



Durch die Mutterschaft erworbene Kompetenzen

**Die positiven Effekte
der Mutterschaft auf die
Arbeitswelt**



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	3
DURCH DIE MUTTERSCHAFT ERWORBENE KOMPETENZEN	4
AKTUELLE ZAHLEN	6
Die Erwerbssituation von Müttern in der Schweiz	6
VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN & GESELLSCHAFT	7
MASSNAHMEN ZUR GEZIELTEN NUTZUNG DER KOMPETENZEN	9
Massnahmen für Unternehmen	9
Massnahmen für Mütter	11
SCHLUSSFOLGERUNGEN	13
NÜTZLICHE LINKS	14
BIBLIOGRAFIE	15

EINLEITUNG

In diesem Factsheet konzentrieren wir uns auf Mütter, da es in den meisten Fällen die Mütter sind, die ihre Arbeitszeit reduzieren, wenn sie Kinder bekommen, während die Väter oft weiterhin in Vollzeit arbeiten. Im Alltag mit Kindern entwickeln Mütter zahlreiche wertvolle zwischenmenschliche Fähigkeiten, sogenannte Soft Skills, die in der Arbeitswelt – insbesondere in Führungspositionen – von grossem Vorteil sind. Leider werden diese Kompetenzen häufig unterschätzt und die Mutterschaft wird in der Arbeitswelt oft sogar als negativer Aspekt gesehen. Diese Wahrnehmung hat für beide Seiten weitreichende Konsequenzen. Für Arbeitgebende wird es zunehmend schwierig, geeignete Fachkräfte zu finden, was angesichts des aktuellen Fachkräftemangels besonders gravierend ist.

Gleichzeitig wird Müttern der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erschwert, was sich negativ auf ihre wirtschaftliche Situation auswirkt. Dieses Phänomen wird als «Motherhood Penalty» (dt. Mutterschaftsstrafe) bezeichnet und beschreibt die systematische Benachteiligung von Müttern in der Arbeitswelt.¹ Selbstverständlich werden Elternkompetenzen nicht nur von Müttern angeeignet, sondern auch von Vätern. Mütter leiden jedoch besonders stark unter negativer Stereotypisierung in Bezug auf die Mutterschaft. Studien haben gezeigt, dass die angeeigneten Elternkompetenzen bei Vätern häufiger positiv wahrgenommen werden als bei Müttern.² Oft werden Mütter als weniger zuverlässig, weniger pflichtbewusst, weniger engagiert und weniger kompetent gesehen, und sind infolgedessen auf dem Arbeitsmarkt weniger gefragt.³ Nach einer familienbedingten Auszeit steht in der Regel die Lücke im Lebenslauf im Vordergrund, während die Soft Skills, die durch die Kindererziehung erworben und verstärkt werden, nicht erkannt werden. Doch gerade in Zeiten von künstlicher Intelligenz (KI) – in denen immer mehr Hard Skills (Fachkompetenzen) ausgelagert werden können – werden Soft Skills immer wichtiger. Viele Unternehmen versuchen, ihre technischen Fähigkeiten zu verstärken, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Eine aktuelle Studie zeigt jedoch, dass es für Unternehmen vorteilhafter ist, sich auf Soft Skills zu konzentrieren, um den Einsatz von KI sinnvoll zu ergänzen und die Unternehmenskultur zu stärken.⁴

In diesem Factsheet machen wir deshalb auf die positiven Effekte der Mutterschaft im Kontext der Erwerbstätigkeit aufmerksam. Darüber hinaus geben wir einen Einblick in die aktuelle Situation von Müttern auf dem Arbeitsmarkt und zeigen Arbeitgebenden auf, wieso es sich lohnt, den Fokus verstärkt auf Mütter zu legen. Zudem informieren wir darüber, wie Mütter ihre neu erworbenen Fähigkeiten gezielt einsetzen und welchen Beitrag Unternehmen dabei leisten können.

¹ Torres et al. 2024

² Lask & Junker 2019b, S.3-4

³ Weisshaar 2018

⁴ Cardon et al. 2024

DURCH DIE MUTTERSCHAFT ERWORBENE KOMPETENZEN

Durch die tagtägliche Sorge- und Betreuungsarbeit eignen sich Mütter viele neue Kompetenzen an oder verstärken bereits vorhandene Fähigkeiten. Diverse Studien haben gezeigt, dass Elternkompetenzen auch im Arbeitsalltag von Bedeutung sind. Wenn diese Kompetenzen also auch im Berufsleben Anwendung finden, spricht man vom sogenannten Spillover-Effekt (dt. Überschwappungseffekt).⁵ Im Folgenden werden einige Soft Skills aufgezeigt, die spezifisch durch die Mutterschaft erworben oder gestärkt werden und dazu führen können, dass Mütter im Berufsalltag besonders effektiv agieren.⁶

Mütter entwickeln häufig ein starkes Bedürfnis, ein gutes Vorbild für ihre Kinder zu sein. Dieses Engagement motiviert sie, ihre beruflichen Ziele konsequent zu verfolgen und sich persönlich weiterzuentwickeln. In der Regel kehren Mütter deshalb nach der Geburt mit einer höheren Motivation und einer positiveren Grundstimmung an ihren Arbeitsplatz zurück.

Darüber hinaus erleben Mütter im Umgang mit ihren Kindern immer wieder «aussergewöhnliche» Situationen, die ihre Widerstandsfähigkeit stärken. Indem die Bedürfnisse des Kindes stets im Mittelpunkt stehen, lernen sie, ihre eigenen Bedürfnisse zurückzustellen und ihre Emotionen besser zu verstehen und zu regulieren. Diese Fähigkeiten sind im Beruf besonders in schwierigen Gesprächen und Situationen hilfreich, in denen Stressresistenz, Belastbarkeit, Geduld und Frustrationstoleranz gefragt sind.

Der Alltag mit Kindern ist häufig geprägt durch unerwartete Ereignisse und Situationen, die eine gewisse Flexibilität, Spontaneität, Kreativität und Anpassungsfähigkeit erfordern. Mit Kindern ist Planen schwierig, sodass Mütter lernen, ständig zu improvisieren und sich an neue Gegebenheiten anzupassen. Die Erfahrungen im Familienleben fördern also auch wichtige Organisationsfähigkeiten. Mütter entwickeln eine hohe Fähigkeit zur Priorisierung, was ihnen hilft, ihre Aufgaben effizienter zu organisieren und fristgerecht zu erledigen. Ihr Zeitmanagement verbessert sich und sie meistern die Kunst des Multitaskings. Die alltägliche Praxis der Prioritätensetzung wirkt sich positiv auf ihr Problemlösungsvermögen und ihr Krisenmanagement im Berufsalltag aus.

Die Verantwortung, ein Kind grosszuziehen, erfordert zudem eine hohe Verlässlichkeit und konsequentes Handeln. Diese Eigenschaften übertragen sich auf andere Lebensbereiche, wodurch Mütter auch in beruflichen Kontexten zuverlässig agieren.

⁵ Lask & Junker 2018b, S. 2

⁶ Vgl. Donati 2024; iu 2023; Lask & Junker 2018a; Lask & Junker 2018b; Torres 2024

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Fähigkeit zur Zusammenarbeit. Mütter lernen, sich zu vernetzen und um Unterstützung zu bitten. Das gemeinsame Ziel steht in der Erziehung im Mittelpunkt und dafür müssen alle am selben Strang ziehen. Eine klare, adressatengerechte Kommunikation ist gegenüber Partner:in und Umfeld genauso wichtig, wie gegenüber Kolleg:innen und Vorgesetzten im Beruf. Mütter üben also täglich, ihre Bedürfnisse auszudrücken und die Botschaften dabei dem Gegenüber anzupassen. Schliesslich entwickeln Mütter eine hohe emotionale Intelligenz, die sich in Einfühlungsvermögen und Toleranz äussert. Diese zwischenmenschlichen Fähigkeiten ermöglichen es ihnen, Konflikte konstruktiv zu lösen und ein positives Arbeitsumfeld zu fördern.

All diese Eigenschaften machen Mütter nicht nur zu motivierten und engagierten Mitarbeiterinnen, sondern auch zu wertvollen Teammitgliedern, die Verantwortung übernehmen und ihren Kolleg:innen unterstützend zur Seite stehen.

Durch die Mutterschaft werden zahlreiche Fähigkeiten erworben oder verstärkt:

- 
- **Widerstandsfähigkeit**
 - **Flexibilität**
 - **Organisationsfähigkeit**
 - **Krisenmanagement**
 - **Verantwortungsbewusstsein**
 - **Teamfähigkeit**
 - **Emotionale Intelligenz**

AKTUELLE ZAHLEN

Die Erwerbssituation von Müttern in der Schweiz

88% der Mütter wollen nach der Geburt auf dem Arbeitsmarkt bleiben.

71% der Mütter wollen bei denselben Arbeitgebenden weiterarbeiten.⁷

Die Zahlen zeigen deutlich, dass der Grossteil der Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes weiterhin arbeiten möchte – und zwar meist bei denselben Arbeitgebenden. Allerdings gelingt es nicht allen Müttern, die Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu realisieren. Nur 80,2% der Frauen kehren nach der Geburt des ersten Kindes tatsächlich in die Erwerbstätigkeit zurück. Nach der Geburt des zweiten Kindes sinkt dieser Anteil auf 69,4%.⁸

Von den Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen können, reduzieren etwa 65% ihre Arbeitszeit um 20% oder mehr. Im Vergleich dazu trifft dies lediglich auf 13% der Väter zu.⁹ Im Jahr 2023 arbeiteten in der Schweiz insgesamt 58,1% der Frauen in Teilzeit und rund 20% arbeiten gar nicht.¹⁰ Im Gegensatz dazu arbeiteten insgesamt nur 19,6% der erwerbstätigen Männer in Teilzeit und dies in der Regel in einem höheren Teilzeitpensum als die Mütter.¹¹

Teilzeitarbeit sowie Erwerbsunterbrüche führen oft zu prekären Arbeitsverhältnissen, zu einer schlechteren sozialen Absicherung (z.B. bei der Pensionskasse) sowie zu eingeschränkten Weiterbildungsmöglichkeiten, geringeren Lohnerhöhungen und weniger Karrierechancen.¹² Dies hat gravierende Auswirkungen auf die finanzielle Sicherheit von Frauen im Alter. Der Gender Pension Gap – der prozentuale Unterschied zwischen den durchschnittlichen Renten von Frauen und Männern – betrug im Jahr 2022 30,8%. Dies bedeutet, dass die jährliche Rente von Frauen im Durchschnitt CHF 16'239 tiefer war als die von Männern.¹³

Darüber hinaus haben Frauen im Allgemeinen eine niedrigere berufliche Stellung als Männer. So liegt der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen nur bei ca. 20%.¹⁴

⁷ Kornblum 2020, S. 12

⁸ BFS 2022

⁹ Kornblum 2020, S. 13

¹⁰ BFS 2024b

¹¹ BFS 2024c

¹² BFS 2024c; Donati 2024

¹³ BFS 2024d

¹⁴ Guido Schilling 2024

VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN & GESELLSCHAFT

Die Bindung von Mitarbeitenden nach der Geburt eines Kindes sowie die gezielte Förderung von Müttern bieten Unternehmen und der gesamten Gesellschaft zahlreiche Vorteile, insbesondere im Hinblick auf den aktuellen Fachkräftemangel.

Im Jahr 2023 erreichte der Fachkräftemangel in der Schweiz mit einem Anstieg um 24% im Vergleich zum Vorjahr einen neuen Rekordwert. Nun zeichnet sich ein neuer Trend ab: Der Fachkräftemangel entwickelt sich zunehmend in einen allgemeinen Arbeitskräftemangel. Das bedeutet, dass auch in Berufsgruppen, in denen kein akuter Fachkräftemangel herrscht, die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden immer schwieriger wird. Eine vielversprechende Lösung für dieses Problem liegt im unausgeschöpften Potenzial der Mütter, was auch ein Blick in die bereits dargelegten Zahlen bestätigt.¹⁵

Die geringe Beteiligung von Müttern am Arbeitsmarkt hat weitreichende gesellschaftliche Konsequenzen. Einerseits investieren wir als Gesellschaft erhebliche Mittel in die Bildung unserer Bevölkerung. Wenn Mütter nach der Geburt eines Kindes den Arbeitsmarkt verlassen, zahlen sich diese Investitionen nicht aus.¹⁶ Andererseits würde eine höhere Erwerbsbeteiligung längerfristig zu höheren Steuern führen, mit denen die Investitionskosten für Kinderbetreuungseinrichtungen gedeckt werden könnten. Darüber hinaus würde eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch die Fertilitätsrate positiv beeinflussen, die in der Schweiz seit Jahren rückläufig ist.

Auch für die Unternehmen lohnt es sich, in die berufliche Tätigkeit von Müttern zu investieren. Diese können sich durch entsprechende Massnahmen als attraktive und sozial verantwortliche Arbeitgebende positionieren. Eine klare Positionierung sowie die Dankbarkeit der Mitarbeitenden fördern gleichzeitig eine Unternehmenskultur, welche die Loyalität und Identifikation der Mitarbeitenden gegenüber dem Unternehmen erhöht. Dies führt mittelfristig zu einer geringeren Personalfluktuation, wodurch Rekrutierungskosten gespart werden können. Zudem bleibt wertvolles Wissen – insbesondere Spezialisierungen und unternehmensspezifische Kenntnisse – im Unternehmen erhalten.¹⁷

Durch die gezielte Förderung des Wiedereinstiegs und die Anerkennung informell angelegener Kompetenzen bleibt Wissen nicht nur erhalten, sondern wird aktiv vermehrt. Der Gender Intelligence Report 2024 beschreibt es treffend: «Retaining and developing is the new recruiting» (dt. «Bindung und Förderung sind das neue Rekrutieren»)¹⁸.

¹⁵ Adecco Gruppe 2023

¹⁶ Kornblum 2020, S. 3

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Advance & Universität St. Gallen 2024, S. 3

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es entscheidend, Talente bewusst zu halten und aufzubauen. Derzeit erleiden Unternehmen erhebliche Verluste, weil sie weibliche Mitarbeitende nicht ausreichend fördern und dadurch verlieren.¹⁹ Insgesamt erkennen Führungskräfte die besonderen Kompetenzen von Müttern noch viel zu wenig und versäumen es, dieses Potenzial gezielt zu nutzen. Der Verlust an Kompetenzen liegt bei 50%. Das bedeutet, dass die Hälfte des Wissens, das durch die Mutterschaft angeeignet wird, in der Arbeitswelt nicht zur Anwendung kommt.²⁰

Zudem sind aktuell 55% aller Top-Manager:innen über 50 Jahre alt. Das bedeutet, dass in den kommenden fünf bis zehn Jahren, mehrere Tausend Stellen im Top-Management frei werden. Deshalb ist es umso wichtiger, bereits jetzt die Nachfolge bewusst zu planen, innerhalb des Unternehmens neue Führungskräfte aufzubauen und Mütter in diesem Prozess bewusst mitzudenken.²¹

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die gezielte Förderung des Wiedereinstiegs und die Anerkennung informell angeeigneter Kompetenzen von Müttern nicht nur entscheidend für die Chancengleichheit sind, sondern auch eine strategische Notwendigkeit für Unternehmen darstellen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Angesichts des Fachkräftemangels und der bevorstehenden Vakanz in Top-Management-Positionen ist es unerlässlich, Talente bewusst zu halten und weiterzuentwickeln. Viele Unternehmen verlieren wertvolles Wissen, da sie die besonderen Kompetenzen von Müttern nicht ausreichend nutzen. Indem Unternehmen Mütter dabei unterstützen, nach der Geburt eines Kindes auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben und ihre Entwicklung aktiv fördern, tragen sie nicht nur zu ihrer Stärkung bei, sondern leisten auch einen bedeutenden Beitrag zur Stärkung der gesamten Wirtschaft.

¹⁹ Advance & Universität St. Gallen 2024, S. 3

²⁰ Lask & Junker 2018c, S. 2

²¹ Advance & Universität St. Gallen 2024, S. 12

MASSNAHMEN ZUR GEZIELTEN NUTZUNG DER KOMPETENZEN

Massnahmen für Unternehmen

Ein Klima der Akzeptanz schaffen

Um Mitarbeitende zu ermutigen, ihre Fähigkeiten, die sie durch die Elternschaft erworben oder verstärkt haben, aktiv einzubringen und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln, ist es wichtig, ein Klima der Akzeptanz im Unternehmen zu etablieren.

Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur intern, sondern auch extern kommuniziert werden und der berufliche Wiedereinstieg sowie das langfristige Verbleiben im Erwerbsleben sollten fest in der Unternehmenskultur verankert sein. Dadurch wird das Verständnis für die Herausforderungen und Bedürfnisse von Müttern und Vätern gestärkt. Massnahmen wie verlängerter Vaterschaftsurlaub oder flexible Arbeitszeitmodelle bieten Vätern die Möglichkeit, sich aktiver in das Familienleben einzubringen und ihre eigenen Kompetenzen als Eltern weiterzuentwickeln. Solche Initiativen stärken nicht nur die Bindung an das Unternehmen, sondern tragen auch zur Förderung der elterlichen Fähigkeiten bei. Ein unterstützendes Arbeitsumfeld, welches die Entwicklung von Elternkompetenzen wertschätzt, trägt massgeblich dazu bei, dass Mitarbeitende auf dem Arbeitsmarkt bleiben und ihre Potenziale optimal ausschöpfen können.²²

Regelmässige Evaluation und Weiterentwicklung von Kompetenzen

Damit die wertvollen Erfahrungen, die im Alltag mit Kindern gesammelt werden, nicht verloren gehen, müssen Unternehmen die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden kontinuierlich fördern und weiterentwickeln. Um die Potenziale zu identifizieren, sollten Unternehmen regelmässig Mitarbeitendengespräche führen, die speziell darauf abzielen, die spezifischen Fähigkeiten der Mitarbeitenden – insbesondere der Mütter – zu erkennen und zu fördern.²³ Darüber hinaus sollten Unternehmen gezielt Programme und Massnahmen zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung anbieten, die auf die Bedürfnisse von Müttern zugeschnitten sind. Diese Programme sollten nicht nur fachliches Wissen vermitteln, sondern auch soziale Kompetenzen fördern, die für die Führung und Zusammenarbeit in Teams von zentraler Bedeutung sind.



Hier finden Sie zahlreiche Tipps zu Mitarbeitendengesprächen:
www.friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/hr-toolbox/themen/handeln/mitarbeitendengespraech

²² Lask 2019a, S. 7

²³ Ibid., S. 10

Kollaborative & integrative Führungsansätze aktiv fördern

Ein entscheidender Beitrag, den Unternehmen zur Förderung von Müttern leisten können, ist die Veränderung der Unternehmenskultur, insbesondere im Bereich der Führung. Der traditionelle Führungsstil eines autoritären, alleinstehenden "Helden" wird zunehmend von kollaborativen und integrativen Führungsansätzen abgelöst. In diesen modernen Führungsmodellen wird der Erfolg des Teams höher bewertet als individuelle Leistungen, und das individuelle Potenzial wird erkannt und gefördert. Solche Ansätze führen zu einem Empowerment aller Mitarbeitenden, steigern die Motivation und das Engagement des gesamten Teams und fördern gleichzeitig das (Selbst-)Vertrauen.²⁴

Insbesondere Frauen haben in diesen neuen Führungsmodellen die Chance, ihre Kompetenzen in Bereichen wie emotionale Intelligenz, Kommunikation und Teamführung, die sie in der Kindererziehung erworben haben, gewinnbringend einzusetzen. Um diese positiven Veränderungen zu unterstützen, sollten Unternehmen die folgenden, gezielten Massnahmen ergreifen.²⁵

Ein erster Schritt ist, weibliche Vorbilder sichtbar zu machen, die zeigen, dass es möglich ist, eine Führungsposition zu besetzen und gleichzeitig aktiv am Familienleben teilzuhaben. Solche Role Models inspirieren Mütter und bieten ihnen konkrete Beispiele für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Darüber hinaus sollten Unternehmen ihre Bewertungs- und Belohnungssysteme überprüfen. Es ist wichtig, Kennzahlen zur Bewertung von Führungsqualität zu entwickeln, die Teamengagement, Mitarbeiterzufriedenheit und den Erfolg der Zusammenarbeit berücksichtigen. Auf diese Weise wird eine ganzheitliche Sicht auf den Erfolg gefördert, die die Bedeutung von Teamdynamik anerkennt und nicht nur finanzielle Erfolge in den Vordergrund stellt.

Zusätzlich sollten klare Beförderungs- und Einstellungskriterien definiert werden. Diese sollten sowohl Fachkenntnisse als auch Führungsqualitäten, emotionale Intelligenz, Empathie und die Fähigkeit zur Motivation und Förderung der Mitarbeitenden einbeziehen. So wird sichergestellt, dass die besonderen Stärken von Müttern und anderen Mitarbeitenden gewürdigt und in Entscheidungsprozesse integriert werden.

Durch die Umsetzung dieser Massnahmen können Unternehmen eine inklusive und unterstützende Kultur schaffen, die Müttern hilft, ihre Fähigkeiten optimal einzubringen und ihre Karriereziele zu erreichen. Von diesen Veränderungen profitieren nicht nur die Mitarbeitenden, sondern die gesamte Organisation, da sie ein vielfältiges und dynamisches Arbeitsumfeld fördern.

²⁴ Advance & Universität St. Gallen 2024, S. 17-18

²⁵ Ibid.

Massnahmen für Mütter

In allen Lebensbereichen entstehen automatisch Spillover-Effekte. Das bedeutet, dass Fähigkeiten, die wir in einem Lebensbereich entwickeln, in anderen Bereichen von Nutzen sind und intuitiv angewendet werden. So bringen Mütter verschiedene Kompetenzen, die sie im familiären Kontext erlernen, automatisch auch in den beruflichen Alltag ein. Auch wenn diese Fähigkeiten im Unternehmen nicht immer explizit gefördert werden, tragen sie entscheidend zur beruflichen Leistungsfähigkeit bei.²⁶ Mütter können jedoch ihre durch die Mutterschaft und die Erziehung ihrer Kinder erworbenen Fähigkeiten auch bewusst ins Unternehmen einbringen und so den Mehrwert ihrer Erfahrungen für den Berufsalltag verdeutlichen und ihre Karrierechancen verbessern.

Eigene Kompetenzen reflektieren

Um die durch Mutterschaft und Kindererziehung entwickelten besonderen Fähigkeiten überhaupt bewusst zur Anwendung bringen zu können, ist es für Mütter unerlässlich, sich ihrer eigenen Kompetenzen im Klaren zu sein. Um den Spillover-Effekt gezielt nutzen zu können, ist es erforderlich, sich selbst zu reflektieren und die eigenen Fähigkeiten zu erkennen. Der Austausch mit Führungskräften, das Feedback von Kolleg:innen sowie der Kontakt zu externen Berufspartner:innen können hierbei wertvolle Impulse liefern und helfen, die eigenen Stärken besser einzuordnen.²⁷

Kompetenzen aktiv kommunizieren

Die aktive Kommunikation und Präsentation der eigenen Kompetenzen sind von zentraler Bedeutung. Bereits im Bewerbungsgespräch und später auch in Mitarbeitendengesprächen sollten Mütter die Soft Skills, die durch die Mutterschaft entwickelt oder verstärkt wurden, aktiv einbringen und deren Relevanz für den Berufsalltag betonen. Es gilt, die spezifischen Fähigkeiten aufzulisten und konkrete Beispiele zu geben, wie diese im beruflichen Kontext von Nutzen sind.

Ein Beispiel könnte sein, wie das Erlernen von Geduld und Empathie im Umgang mit Kindern dazu beiträgt, die Teamarbeit zu verbessern und das Verständnis für unterschiedliche Perspektiven im Arbeitsumfeld zu fördern. Oder wie das Planen und Organisieren von Alltagsabläufen in der Familie zu einer besseren Strukturierung und Priorisierung im beruflichen Kontext führt. Mütter können so verdeutlichen, dass ihre elterlichen Erfahrungen einen echten Mehrwert für das Unternehmen bieten und ihre Führungsfähigkeiten demonstrieren – was wiederum neue Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen kann.²⁸

²⁶ Lask 2019b, S. 2

²⁷ Ibid.

²⁸ Lask 2019a, S. 10

Networking und Mentoring

Durch gezielte Kommunikation können Mütter im Unternehmen auch ein starkes Netzwerk aufbauen und so das Unternehmensklima proaktiv verbessern und die Familienfreundlichkeit fördern. Eine Möglichkeit ist, sich als Mentorin für jüngere Kolleginnen oder andere Eltern zu engagieren und so zu zeigen, wie die eigenen Erfahrungen in der Elternschaft auch im Beruf von Nutzen sind. Ein solches Mentoring fördert nicht nur ein inklusives und vielfältiges Arbeitsumfeld, sondern ermöglicht es Müttern gleichzeitig, ihre Führungskompetenzen zu zeigen. Auch dies stärkt die eigene Position im Unternehmen und schafft potenziell neue Karrierechancen.²⁹

Kompetenzen zertifizieren lassen

Es gibt eine Vielzahl von Zertifizierungsprogrammen, die Frauen die Möglichkeit bieten, ihre Kompetenzen offiziell anerkennen zu lassen.

Die Zertifizierung von Kompetenzen ist für Frauen ein wirksames Instrument, um ihre beruflichen Fähigkeiten sichtbar zu machen und den eigenen Karriereweg aktiv zu gestalten. Durch die gezielte Anerkennung und Dokumentation ihrer Qualifikationen können Frauen nicht nur ihre beruflichen Chancen erhöhen, sondern auch ihr Selbstvertrauen fördern und eine stärkere Verhandlungsposition auf dem Arbeitsmarkt einnehmen.



Lassen Sie Ihre Kompetenzen zertifizieren:
www.valorisation-des-femmes.ch

²⁹ Randstad o. J.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

In der heutigen Arbeitswelt ist es von entscheidender Bedeutung, die Rolle von Müttern als Fachkräfte zu erkennen und aktiv zu fördern. Durch ihre tägliche Betreuungsarbeit entwickeln Mütter wertvolle Soft Skills wie Widerstandsfähigkeit, Flexibilität, Organisationsfähigkeit, Krisenmanagement, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit und emotionale Intelligenz. Diese Kompetenzen sind im Arbeitsalltag besonders relevant, da sie dabei helfen, Stresssituationen zu bewältigen, effektiv zu kommunizieren und Konflikte konstruktiv zu lösen. Zudem lernen Mütter, Prioritäten zu setzen und ihre Zeit effizient zu managen, was ihre berufliche Leistungsfähigkeit erheblich steigert.

Um diese Fähigkeiten gezielt zu nutzen, sollten Mütter sich ihrer Kompetenzen bewusst werden und diese im beruflichen Kontext aktiv kommunizieren. Ein gezielter Austausch mit Führungskräften und Kolleg:innen kann dabei helfen, die eigene Position zu stärken. Durch die bewusste Reflexion ihrer Fähigkeiten und deren Relevanz für den Berufsalltag können Mütter ihren Wert für das Unternehmen deutlich unter Beweis stellen. Darüber hinaus können sie durch Networking und Mentoring ihre Erfahrungen einbringen und die Unternehmenskultur positiv beeinflussen. Zertifizierungsprogramme für informell erlernte Kompetenzen bieten zusätzliche Möglichkeiten, die eigene berufliche Entwicklung voranzutreiben.

Auch Unternehmen können dazu beitragen, die Kompetenzen von Müttern zu fördern, indem sie ein inklusives Arbeitsumfeld schaffen. In solch einem Umfeld werden Mütter ermutigt, ihre erworbenen Fähigkeiten aktiv zu kommunizieren und sichtbar zu machen. Regelmässige Mitarbeitendengespräche dienen dazu, die besonderen Stärken von Müttern zu identifizieren und gezielte Weiterbildungsangebote zu entwickeln. Zusätzlich sollten Unternehmen flexible Arbeitsmodelle anbieten, um Müttern die Rückkehr nach der Mutterschaftspause zu erleichtern. Diese Flexibilität ermöglicht es ihnen, sich im Berufsalltag einzubringen und gleichzeitig ihr Familienleben zu vereinbaren.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die gezielte Förderung von Müttern nicht nur deren individuelle Karrierechancen verbessert, sondern auch einen signifikanten Beitrag zur Stärkung der gesamten Organisation leistet. Unternehmen, die in die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden investieren und die besonderen Kompetenzen von Müttern anerkennen, profitieren von einem engagierten, loyalen Team und sichern sich so einen Wettbewerbsvorteil in einem zunehmend herausfordernden Arbeitsmarkt.

NÜTZLICHE LINKS

Soft Skills ausweisen

- **Die Schweizerische Akademie zur Bewertung von Erfahrungen und Kompetenzen** zertifiziert Kenntnisse, die durch die Führung eines Haushalts oder durch ehrenamtliche Tätigkeiten erworben wurden: www.valorisation-des-femmes.ch
- **Zertifikat für Soft Skills:** impulzity.com/soft-skills-certificates
- **Eine Kompetenzbilanz in der Gruppe durchführen** (auf Französisch): effe.ch/bilans-de-competences-groupe/
- **Wie Sie Ihre Soft Skills in Ihren Lebenslauf und Ihr Bewerbungsschreiben einbauen können** (auf Französisch): www.crossroads.ch/comment-identifier-ses-soft-skills

Tipps zum Wiedereinstieg

- **Factsheet «Mütter, Weiterbildung und die Rückkehr in den Arbeitsmarkt» von Pro Familia Schweiz:** www.profamilia.ch/images/Downloads/Factsheets
- **Factsheet «So gelingt der Wiedereinstieg»:** www.mamagenda.ch/wp-content/uploads/2022/01/25_So-gelingt-der-Wiedereinstieg-2021.09.pdf

Tipps zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Mutterschaft

- **mamagenda.ch:** Schwangerschaft und Mutterschaft am Arbeitsplatz organisieren: www.mamagenda.ch

Toolbox Mitarbeitendengespräche

- **Toolbox für erfolgreiche Mitarbeitendengespräche** von Friendly Work Space: https://friendlyworkspace.ch/de/bgm-services/hr-toolbox/themen/handeln/mitarbeitendengespraeches?gad_source=1

BIBLIOGRAFIE

- Adecco Gruppe Schweiz & Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich. (2023). Fachkräftemangel Index Schweiz 2023.
- Advance & Universität St. Gallen (2024). Gender Intelligence Report 2024.
- BFS Bundesamt für Statistik. (2024a). Berufliche Stellung. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/berufliche-stellung.html> Zugriff: 18.09.2024)
- BFS Bundesamt für Statistik. (2024b). Erwerbsquote. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung.html> Zugriff: 16.10.2024)
- BFS Bundesamt für Statistik. (2024c). Teilzeitarbeit. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html> Zugriff: 18.09.2024)
- BFS Bundesamt für Statistik. (2024d). Pension gap. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/einkommen/pension-gap.html#:~:text=Im%20Jahr%202022%20be-trug%20die,von%2030%2C8%25%20entspricht.> Zugriff am 18.09.2024)
- BFS Bundesamt für Statistik. (2022). Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2022.
- Cardon, P., C., Logemann, M., Heidewald, J., Aritz, J., & Swartz, S. (2024). Competencies Needed by Business Professionals in the AI Age: Character and Communication Lead the Way. *Business and Professional Communication Quarterly* 87(2): S. 223-246.
- Donati, M. (2024). Mutterschaft als Karriere-Plus. Veröffentlicht am 4. März 2024. (<https://angestellte.ch/mutterschaft-als-karriere-plus> Zugriff: 18.09.2024)
- Schilling, G. (2024). schillingreport 2024. (<https://www.schillingreport.ch/de/schillingreport-2024/> Zugriff 16.10.2024)
- Iu Internationale Hochschule GmbH. (2023). Kind und Karriere. Vereinbar für alle? (<https://static.iu.de/studies/iu-studie-kind-und-karriere.pdf> Zugriff: 30.09.2024)
- Kornblum, A. (2020). Wert von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern für die Wirtschaft. Projektbericht zu Händen der SBB. ETH Zürich. (https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/mtec/wop-dam/documents/SBB_Wert%20von%20Wiedereinsteigerinnen%20und%20Wiedereinsteigern%20f%C3%BCr%20die%20Wirtschaft.pdf Zugriff: 03.09.2024)
- Lask, J. E. & Junker, N. M. (2018a). Eltern erkennen ihre in der Familie entwickelten Kompetenzen. Bericht 1/10 zur Studie "Elternkompetenzen & Arbeit". (https://workfamily-institut.de/wp-content/uploads/2023/04/Bericht_1-1_kurz.pdf Zugriff: 30.09.2024)

Lask, J. E. & Junker, N. M. (2018b). Softskills - Mitarbeitertraining im Kinderzimmer. Bericht 2/10 zur Studie "Elternkompetenzen & Arbeit". (https://workfamily-institut.de/wp-content/uploads/2018/04/Bericht-2_kurz.pdf Zugriff: 30.09.2024)

Lask, J. E. & Junker, N. M. (2018c). High Potentials - Elternkompetenzen in Unternehmen noch unerkannt. Bericht 4/10 zur Studie "Elternkompetenzen & Arbeit". (https://workfamily-institut.de/wp-content/uploads/2022/03/Bericht_4.2-kurz.pdf Zugriff: 01.10.2024)

Lask, J. E. & Junker, N. M. (2019a). Elternkompetenzen im Mitarbeitergespräch. Bericht 5/10 zur Studie "Elternkompetenzen & Arbeit". (https://workfamily-enrichment.de/wp-content/uploads/2019/07/Bericht_5_end.pdf Zugriff: 09.10.2024)

Lask, J. E. & Junker, N. M. (2019b). Mit Elternkompetenzen Vorteile am Arbeitsplatz – besonders für Väter. Bericht 6/10 zur Studie "Elternkompetenzen & Arbeit". (https://workfamily-institut.de/wp-content/uploads/2023/04/Bericht6kurz_end.pdf Zugriff: 08.10.2024)

Pro Familia Schweiz. (2024). Repräsentativbefragung Family Score 2024. In Zusammenarbeit mit Empiricon.

Randstad. (o. J.). Mentoring im Unternehmen. (<https://www.randstad.de/hr-portal/qualifizierung/mentoring/> Zugriff: 23.10.2024)

Torres, A.J.C., Barbosa-Silva, L., Oliveira-Silva, L.C., Miziara, O.P.P., Guahy, U.C.R., Fisher, A.N. & Ryan, M.K. (2024). The Impact of Motherhood on Women's Career Progression: A Scoping Review of Evidence-Based Interventions. *Behavioral Science* 14(4): S. 275. (<https://www.mdpi.com/2076-328X/14/4/275> Zugriff: 30.09.2024)

Weisshaar, K. (2018). From Opt Out to Blocked Out: The Challenges for Labor Market Re-entry after Family-Related Employment Lapses. *American Sociological Review*, 83(1): S. 34-60. (<https://doi.org/10.1177/0003122417752355> Zugriff: 17.09.2024)