Business Administration MBA

Master of Advanced Studies

- MAS Business Administration

Weitere Informationen: www.zhaw.ch/immi/weiterbildung



Building Competence. Crossing Borders.