

Medienmitteilung, 29. November 2022

Neues Whitepaper von Advance und McKinsey

Kind oder Karriere? Die Schweiz im unnötigen Dilemma

Die berufliche Laufbahn der meisten Frauen ist von Unterbrechungen geprägt. Der häufigste Grund dafür: die Geburt eines Kindes. Danach geht es kaum noch aufwärts. Im neusten Whitepaper spannen Advance und McKinsey zusammen, um die Implikationen dieser Unterbrechungen zu beleuchten – auf der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und persönlichen Ebene. Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen könnte das Wirtschaftswachstum des Landes beschleunigen: Würden Schweizer Frauen nach der Geburt eines Kindes im gleichen Umfang weiterarbeiten wie etwa in Schweden (wo die weibliche Vollzeitbeschäftigungsquote bei 66% liegt, im Gegensatz zu 56.7% in der Schweiz)¹, erhöhte dies das BIP der Schweiz um 6% bzw. um 33Mrd CHF². Können wir es uns leisten, in Zeiten des Fachkräftemangels diese Ressourcen zu verschwenden?

«Ich fühlte mich bereit, eine leitende Position zu übernehmen. Für diese kam aber ausschliesslich Vollzeit in Frage. Ich bin überzeugt, dass ich es mit einem 80%-Pensum hätte schaffen können. Aber das war schlicht ausser Diskussion.» So wie der befragten Person ergeht es vielen, hauptsächlich Frauen, die den Wiedereinstieg nach einem familienbedingten Unterbruch suchen. Die Studie von Advance und McKinsey basiert auf einer Umfrage mit rund 600 gut qualifizierten, berufstätigen Frauen in der Schweiz und wurde mit weiteren relevanten Forschungsergebnissen und Statistiken ergänzt.

Unterbrechungen und Teilzeitarbeit haben einen (zu) hohen Preis

Gemäss der Umfrage erleben 83% der berufstätigen Frauen einen Karriereunterbruch von durchschnittlich 12 Monaten, über 70% davon nach der Geburt eines Kindes. Entscheiden sich diese Frauen danach zu einer Teilzeit-Tätigkeit, hat das langfristige berufliche und finanzielle Folgen: So liegt das durchschnittliche Lebenseinkommen von Frauen derzeit 43% unter jenem der Männer, was sich auch auf die Altersvorsorge auswirkt und zu einem 35% tiefer liegenden Renteneinkommen führt. Neben dem geringeren Verdienst macht den Frauen vor allem die Umsetzung der Work-Life-Balance zu schaffen. Des Weiteren ist die Rückkehr sehr häufig auch mit dem Verlust von Führungspositionen, Verantwortung und der Unterstützung durch Mentoren und Förderer verbunden.

Alte Muster werden zementiert

Nach einer Unterbrechung wechseln gemäss Umfrage 57% der Frauen auf eine Teilzeitbeschäftigung, dies vor allem, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten. Zum Vergleich: Laut dem Bundesamt für Statistik (BFS) arbeiten nur 18% der Schweizer Männer Teilzeit³, und gemäss dem Gender Intelligence Report lediglich 5% in einem Pensum unter 80%⁴. Die sich daraus ergebende Diskrepanz in der Erwerbsteilhabe wirkt sich nicht nur negativ auf die Berufsaussichten und Finanzlage von Frauen aus, sondern zementiert überdies ihre Rolle als primäre Betreuungsperson. Zudem kann die geringere Erwerbskraft zu lebenslanger finanzieller Abhängigkeit vom Vollzeit-arbeitenden Partner führen.

Gute Ausgangslage für mehr Geschlechtergerechtigkeit

Eigentlich ist die Schweiz gut positioniert, um die Erwerbskraft von Frauen zu beflügeln. Sie verfügt nicht nur über einen grossen Pool an hochqualifizierten Frauen, sondern auch über eine wachsende Zahl von

¹ [PwC's Women in Work 2022: Technical appendix](#), Seite 5

² [Women in Work Index 2022 \(pwc.com\)](#)

³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frauen/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html>

⁴ Gender Intelligence Report 2022, advance-hsg-report.ch

Führungskräften in Unternehmen und im öffentlichen Sektor, die sich für den Ausgleich der Geschlechterdiskrepanz und für Diversität einsetzen. Und nicht zuletzt über eine Generation von Frauen – und Männern –, die aus den Bahnen traditioneller Geschlechterrollen ausbrechen möchten.

Konkrete Handlungsempfehlungen für Staat, Unternehmen und Individuen

Die Studie bietet konkrete Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Akteure, um hier einen entscheidenden Schritt weiterzukommen:

Auf Bund-, Kanton- und Gemeindeebene etwa würde ein erweitertes, erschwinglicheres und flexibles Kinderbetreuungssystem Müttern ermöglichen, eine kürzere Berufspause einzulegen und schneller an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Eine Reform des Mutter- und Vaterschaftsurlaubs könnte die Notwendigkeit für Frauen verringern, zusätzliche unbezahlte Unterbrechungen in Anspruch zu nehmen und würde ihre Karrierechancen verbessern.

Unternehmen könnten gezielte Unterstützung beim Ausstieg und Wiedereinstieg von Müttern bieten sowie Alternativen zu den linearen, ununterbrochenen Aufstiegsmodellen schaffen. Auch bei der Unternehmenskultur liesse sich ansetzen, um etwa unbewusste Voreingenommenheit zu vermindern und die Entwicklung von unterstützenden Vorgesetzten zu fördern. Ausserdem könnten Unternehmen eine längere Elternzeit gewähren und Unterstützung bei der Kinderbetreuung anbieten – Massnahmen, die multinationale Unternehmen bereits erfolgreich umsetzen.

Kulturelle Initiativen: Rollenbilder lassen sich schwer abschütteln: 70% der Frauen geben in der Umfrage an, sich als berufstätige Mütter in der Schweiz stigmatisiert zu fühlen. Hier bedarf es einer gemeinsamen Initiative von Regierungen, Unternehmen, NGO, Medien und Hochschulen, um die Wahrnehmung der Rolle von Frauen und Müttern zu verändern, Vollzeit und vollzeitnahes Arbeiten von Müttern zu entstigmatisieren und Kinderbetreuung als gemeinsame Aufgabe in der Partnerschaft zu fördern. Es existieren bereits zahlreiche Studien, die den Mythos entkräften, Kinder berufstätiger Mütter seien weniger glücklich⁵, und die Väter als «eine der besten, aber am wenigsten genutzten Ressourcen für die Entwicklung von Kindern» hervorheben⁶.

Auf individueller Ebene schliesslich könnten sich Frauen bewusster auf die Unterbrechungen der Berufstätigkeit vorbereiten und dabei stets den Wiedereinstieg im Auge behalten. Auch Männer sind gefordert: Sie sollten auf eine gleichberechtigte Beteiligung an der Kinderbetreuung pochen und am Arbeitsplatz für ihre Rechte und Pflichten als berufstätige Väter eintreten.

*«Frauen sind so sozialisiert, dass sie glauben, sie müssten als Mütter zu Hause bei ihren Kindern bleiben. Deshalb kann es schmerzhaft sein, jeden Tag von seinen Kindern getrennt zu sein, um zu arbeiten. Ich hoffe, dass die Schuldgefühle verschwinden, wenn wir allmählich verstehen, dass unsere Kinder gar nicht leiden.»
Professor Kathleen McGinn, Harvard Business School.*

→ [Hier geht's zum Advance Whitepaper 2/2022: «Kind oder Karriere? Die Schweiz im unnötigen Dilemma»](#)

Medienkontakt für weitere Informationen, Interviewanfragen und Bildmaterial

Alexandra Rhiner, Communication Manager Advance, alexandra.rhiner@weadvance.ch, Tel. 076 332 85 83

⁵ <https://hbswk.hbs.edu/item/kids-of-working-moms-grow-into-happy-adults>

⁶ <https://www.unicef.org/eap/press-releases/fathers-are-one-best-yet-most-underutilized-child-development-resources>

Über Advance

Advance ist mit 140 Unternehmensmitgliedern der führende Schweizer Verband für Gleichstellung in der Wirtschaft und setzt sich aktiv für mehr Frauen im Management ein. Es ist erwiesen, dass gemischte Teams bessere Entscheidungen treffen, innovativer und meist profitabler sind. Mit einem konkreten Programm unterstützt Advance Firmen darin, Diversität in Wettbewerbsvorteile zu übersetzen. Denn Gender Equality ist ein Win-Win für Männer, Frauen, Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes. Advance hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 in allen Mitgliedsunternehmen einen nachhaltigen Mindestanteil von 30% Frauen in allen Führungsebenen zu erreichen.

www.weadvance.ch | contact@weadvance.ch | [LinkedIn](#) | [Twitter](#) | [Instagram](#) | [Facebook](#)

Gründungsmitglieder

ABB – CEMBRA MONEY BANK – CREDIT SUISSE – IKEA – MCKINSEY & COMPANY – PWC – SANDOZ – SIEMENS – SWISS RE – IMPACT (Ehrenmitglied)

Mitglieder

Die stets aktuelle Übersicht über alle Advance Mitglieder finden Sie hier:

weadvance.ch/membership/#members

FOUNDED BY



CREDIT SUISSE



McKinsey
& Company



SANDOZ
A Novartis
Division

SIEMENS

Swiss Re



HONORARY MEMBER