

Medienmitteilung, 13. September 2023 – Embargo bis 14. September 2023, 16:00 Uhr

Gender Intelligence Report 2023

Herausgegeben von Advance und dem Competence Centre for Diversity & Inclusion der Universität St.Gallen

Der neue Gender Intelligence Report zeigt nachhaltige Auswege aus dem Fachkräftemangel auf

Der Fachkräftemangel ist auf einem Allzeithoch und wird durch die Pensionierungswelle der Babyboomer-Generation noch verstärkt. Laut Berechnungen des GDI könnten bis 2030 (bei moderater Immigration von 50'000 Fachkräften pro Jahr) immer noch bis zu 400'000 Stellen offenbleiben. Jetzt müssen Unternehmen radikal überdenken, wie sie Talente rekrutieren und vor allem fördern und binden. Gleichzeitig gilt es, Bedingungen zu schaffen, die eine möglichst hohe Produktivität ermöglichen. Der diesjährige Gender Intelligence Report zeigt eindrücklich auf, wie Gleichstellung zu einem vielfältigen Talentpool und zu einer produktiven Wirtschaft beitragen kann. Potenzialberechnungen legen dar: Die Schweiz hätte hunderttausende sogenannte Vollzeitäquivalente mehr zur Verfügung, als sie derzeit ausschöpft.

Mittels rund 400'000 anonymisierter HR-Rohdaten aus über 100 renommierten Schweizer Unternehmen ermittelt der Gender Intelligence Report jährlich Zahlen zur Entwicklung der Geschlechterdiversität in den Kadern der Schweizer Wirtschaft. Die 7. Ausgabe des Reports zeigt: Es tut sich zu wenig, vor allem an der Basis, wo das Fundament für den Führungsnachwuchs gelegt wird. Die Lecks in der weiblichen Talent-Pipeline sind zwar etwas kleiner geworden, dennoch zeigen die Zahlen lediglich Veränderungen im tiefen einstelligen Prozentpunktbereich. Positionen mit Macht und Einfluss bleiben grösstenteils in Männerhand. Der einschneidendste Verlust an Arbeitskraftpotenzial der gut ausgebildeten Frauen zeigt sich – nicht überraschend – in der Altersgruppe zwischen 30 und 40, wenn Familien gegründet werden und viele Frauen ihre Arbeitspensen reduzieren.

Normen noch ähnlich wie in den 50er-Jahren

Als einen der Hauptgründe für den trägen Fortschritt führen die Autor:innen konservative Werte sowie rigide Normen und Strukturen in der Geschäftswelt an. Während sich die Anforderungen und Bedürfnisse im Arbeitsmarkt rasant verändert haben, ticken unsere gesellschaftlichen Strukturen noch ähnlich wie in den 50er-Jahren: Der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau reduziert das Pensum, sobald eine Familie gegründet wird. Das wirkt sich – bei erreichtem Ausbildungsgleichstand – zunehmend belastend auf die Schweizer Volkswirtschaft aus. Der Fachkräftemangel kann als eine der Folgen davon betrachtet werden.

Angleichung der Arbeitspensen würde zu einer nachhaltigen Fachkräfteversorgung beitragen

Aus wirtschaftlicher Sicht wäre eine Angleichung der Arbeitspensen von Männern und Frauen in der Schweiz sinnvoll, unter anderem auch deshalb, weil inzwischen mehr Frauen über tertiäre Abschlüsse verfügen als Männer. Der hiesige Teilzeit-Geschlechtergraben ist einer der grössten im Vergleich zu anderen OECD-Ländern. Das hat weitreichende Konsequenzen, nicht nur für Individuen, sondern auch für die Wirtschaft und letztlich auch unser Vorsorgesystem.

42,7% aller Frauen in der Schweiz sind Mütter, die mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren im gleichen Haushalt leben (BFS, 2021). Derzeit sind 137'000 Mütter nicht erwerbstätig. Im Schnitt bleiben sie 5 Jahre vom Arbeitsmarkt fern, ein Siebtel davon kehrt nicht mehr zurück. Jene, die nach einer Familienpause zurückkehren, arbeiten in sehr tiefen Pensen mit einem Schnitt von 36%. Diese Zahlen belegen den erheblichen Talent- und Produktivitätsverlust, der den Schweizer Arbeitsmarkt zunehmend belastet. Gemäss den Autor:innen der Studie liegt der Ausweg daraus vor allem im Angleichen der Arbeitspensen von Frauen und Männern, basierend auf egalitären und flexiblen Strukturen.

FOUNDED BY



CREDIT SUISSE



McKinsey
& Company



SANDOZ
A Novartis
Division

SIEMENS

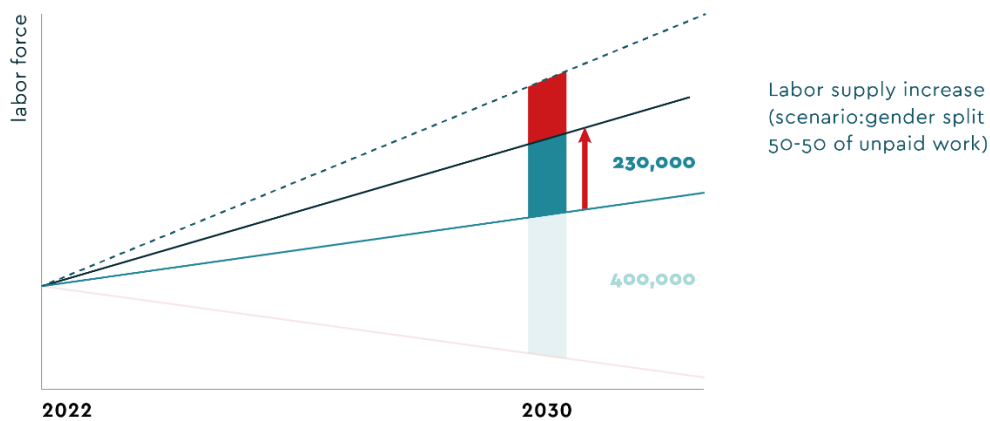


HONORARY MEMBER



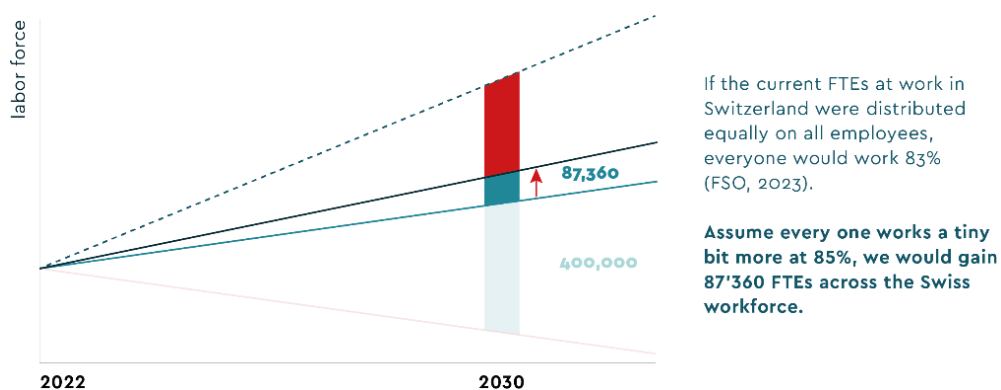
Männer und Frauen arbeiten gleich viel – der eigentliche Graben besteht zwischen bezahlt und unbezahlt

Interessant ist, dass Männer und Frauen eigentlich gleich viele Stunden arbeiten. Schiefelage herrscht allerdings bei der Verteilung auf bezahlte und unbezahlte Arbeit: Frauen arbeiten 11.2 Stunden mehr unbezahlt als Männer. Hätten wir ausreichend bezahlbare externe Kinderbetreuung und Tagesschulen im Angebot und/oder würden Männer die Hälfte der heutigen «Überzeit» an unbezahlter Arbeit von den Frauen übernehmen, hätten Frauen 5.6 Stunden mehr zur Verfügung, um bezahlter Arbeit nachzugehen. Das entspricht 13.3% einer 42-Stundenwoche. Auf die arbeitende weibliche Bevölkerung hochgerechnet, ergäbe das ein Plus von 230'000 Vollzeitäquivalenten.



Was wäre, wenn wir alle 85% arbeiteten?

Angenommen, es würden alle arbeitstätigen Personen in der Schweiz 85% einer 42-Stundenwoche arbeiten – was in Norwegen notabene einem 100%-Pensum entspricht –, würde der Schweizer Arbeitsmarkt um über 87'000 Vollzeitäquivalente anwachsen. Die 15% zusätzliche Zeit würde zudem ermöglichen, die unbezahlte Arbeit gleichmässig auf die Geschlechter zu verteilen. Für Alkistis Petropaki, Geschäftsführerin von Advance, hat dieses zukunftsgerichtete Modell das Potenzial, als «Silver Bullet» sowohl eine nachhaltige Fachkräfteversorgung sicherzustellen als auch Geschlechter-Diversität auf allen Führungsstufen zu ermöglichen.



Egalitäre und flexible Strukturen als «Game-Changer»

Von solchen Modellen sind wir derzeit noch weit entfernt. Vollzeitarbeit und physische Präsenz am Arbeitsplatz sind für eine Karriere in der Schweizer Wirtschaft immer noch die Norm – seit 50 Jahren unverändert und auf Basis des «männlichen» Hauptnährer-Verständnisses designt. Jüngere Generationen sind jedoch nicht mehr bereit, ausschliesslich Vollzeit zu arbeiten und nach dem

herkömmlichen Modell zu leben. Sie wollen egalitäre Beziehungen. Das bedeutet auf Seite Arbeitgebende: egalitäre Strukturen. Diese sind ein «Game-Changer». Kinder bzw. Elternschaft sollten für beide Geschlechter als übliches Lebensereignis angesehen werden. Das bedeutet, Männer auch als Väter wahrzunehmen und zu behandeln, und Frauen – statt sie als potenzielle Mütter mit «Ausfallrisiko» zu betrachten – ganz selbstverständlich auch als potenzielle Karrierefrauen zu fördern. Eine Elternzeit für beide Geschlechter hat erwiesenermassen eine grosse Wirkung darauf, dass Paare auch nach der Familiengründung weiterhin paritätisch unterwegs sind. Zudem haben Männer, die sich auch als Väter engagieren, eine wichtige Vorbildfunktion.

Neues Führungsverständnis ist gefragt

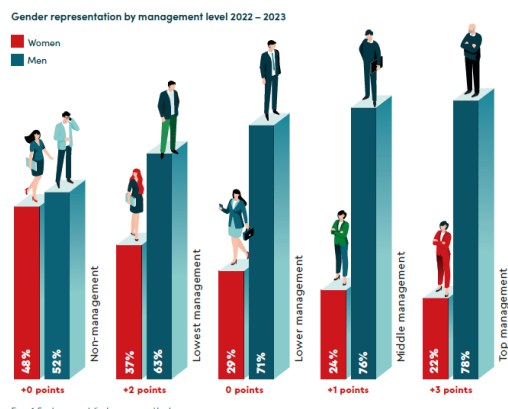
Flexible Strukturen und nicht-lineare Karrierewege würden es Frauen und Männern erlauben, auch nach der Familiengründung im Berufsleben weiterzukommen und finanziell eigenständig zu bleiben. Vielversprechender als das immer noch weit verbreitete «Control and Command»-Verständnis sind etwa vertrauensbasierte und ergebnisorientierte Führungsmodelle. Hybrides und flexibles Arbeiten sind zwar bereits verbreitet, jedoch werden die Möglichkeiten längst nicht voll ausgeschöpft. Teilzeitarbeit haftet immer noch ein gewisses Stigma an. Die Zahlen sprechen hier Klartext: Nur 4% der Mitarbeitenden, die befördert werden, arbeiten in einem Pensum von unter 80%. Dabei belegen zahlreiche Studien deutlich (u. a. Avgoustaki & Bessa, 2019): Unternehmen, welche die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ins Zentrum stellen, sind im Vorteil. Arbeitskräfte, die sich gehört fühlen, sind engagierter, produktiver, innovativer und loyaler – unbezahlbare Attribute in Zeiten des Fachkräftemangels.

Innovative Fallbeispiele aus der Unternehmenspraxis + erster Schweizer «Returnship Guide»

Eine Serie neuer «Best Practices» zu Themen wie flexible Arbeitsformen, egalitäre Strukturen und vertrauensbasierte Führungskultur rundet die Studie ab. Die beitragenden Firmen sind: **ABB, Accenture, EY, KPMG, Migros Group, MSD (Merck Sharp Dohme), NatWest Services, Swiss Re, Syngenta** und **Zurich Insurance**. Ausserdem Teil des Reports ist ein Ratgeber mit ausführlichen Informationen zu Returnship-Programmen in der Schweiz. Der Begriff bezeichnet strukturierte Wiedereinstiegsprogramme für Arbeitnehmende, die ihre Karriere für einige Zeit unterbrochen haben. Fallbeispiele und Returnship Guide sind [ab 14.9.2023 hier verfügbar](#).

Wichtigste Kennzahlen zum Status quo der Geschlechterdiversität in Schweizer Kademern

- Ausgehend von nahezu 50-50 im Nicht-Kader sinkt der Frauenanteil im analysierten Sample auf 22% im oberen / obersten Kader. Basierend auf einem Vergleichssample, zeigt sich ein bescheidener Anstieg von 3 Prozentpunkten. Die vollständigen Zahlen finden sich im beiliegenden Executive Report.



FOUNDED BY



CREDIT SUISSE



McKinsey & Company



SANDOZ A Novartis Division

SIEMENS

Swiss Re



HONORARY MEMBER

- Die Beförderungen ins mittlere und obere / oberste Kader verzeichnen einen leichten Anstieg um 4 Prozentpunkte und bei Neueinstellungen in diese beiden Kaderstufen zeigt sich in Anstieg um 3 Prozentpunkte.
- Die sogenannte «Gläserne Decke» hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Der «Glass Ceiling Index» liegt bei 2.4, d. h. Männer sind 2.4-mal übervertreten im mittleren und oberen/obersten Kader im Vergleich zur Gesamtbelegschaft. Unternehmen, die dem Verband Advance angeschlossen sind, schneiden mit einem Wert von 2 wesentlich besser ab. Der «Glass Ceiling Index» macht eine Aussage darüber, ob Männer und Frauen anteilmässig gleich auf den Kaderstufen vertreten sind wie in der Gesamtbelegschaft. Wenn beispielsweise 40% Frauen in der Belegschaft sind, wäre der ideale Index von 1 dann erreicht, wenn auch 40% Frauen im Kader vertreten sind.

Über den Gender Intelligence Report

Der jährliche Bericht erscheint bereits zum siebten Mal und ist eine Zusammenarbeit zwischen Advance, dem Wirtschaftsverband für Gleichstellung, und dem Competence Centre for Diversity & Inclusion der Universität St. Gallen unter der Co-Leitung von Prof. Dr. Gudrun Sander und Dr. Ines Hartmann. Die Analyse basiert auf anonymisierten Daten von knapp 400'000 Mitarbeitenden aus über 100 Unternehmen und Organisationen in der Schweiz (dies entspricht über 7,6% der arbeitenden Schweizer Bevölkerung).

Den vollständigen Bericht finden Sie ab 14.9.2023, 16:00 Uhr hier: <https://advance-hsg-report.ch/>

Medienkontakt für weitere Informationen

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

Über Advance

Advance ist mit über 140 Unternehmensmitgliedern der führende Wirtschaftsverband für Gleichstellung in der Schweiz. Advance setzt sich aktiv für mehr Frauen im Kader 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 Gewinn 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

Über das Kompetenzzentrum für Diversität & Inklusion der Universität St.Gallen

Das Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI) ist eines der führenden Forschungsinstitute im Bereich Diversity & Inclusion (D&I) in der Schweiz. Es bietet Organisationen Benchmarking, gezielte Unterstützung, Beratung sowie Training an, um D&I organisationsintern zu stärken und zu managen. Das Team verfügt über mehr als zwanzig Jahre Erfahrung auf diesem Gebiet.

www.ccdi-unisg.ch | www.diversitybenchmarking.ch | [LinkedIn](#)

FOUNDED BY



CREDIT SUISSE



McKinsey
& Company



SANDOZ
A Novartis
Division

SIEMENS

Swiss Re



HONORARY MEMBER