



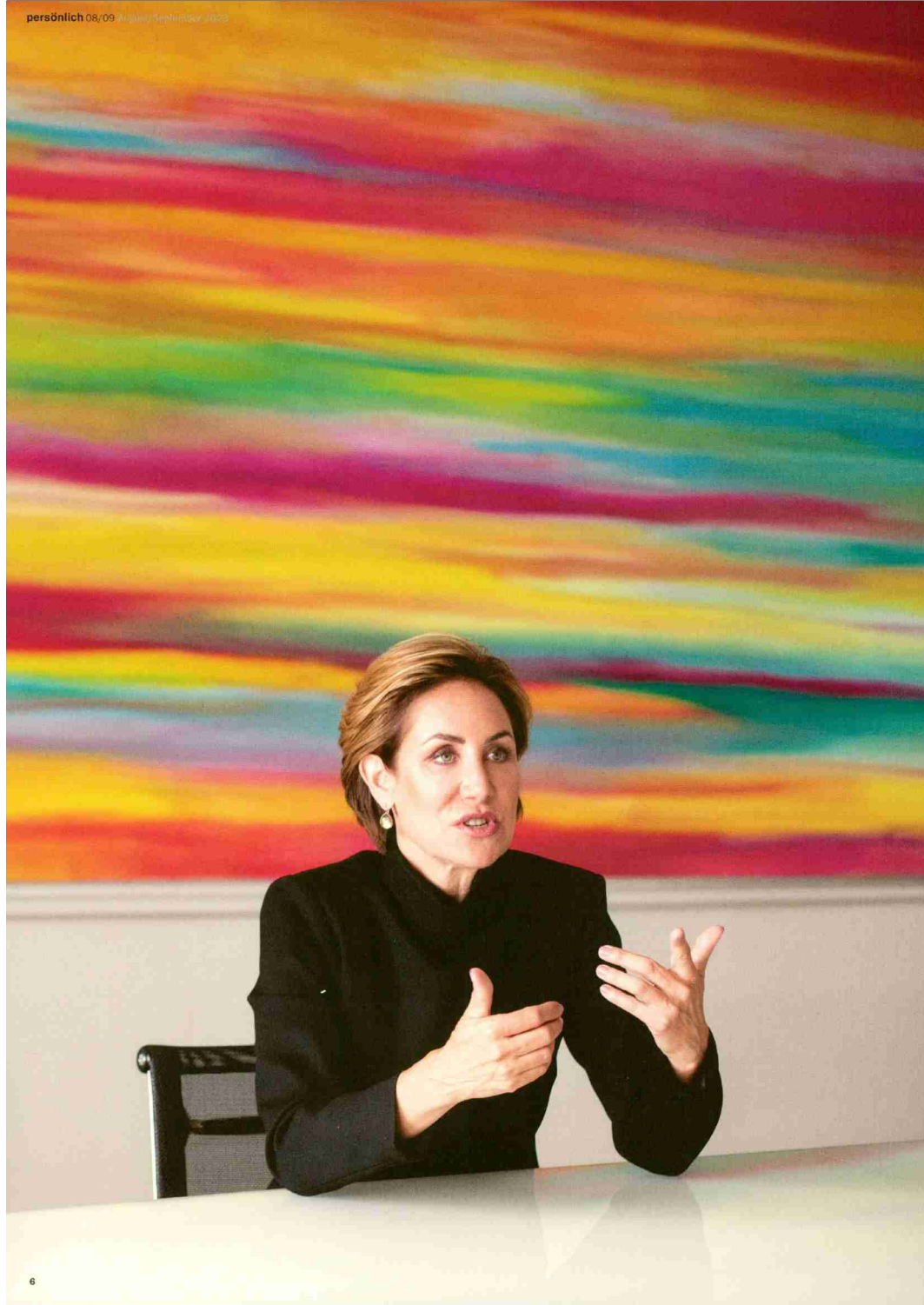
persönlich
8003 Zürich
043 960 79 00
<https://www.persoendlich.com/>

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 5'649
Erscheinungsweise: 10x jährlich

Seite: 6
Fläche: 275'793 mm²

Auftrag: 1094689
Themen-Nr.: 944.001

Referenz: 89644986
Ausschnitt Seite: 1/6





Carolina Müller-Möhl

«Den grössten Hebel für eine prosperierende Gesellschaft sehe ich in der Gleichstellung»

Carolina Müller-Möhl hat vor mehr als zwanzig Jahren die Müller-Möhl Group gegründet, später kam die Müller-Möhl Foundation dazu, die sich in verschiedenen Bereichen engagiert. Im Interview erklärt sie, was es für mehr Gleichstellung der Geschlechter braucht und warum es wichtig ist, dass in einem Meeting mindestens drei Frauen am Verhandlungstisch sitzen.

Interview: **Nicole Kircher*** Bilder: **zVg**

Frau Müller-Möhl, seit mehr als zehn Jahren engagieren Sie sich in der von Ihnen gegründeten Müller-Möhl Foundation in verschiedenen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen, etwa zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Was hat sich in dieser Zeit zum Positiven verändert?

Zu wenig, und das zu langsam, aus meiner Sicht. Wir haben im Jahr 2014 als Beilage zu unserem Stiftungsreview alle meine «Zeit»-Kolumnen veröffentlicht. Das waren kritische Beiträge zur Bildung, zur Vereinbarkeit, zum Milizwesen oder zur Jugendverschuldung. Leider könnten wir alle Kolumnen mit heutigem Datum erneut veröffentlichen. Positiv ist anzumerken, dass wir heute eine bessere Vertretung von Frauen zum «Junge Frauen sollten darüber informiert werden, was es alles für ein eigenständiges Leben braucht.»

Beispiel in der Politik oder etwa in den Verwaltungsräten börsenkotierter Unternehmen haben. Und ebenfalls positiv anzumerken ist, dass wir mit der von der Müller-Möhl Foundation initiierten Initiative zur Einführung einer Individualbesteuerung hoffent-

Nicole Kircher ist Inhaberin und Geschäftsführerin der Kiro AG, Agentur für strategische Kommunikation & Projektmanagement.

lich bald ein Steuersystem haben, das positiv Erwerbsanreize insbesondere für Frauen

setzen soll. Eine von uns in Auftrag gegebene Studie von ecoplan geht davon aus, dass wir dadurch 60'000 Frauen in den Arbeitsmarkt zurückgewinnen können. Beim heutigen Fachkräftemangel wäre das doch sehr wünschenswert.

Wo gibt es aus Ihrer Sicht noch Handlungsbedarf?

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zwar sind Frauen vor dem Gesetz gleichgestellt. Die Gleichstellung wird aber noch nicht gelebt. Es gibt Handlungsbedarf: erstens auf der systemischen, zweitens auf der gesellschaftlichen und drittens auf der individuellen Ebene. Das heisst, es braucht einerseits die richtigen politischen Rahmenbedingungen wie bezahlbare Krippenplätze, Ganztagschulen, Individualbesteuerung. Wir sollten andererseits «den Wandel» auch kulturell sehen und spüren können, das heisst mehr weibliche Vorbilder, mehr neue Lebensformen et cetera. Und last, but not least sollten zusätzlich vor allem junge Frauen darüber informiert werden, was es alles für ein eigenständiges Leben braucht. Eine gute Lebens- und Finanzplanung ist dabei zentral!



Damit mehr Mütter arbeiten, brauche es mehr familienergänzende Betreuung, heisst es immer wieder. In Deutschland, wo es eine solche Betreuung gibt, zeigt sich aber, dass auch dort die meisten Frauen Teilzeit arbeiten, nämlich fast jede zweite erwerbstätige Frau, aber nur jeder zehnte deutsche Mann. Wie stark spielen hier traditionelle Rollenbilder mit?

Wie erwähnt, braucht es Massnahmen auf mehreren Ebenen und gleichzeitig, damit Veränderung stattfinden kann. Es ist nicht schlau, weder von den deutschen noch von den Schweizer Frauen, wenn sie sich finanziell auf ihren Mann verlassen. Denn es ist eine Realität, dass Altersarmut in der Schweiz vor allem und zunehmend weiblich ist, weil Frauen manchmal gar nicht oder nicht gleich viel arbeiten und auch nicht gleich viel verdienen wie ihre Männer. Deshalb zahlen sie zu wenig in die Pensionskasse ein und verfügen über rund ein Drittel weniger Einkommen im Alter. Es ist ebenfalls eine Realität, dass Schweizer Frauen die höchste sogenannte «child penalty» innerhalb der OECD erfahren – sprich einen Einbruch in ihrem Erwerbseinkommen nach der Geburt des ersten Kindes. Zudem ist es ebenfalls traurige Realität, dass die Schweiz im «Gender Gap Report» des WEF 2023 auf Rang 21 gefallen ist – ganze 8 Plätze schlechter als im Jahr zuvor. Das ist nicht nur nicht gut für die Frauen, sondern auch nicht gut für unsere Gesellschaft, unsere Wirtschaft und unseren Wohlstand. Mehr Frauen im Arbeitsmarkt, die mehr arbeiten, das muss unser gemeinsames Ziel sein.

Sie haben vor Kurzem die taskforce4women gegründet mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und

Gleichstellung zu erreichen. Was beinhaltet dieses Engagement konkret?

Meine Stiftung hat sich in der Vergangenheit auf die Bildung, die Standortförderung Schweiz sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fokussiert. Die drei Bereiche bedingen und verstärken sich übrigens gegenseitig. In den letzten Jahren haben wir zahlreiche wertvolle Projekte zusammen mit vielen Partnern entwickelt. Den grössten Nachholbedarf sowie den grössten Hebel für eine langfristig prosperierende Gesellschaft sehe ich heute aber in der Gleichstellungsthematik. Deshalb setzen wir mit unserer neuen Initiative taskforce4women noch gezielter an. Unser Ziel ist es, nachhaltige Lösungen zu finden, um mehr Veränderungen zu bewirken. Als Hub für Gleichstellung in der Schweiz engagieren wir uns in den sechs Bereichen Wirtschaft, Politik, Gesellschaft, Kultur, Medien und Wissenschaft. Wir haben ein mehrteiliges Massnahmenprogramm erarbeitet, an dem wir uns orientieren. Das alles setzen wir mit Partnerorganisationen um, denn nur mit geeinten Kräften können wir in der Schweiz die erschwerenden Rahmenbedingungen verändern, mehr Frauen im Arbeitsmarkt halten und kontinuierlich ein Bewusstsein für das Thema schaffen.

«Es ist nicht schlau von den Frauen, wenn sie sich finanziell auf ihren Mann verlassen.»

Sie engagieren sich auch in Projekten, mit denen Müttern die Rückkehr in den Beruf erleichtert werden soll. Wie sieht dieses Engagement aus, und was sind die Erfahrungen damit?

Die Erfahrungen sind sehr gut! Die Frauen, die das von uns mitgestaltete Programm der



Universität St. Gallen durchlaufen, kehren zu rund 80 Prozent in den Arbeitsmarkt zurück und sind dabei – sehr wichtig – richtig glücklich. Interessant ist, dass es viele der Frauen nachträglich bedauern, je aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten zu sein. Insbesondere diejenigen, die während vieler Jahre gar nicht erwerbstätig waren. Meine Empfehlung darum: besser nie ganz aussteigen oder/und nicht zu lange fernbleiben! Frauen, die zu lange vom Arbeitsmarkt weg sind, laufen insbesondere bei einer Scheidung Gefahr, langfristig nicht genügend finanziell abgesichert zu sein. Und die bundesgerichtliche Rechtsprechung hat sich ja mittlerweile auch dahingehend geändert, dass jede und jeder grundsätzlich für sich selbst sorgen muss nach einer Scheidung. Die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wird neu auch noch im Alter von 45 Jahren als zumutbar erachtet.

Mädchen und Frauen stellen die Mehrheit an Gymnasien und an vielen Unis, doch sie studieren in der Regel «softe» Fächer. Studieren Frauen also das «Falsche», oder müsste sich die Wirtschaft bewegen, um mehr Frauen zu gewinnen?

Es braucht hier ein Umdenken auf allen Ebenen. Zunächst müssen wir als Gesellschaft dafür sorgen, dass Mädchen und junge Frauen so heranwachsen, dass sie nicht von klein auf in die veralteten Rollenbilder gedrängt werden. Das betrifft die familiären sowie die schulischen Strukturen. Bereits in den Schulen sollte auf die sogenannten «unconscious biases» aufmerksam gemacht werden – die unbewussten Vorurteile –, die wir alle, auch wir Frauen, gegenüber dem weiblichen Geschlecht haben. Es braucht aber darüber hinaus konkrete Prozesse und bindende Richtlinien sowie nachhaltige Anreize,

damit Gleichstellung auch wirklich gelebt wird. Als taskforce4women engagieren wir uns derzeit in einer gemeinsamen Kampagne mit dem Kanton Zürich, mit digitalswitzerland und ICT-Berufsbildung Schweiz, um mehr Frauen für ICT-Berufe zu gewinnen.

Als Verwaltungsrätin sehen Sie in verschiedenen Firmen und Organisationen.

Was macht ein Unternehmen zu einem attraktiven Arbeitgeber für Frauen?

Ein Unternehmen ist attraktiv, wenn es ein gutes Niveau an Diversität erreicht hat – und zwar auf allen Ebenen. Gerade auf Ebene Geschäftsführung haben wir in der Schweiz noch grossen Nachholbedarf. Erst wenn hier die Gleichstellung auch gelebt wird, widerspiegelt sich dies in der ganzen Unternehmenskultur. Es gibt viele Möglichkeiten, sich als Unternehmen bei diesem Prozess unterstützen zu lassen. So bietet zum Beispiel die Firma EDGE Empowerment einige gut erprobte Instrumente an. Darüber hinaus arbeiten grosse Netzwerke wie etwa Advance mit ihren Partnern aus der Wirtschaft an konkreten Programmen, die später andere Unternehmen ebenfalls nutzen können. Es ist schliesslich vielfach erwiesen, dass gemischte Teams bessere Leistungen erbringen, innovativer und langfristig effizienter sind. Auf was warten wir noch?

Sie haben vor mehr als zwanzig Jahren die Müller-Möhl Group gegründet und sind damit in die Finanzwelt eingestiegen.

Diese hat den Ruf, von einer «Machokultur» geprägt zu sein. Wie haben Sie das erlebt?

Ich war zwar sehr oft die einzige Frau am Tisch, manchmal auch die einzige Frau im Raum oder gar die einzige Frau an einer Konferenz, aber ich habe mich aus meiner



Eigenwahrnehmung immer auf Augenhöhe bewegt. Allerdings weiss ich, was nicht zuletzt auch die Forschung seit Langem bestätigt: dass ich mit meinen Ideen, meinen Wortmeldungen und Veränderungsvorschlägen nicht immer gehört wurde. Es brauchte oft die Bestätigung eines männlichen Kollegen oder eben mehr Frauen am Tisch. Ab drei Frauen, sagt die Forschung, steht das Geschlecht nicht mehr im Vordergrund.


«Ab drei Frauen, sagt die Forschung, steht das Geschlecht nicht mehr im Vordergrund.»

Sie engagieren sich politisch, etwa für die Individualbesteuerung. Könnten Sie sich vorstellen, sich politisch in Zukunft noch stärker einzubringen?

Meine Stiftung bewegt sich in und zwischen den Bereichen Wirtschaft, Politik, Gesellschaft, Kultur, Medien und Wissenschaft. An diesen Schnittstellen aktiv zu sein, zu bewegen, Menschen und Organisationen zu vernetzen, zum Beispiel an runden Tischen, den Wissenstransfer zu erleichtern, neue Ideen ins Spiel zu bringen, zu motivieren und zu bestärken – all dies macht mir grosse Freude. Ich tue das mit der Müller-Möhl Foundation und in zahlreichen Mandaten wie beispielsweise im Stiftungsrat der Avenir Suisse. Aber ich denke nicht, dass ich mich im Rahmen eines politischen Mandates einbringen werde.

Zum Schluss: Wenn Sie Frauen einen Ratschlag in Bezug auf ihre berufliche Laufbahn geben müssten, wie lautete er?

Eher als Rat und nicht als Schlag würde ich jeder Frau empfehlen, mutig zu sein, resilient zu sein, fleissig zu sein und dabei integer und bei ihren Werten zu bleiben. Sich kontinuierlich weiterzubilden, schadet auch nicht. Und sich ein Umfeld zu gestalten – privat

und beruflich –, in dem man gefordert ist und wachsen kann. Man muss ebenfalls bereit sein, da und dort Abstriche zu machen. Und – last, but not least – dranbleiben und täglich besser verstehen, wer man selbst ist und was man entsprechend am besten kann. 

Carolina Müller-Möhl

Carolina Müller-Möhl ist Investorin und Philanthropin. Die studierte Politologin gründete und leitet seit über 20 Jahren das Single-Family-Office Müller-Möhl Group und seit 2012 die gemeinnützige Müller-Möhl Foundation. Sie engagiert sich vielfältig in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und hat zahlreiche Verwaltungsrats- und Stiftungsmandate inne, unter anderem bei der deutschen Fielmann AG, der Bertelsmann-Stiftung, bei Avenir Suisse, Generation CEO sowie den Universitäten Zürich, St. Gallen und der ZHDK. 2021 gründete sie die taskforce4women, mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (in Wirtschaft, Politik, Gesellschaft, Kultur, Medien und Wissenschaft) stetig zu verbessern und eine in allen Belangen gelebte Gleichstellung zu erreichen.



persönlich
8003 Zürich
043 960 79 00
<https://www.persoendlich.com/>

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 5'649
Erscheinungsweise: 10x jährlich

Seite: 6
Fläche: 275'793 mm²

Auftrag: 1094689
Themen-Nr.: 944.001

Referenz: 89644986
Ausschnitt Seite: 6/6

