



27. August 2020

«Yes, we can!»

Rede von Regierungsrätin Jacqueline Fehr anlässlich des Female Innovation Forums

Liebe Frauen

Es freut mich sehr, dass ich hier, am «Female Innovation Forum», zu Ihnen sprechen darf. Frauen und Innovation: Das ist ein starkes Begriffspaar.

Gleichzeitig ist es ein Begriffspaar, dem es noch an Selbstverständlichkeit fehlt. Umso wichtiger ist Ihr Forum. Denn auch wenn es DIE Innovation heisst: Das Startup-Universum ist nach wie vor eine männlich geprägte Welt. So habe ich unlängst in der Zeitung gelesen, dass in der Schweiz über neunzig Prozent aller Startups von Männern geführt werden.

Woran das liegt? Sicher nicht daran, dass Frauen weniger innovativ sind als Männer. Allein in der Schweiz gibt es zahlreiche Forscherinnen mit brillanten Ideen. Der Hauptgrund sei – so las ich –, dass es für Frauen schwieriger sei, bei Investoren Geld zu sammeln. Die Entscheidungsträger im Risikokapitalmarkt seien grossmehrheitlich Männer – und Männer würden lieber in Männer investieren. Frei nach dem Motto: «Gleich und gleich gesellt sich gern».

Mit anderen Worten: Dass es zu wenig Jungunternehmerinnen gibt, hat nichts mit dem Potenzial oder der Qualität von «female innovation» zu tun. Es ist vielmehr eine Folge davon, dass wir Frauen in der Arbeitswelt überall dort untervertreten sind, wo sich Einfluss- und Gestaltungsmacht konzentrieren.

Und das heisst wiederum: Wenn wir wollen, dass Startup-Gründerinnen so selbstverständlich sind wie Startup-Gründer, müssen wir uns mit dem Grundsätzlichen befassen: mit der Rolle der Frauen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft insgesamt.

Darüber möchte ich zu Ihnen sprechen.

Beginnen wir beim Positiven – nämlich bei den Fortschritten, die wir in den letzten Jahrzehnten erreicht haben. Sie sind beträchtlich.

Bis 1990 gab es mehr Maturanden als Maturandinnen. Dann kehrte es – heute liegt die Maturitätsquote der Mädchen bei knapp 26, jene der Knaben bei 18 Prozent.

Die Masterabschlüsse an den Schweizer Unis und ETHs erzielen heute zu 51 Prozent Frauen. 1990 gingen nur 33 Prozent der Liz- und ETH-Diplome an Frauen.

Die Anzahl Betreuungsplätze in Schweizer Kindertagesstätten hat sich zwischen 2010 und 2018 auf rund 70 000 verdoppelt. Sogar etwas mehr als verdoppelt – von vier auf



zehn Prozent – hat sich in den letzten 15 Jahren der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen der 100 wichtigsten Schweizer Unternehmen.

Auch in den Köpfen der Männer hat sich etwas bewegt: Laut Bundesamt für Statistik fanden 1995 noch 60 Prozent der Männer, dass Kinder im Vorschulalter leiden würden, wenn die Mütter einer Arbeit nachgehen. Dieser Wert liegt inzwischen bei 36 Prozent.

Und doch: Es gibt noch Luft nach oben. Ziemlich viel Luft.

- Gerade wenn wir auf diese 36 Prozent blicken: Das sind eindeutig zu viel.
- Oder wenn wir auf die 10 Prozent weiblichen Geschäftsleitungsmitglieder blicken: Das sind eindeutig zu wenig.
- Oder das Betreuungsangebot: Dieses hat sich zwar insgesamt verbessert, aber die regionalen Unterschiede sind beträchtlich und die Tarife sind in der Schweiz nach wie vor hoch.

Hinzu kommt: Noch immer ist die Verbindung von Kindern und Karriere eine Herausforderung. Laut einer Studie befürchten drei Viertel der Frauen mit Hochschulabschluss, die Geburt eines Kindes wirke sich negativ auf ihre Karriere aus.

Die Sorge ist begründet: Zu über 85 Prozent arbeiten Mütter Teilzeit oder gar nicht. Väter verbleiben hingegen zu über 80 Prozent full time im Job. Es ist ein Fakt, dass Teilzeitarbeitende schlechtere Karriereaussichten haben.

Zu allem Elend kommt noch das ungerechte Steuersystem dazu. Weil es weiterhin keine Individualbesteuerung gibt, wird das in der Regel tiefere Zweiteinkommen der Teilzeit arbeitenden Frau zum selben, höheren Satz besteuert wie das Einkommen des voll arbeitenden Ehemanns.

In der Kurzform: Arbeitstätige Mütter schultern die Mehrfachbelastung von Familie und Arbeit und erhalten zur Belohnung ramponierte Karriereaussichten und eine überrassene Steuerrechnung. Auch noch im Jahr 2020.

Wir können nun gemeinsam laut und herzhaft schimpfen. Bloss: Die Verhältnisse ändern wir damit nicht.

Es bleiben so banale wie zentrale Fragen:

- Warum geht's nicht schneller?
- Wer ist das Problem?
- Sind es die Strukturen?
- Ist es unsere Kultur?
- Sind es die Männer?
- Oder sind es am Ende gar wir Frauen selber?



Es wurde und wird viel geschrieben über die Generation Y – oder wie man sie auch nennt: über die Millennials. Über jene Männer und Frauen, die zwischen den frühen 1980er-Jahren und dem Jahr 2000 auf die Welt gekommen sind.

Weltweit sind heute über ein Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Millennials. In der Schweiz und anderswo befinden sie sich an der Schwelle zu Kaderfunktionen oder bereits mitten drin. Wollen wir uns den Fragen, die ich eben gestellt habe, annähern, lohnt sich die Beschäftigung mit dieser Generation.

Natürlich bin ich mir bewusst: Ganze Generationen über einen Kamm zu bürsten – das ist heikel. Man muss zwangsläufig verallgemeinern und tritt damit in die Stereotypen-Falle. Und natürlich weiss ich auch, wie beliebt man sich macht, wenn man als Vorgeborene über die Nachgeborenen referiert.

Ich tu es trotzdem. Weil es mich interessiert, wer die Millennials sind, wie sie denken und was sie wollen.

Unbestritten ist: Die Millennials sind hervorragend ausgebildet; zudem sind sie die erste Generation, die mehrheitlich mit Internet und mobiler Kommunikation aufgewachsen ist.

Millennials arbeiten gerne, gut und intensiv – und sie haben Ansprüche: Sie wollen eine sinnstiftende Arbeit und brauchen Freiräume. Sie wollen dem Beruf nicht alles unterordnen, weil sie Zeit und Raum für Familie und Freizeit benötigen.

Gleichzeitig stellen Trendforscher bei den Millennials ein ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis fest. Weil ihr Leben aber von viel Unsicherheit geprägt ist, wozu nicht zuletzt die Fülle an Wahlmöglichkeiten beiträgt, haben viele Millennials ein starkes Stressgefühl.

Und noch eine Eigenschaft der Generation Y: Eine Studie der Manpower Group kommt zum Schluss: «Nur 16 Prozent der Millennials sehen das Erreichen einer Führungsposition als Ziel einer Laufbahn». Mit tollen Kollegen zu arbeiten oder einen positiven Beitrag zu leisten, sei in ihren Augen wichtiger.

Dabei gehöre die Schweiz zu jenen Ländern, in denen Frauen «sehr viel weniger» nach Führungspositionen streben würden als Männer. Konkret: Bei den Männern wollen gemäss dieser Untersuchung 20 Prozent führen, bei den Frauen 11 Prozent.

Bei aller Vorsicht im Umgang mit solchen Erhebungen bringen mich diese Zahlen doch ins Grübeln. Ich frage mich: Wenn der Karriere-Wille unter Frauen tatsächlich weniger ausgeprägt sein sollte als unter Männern – ist das Ausdruck der persönlichen Bedürfnisse der betroffenen Frauen und also zu respektieren? Oder handelt es sich dabei um die frustrierte Reaktion auf die Rahmenbedingungen, die nicht stimmen?

Dabei meine ich mit den Rahmenbedingungen nicht allein die bereits erwähnten Ärgernisse: die fehlende Individualbesteuerung oder die hohen Betreuungskosten. Solche Dinge lassen sich immerhin auf politischem Weg korrigieren.

Der schwierigere Teil der Rahmenbedingungen ist die Mentalität – weil wir uns dort auf irrationalem Terrain bewegen, und weil sie sich nicht per Volksentscheid ändern lässt.



Natürlich: Auch auf diesem Feld hat sich einiges getan. Doch ich erinnere daran: Noch immer finden 36 Prozent der Männer, eine arbeitstätige Mutter sei schädlich für die Kinder.

Wo liegt also das Problem?

Erstens im schlichten Umstand, dass die Chef-Welt nach wie vor eine sehr männliche Welt ist. Denken Sie an die zu 90 Prozent männlichen Geschäftsleitungsmitglieder, denken Sie an die Entscheidungsträger im Risikokapitalbereich.

Eindrücklich ist auch das Ergebnis einer amerikanischen Erhebung. Derzufolge gibt es in den grösseren US-Unternehmen mehr CEO's mit dem Vornamen David, nämlich 4,5 Prozent, als weibliche CEO's (4,1 Prozent).

Und David ist noch nicht einmal der verbreitetste amerikanische CEO-Vorname... noch zahlreicher sind die Johns (5,3 Prozent).

Dazu passt der Selbsterfahrungsbericht einer Journalistin, die bei einer grossen Schweizer Tageszeitung angestellt war und sich erlaubt hatte, ihrem Chef eine Mail zu schreiben mit dem Inhalt, ihre Tochter habe 40 Grad Fieber, sie müsse auf die Schwiegermutter warten und komme daher – notabene zum ersten Mal – etwas später zur Arbeit. Der Chef antwortete mit vier Wörtern: «I am not amused».

Hinzu kommt – zweitens – die Macht der Tradition: Das Bild der «perfekten Mutter» ist zwar ein Relikt aus dem letzten Jahrhundert, hat aber nach wie vor die Kraft eines Fixsterns: eine hartnäckig präsente, wirkungsmächtige Vorstellung davon, wie eine Mutter zu sein hat.

Das führt zur paradoxen Situation, dass wir Frauen in den letzten Jahrzehnten zwar in der Arbeitswelt viele Fortschritte erzielt haben. Gleichzeitig hat sich an der Vorstellung, dass eine Mutter perfekt zu sein hat, aber kaum etwas geändert.

Die Folge liegt auf der Hand: Wohl werden beruflich engagierte Frauen heute nicht mehr schief angeschaut – es wird aber ganz selbstverständlich die Erwartung an sie gestellt, dass sie im Job performen und gleichzeitig auch noch den Ansprüchen an die perfekte Mutter genügen.

Berufstätige Frauen schultern damit eine Doppellast – wobei man fairerweise sagen muss: Der Druck, einem strahlenden Mutter-Bild gerecht werden zu müssen, entspricht nicht nur der gesellschaftlichen Erwartungswelt. Dieser Druck nistet auch in den Hinterköpfen von uns Frauen.

Die Millennial-Frauen haben also allen Grund, sich gestresst zu fühlen! Ihre Belastung ist enorm. Das ist nicht gerade die optimale Voraussetzung, um Lust auf noch mehr Druck zu bekommen: Lust auf Karriere.

Trotzdem möchte ich jene unter Ihnen, die bereits in einer Führungsrolle stehen, dazu ermuntern, auch in Zukunft Verantwortung zu tragen. Jene, die sich mit dem Gedanken tragen, eine Karriere anzustreben, möchte ich ebenfalls motivieren: Tun sie es! Es lohnt sich! Die Welt ausserhalb der Komfortzone ist sinnstiftend, inspirierend und schlicht und einfach spannend.



Packen Sie es! Sagen sie das nächste Mal Ja bei einem Angebot. Gehen Sie ihren Weg, auch wenn wir alle wissen, dass wir noch nicht in der idealen Welt leben.

Sie wird auch morgen noch nicht ideal sein. Aber ich bin überzeugt, dass sich in den nächsten Jahren nochmals viel verändern wird. Und verbessern! Wir Frauen haben die Geschichte auf unserer Seite. Und die Fakten.

Was ich damit meine:

Erstens werden der Fachkräftemangel, die demografische Entwicklung sowie die aus politischen Gründen nicht beliebig ausdehnbare Zuwanderung dazu führen, dass das Bemühen um die Arbeitskraft der Frauen weiter zunehmen wird. Je dringender der Arbeitsmarkt auf Sie angewiesen ist, umso mehr bestimmen Sie die Bedingungen, unter denen Sie zum Engagement bereit sind.

Mit einiger Verzögerung wird bei uns passieren, was vor ein paar Jahrzehnten in den skandinavischen Ländern passiert ist. Es ist kein Zufall, dass uns diese Länder weit voraus sind – Skandinavien hatte und hat weniger Zuwanderung als wir. Entsprechend intensiv und kreativ waren die Bemühungen, mit attraktiven Bedingungen die Frauen zur Berufstätigkeit zu motivieren.

Damit verbunden wird sein, dass sich auch bei uns die Haltung gegenüber Frauen ändern wird, die als Mütter Vollzeit oder mit einem hohen Teilzeitpensum von 80 oder mehr Prozent arbeiten. Solche Frauen können heute ein Lied davon singen, wie ihr Umfeld ihnen wahlweise mit mitleidigem oder vorwurfsvollem Unverständnis begegnet.

Zweitens: Es gibt mehrere grosse Untersuchungen, die der Frage nachgegangen sind, wer besser führt, Männer oder Frauen? Die Ergebnisse sind verblüffend – weil sie alle zum selben Schluss kommen: Eins zu null für die Frauen.

Besonders stark schneiden weibliche Führungskräfte ab, die einen modernen, im Fachjargon «transformationalen» Führungsstil pflegen – das heisst: Frauen, die als Vorbilder auftreten und ihre Mitarbeitenden inspirieren, unterstützen und intellektuell anregen wollen. Wer in der Lage ist, so zu führen, und viele Frauen sind das offensichtlich, der (oder besser: die) erzielt exzellente Resultate.

Drittens – wir arbeiten an unseren eigenen Bildern im Kopf: Das ist zumindest mein grosser Wunsch und eine sehr ernst gemeinte Einladung: Erlauben Sie sich und erlauben wir vor allem auch ihren Töchtern und Nichten, keine perfekte Mutter zu sein! Was der britische Kinderarzt und Psychoanalytiker Donald Winnicott bereits Mitte des letzten Jahrhunderts gefordert hat, gilt nach wie vor: Es reicht vollauf, wenn Mütter «good enough» sind – wenn sie «hinreichend gut» sind.

Ja! Es ist kein Problem, wenn nicht alles in der Wohnung nach Innenarchitekturzeitschrift aussieht. Es reicht bei der Samstagabendeinladung auch, wenn es mal Gschwellti und Käse gibt. Und es ist absolut kein Problem, wenn das Kind, nachdem es vom Velo gefallen ist, nicht nach der Mutter schreit, sondern nach dem Vater oder nach sonst einer Bezugsperson. Im Gegenteil: Das verschafft Ihnen Luft – und die nötige Energie, um sowohl in der Familie präsent zu sein als auch beruflich vorwärts zu kommen.



«Gut genug» ist für alle besser als «super». Wer will schon eine perfekte Mutter? Lieben wir unsere Mütter wegen ihres perfekten Haushalts oder ihrer Dauerpräsenz und Immererreichbarkeit? Eben!

Wenn wir also auch noch diesen dritten Punkt, den Kampf gegen das Bild der perfekten Mutter im eigenen Kopf aufnehmen, dann haben wir tatsächlich die Geschichte auf unserer Seite.

«Female Innovation», Frauen und Innovation: Dieses schöne, starke Begriffspaar wird zur Selbstverständlichkeit, wenn Frauen in allen Funktionen und Rollen der Arbeitswelt zur Selbstverständlichkeit geworden sind.

Wenn Frauen, die an die Spitze wollen, nicht mehr an «gläserne Decken» stossen.

Der Begriff, in den 80er-Jahren erstmals vom «Wall Street Journal» verwendet, beschreibt die nach wie vor gültige Realität, dass Frauen zwar theoretisch alles offensteht, auch die Teppichetagen der grossen Konzerne. Dass sie praktisch aber nach wie vor nur als Chefsekretärinnen oder Assistentinnen dorthin kommen. Die Ausnahmen bestätigen die Regel.

Das heisst: Die Fortschritte der letzten Jahrzehnte sind beträchtlich. Aber der Weg geht weiter. Im Ziel sind wir noch lange nicht.

Ich freue mich, auf diesem Weg mit Ihnen zusammen zu gehen. Es ist ein hindernisreicher Weg, aber ein spannender. Ein Weg mit Hochs und Tiefs.

Ein Weg, auf dem es immer wieder Momente geben wird, die Sie zur Verzweiflung treiben. Momente, in denen Sie die Wut über die Blockierer, Bremser und Barrierenbauer zur Weissglut treibt.

Dann rufen Sie sich den wunderbaren Satz von Michelle Obama in Erinnerung: «When they go low, we go high». Lassen Sie sich nicht entmutigen. Denn wie ein anderer Obama gesagt hat: «Yes, we can!»