

Antoinette Hunziker - Geschäftsführerin Forma Futura Invest AG

«Mütter werden behandelt, als ob sie ihr Hirn im Gebärsaal verloren hätten»

Sie hat es als Karrierefrau bis in die obersten Führungsetagen der Finanzwelt geschafft. Gleichzeitig ist sie mit Leib und Seele Mutter. Antoinette Hunziker-Ebnetter ist heute Geschäftsführerin des Unternehmens Forma Futura Invest AG, das sie zusammen mit Partnerinnen und Partnern gegründet hat. Sie erklärt, warum es mehr Teilzeit arbeitende CEOs geben sollte und dass Frauen aktiv von oben gefördert werden müssen.

Vor 17 Jahren kam Ihr Sohn Kurt zur Welt. War für Sie damals klar, dass es mit Ihrer Karriere weiterhin steil aufwärtsgehen würde?

Ganz und gar nicht. Ich hatte meine Stelle als Leiterin des Wertschriftenhandels bei der Bank Leu gekündigt. Mein Sohn war ein Wunschkind, und ich ging davon aus, dass ich mich die nächsten zehn Jahre aufs Muttersein konzentrieren würde.

Aber dann kam alles anders. Warum?

Ich merkte schnell, dass mir etwas fehlte und wie gerne ich arbeite. Heute würde ich Müttern empfehlen, weiter zu arbeiten. Hätte ich tatsächlich zehn Jahre pausiert, wäre ich heute wohl nicht CEO einer eigenen Firma und könnte keine so herausfordernde und befriedigende Tätigkeit ausüben. Die Arbeit ist ein wichtiger Teil meines Lebens. Allerdings war für mich auch immer klar, dass mein Kind erste Priorität hat.

Deshalb steckten Sie nach der Geburt beruflich erst einmal zurück.

Ich stieg zwar als selbständige Beraterin bald wieder ein, arbeitete aber zuerst nur einen Tag pro Woche. Weil das Krippenangebot damals noch beschränkt war, stellte ich eine Kinderfrau ein. Ich arbeitete dann längere Zeit 50 Prozent und stockte nach ein paar Jahren auf 80 Prozent auf. Bis heute nehme ich übrigens 7 bis 8 Wochen Ferien im Jahr, weil mir die Qualitätszeit, die ich mit meinem Sohn verbringe, sehr wichtig ist.

Der Begriff «Qualitätszeit» klingt nach Karrierevätern, die erzählen, wie schön und intensiv es sei, wenn sie ihr Kind ausnahmsweise eigenhändig ins Bett bringen können.

Ich habe meinen Sohn praktisch jeden Abend ins Bett gebracht. Es ist wichtig, mit dem Kind auch regelmässig den Alltag zu teilen.

Das heisst, Sie arbeiten auch als CEO Ihrer eigenen Firma abends nicht unbegrenzt?

Nein, wir essen zwischen sieben und acht Uhr zusammen und ich koche vorher selber. Allerdings bin ich heute an zwei bis drei Abenden pro Woche an einer Veranstaltung oder halte einen Vortrag. Ich habe das so mit meinem Sohn ausgehandelt. Als er kleiner war, wollte er, dass ich nicht mehr als einen Abend pro Woche weggehe, und daran hielt ich mich auch. Wenn mehr Anfragen kamen, sagte ich einfach, ich sei schon besetzt.

Warum verschwiegen Sie, dass sie aus Rücksicht auf Ihr Kind ablehnen?

Ich habe mir immer gesagt, das geht niemanden etwas an. Aber vielleicht fürchtete ich unbewusst tatsächlich, die Leute könnten mich sonst weniger ernst nehmen.

Ist es nicht typisch? Frauen in Ihrer Position haben konstant das Gefühl, sich beruflich wie privat rechtfertigen zu müssen...

Ja, das schlechte Gewissen ist ein ständiger Begleiter. Wenn Sie als Mutter morgens aus dem Haus gehen und Ihr Kind weint, bringen Sie dieses Bild kaum weg. Obwohl Sie später von der Betreuerin hören, dass es fünf Minuten später fröhlich herumgehüpft ist.

Männer in Ihrer Position kennen diesen Rechtfertigungszwang kaum.

Als Frau wird man buchstäblich über Nacht Mutter und ist gezwungen, die neue Rolle zu reflektieren, das Leben neu zu organisieren. Ein Mann kann eher so weiterleben wie bisher.

War das in Ihrer Familie auch so?

Ja. Die ersten sieben Jahre übernahm ich die volle Verantwortung für meinen Sohn. Als ich dann CEO der paneuropäischen Börse wurde und in London arbeitete, reduzierte mein damaliger Mann – wir sind inzwischen geschieden – sein Pensum. Zum Glück ist die Frage der Vereinbarkeit inzwischen auch für immer mehr Väter ein Thema. Ich habe als Vorgesetzte meine männlichen Mitarbeiter immer ermuntert, ihr Pensum zu reduzieren, wenn sie Väter wurden.

Warum muss man Väter dazu ermuntern, während für Mütter in der Regel gar nichts anderes in Frage kommt?

Viele Männer fürchten sich vor einem Karriereknick und davor, nicht mehr für voll genommen zu werden. Leider sind solche Ängste an vielen Orten begründet; es fallen schnell einmal abschätzige Bemerkungen in der Art von «Du bist ja ein schöner Freizeitkünstler ...».



Der Karriereknick ist eine Realität, die auch die vielen Teilzeit arbeitende Frauen erleben.

Die Bilder und Vorurteile sitzen nach wie vor tief. Die meisten Vorgesetzten denken: «Ach, die hat jetzt Kinder und setzt andere Prioritäten.» Und schon ist die Mitarbeiterin für den nächsten Karriereschritt gestrichen. Man wird als Mutter in der Arbeitswelt zum Teil behandelt, als hätte man das Hirn im Gebärsaal verloren – dabei kommen doch gerade beim Kinderwagenstossen viele Ideen. Ich habe selbst erlebt, wie meine Bereichsleiter auf ihren Beförderungslisten manchmal keine einzige Frau aufführten.

Und wie haben Sie darauf reagiert?

Ich habe sie gefragt: «Warum schlägst du nicht diese Frau oder jene vor?» Und die Antwort lautete: «Ja meinst du denn, sie möchte überhaupt?»

Frauen drängen sich offensichtlich zu wenig vor.

Weil sie nicht in erster Linie an mehr Geld oder Ansehen interessiert sind. Sie wünschen sich eine spannende Arbeit, ein angenehmes Umfeld, die Möglichkeit, sich kreativ einzubringen und zu entfalten. Die Karriere passiert von selbst. Bei mir war das auch so. Aber wenn Frauen nicht in einem Umfeld arbeiten, das ihre Arbeit schätzt, passiert es eben nicht. Deshalb braucht es mehr Vorgesetzte, die Frauen aktiv fördern.

Und die sollen auch Teilzeit arbeitende Mütter befördern, die ihr Pensum nicht aufstocken möchten?

Ja. Ich hatte als CEO der Börse schliesslich auch ein 80-Prozent-Pensum.

Wie haben Sie es hingekriegt, dass Sie auf diesem Posten Teilzeit arbeiten durften?

Ich konnte dem Verwaltungsratspräsidenten klar machen, dass andere Geschäftsführer in diversen Verwaltungsräten sitzen oder im Militär aktiv sind, während ich den Beruf mit meinem Kind vereinbaren muss. Vieles ist eine Frage der Organisation. Man sollte ohnehin so führen, dass die Firma auch läuft, wenn man morgen nicht mehr da ist. Ich habe bei Forma Futura eine Stellvertreterin und einen Stellvertreter, die sofort die Führung der Firma übernehmen könnten.

Hilft es, wenn Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Vorgesetzte ein Thema ist?

Wer selbst ein Interesse daran hat, die Abende mit der Familie oder dem Partner zu verbringen, vermittelt seinen Mitarbeitenden nicht das Bild, dass es sich lohnt, jeden Abend möglichst lang im Büro zu sitzen. Es wäre sicher hilfreich, wenn mehr Vorgesetzte diesbezüglich ein Vorbild wären. Ich habe meinen Sohn auch immer an meine Arbeitsplätze mitgenommen.

An die Börse?

Ja, er sass auch in seinem Römer-Sitzli auf dem alten Börsenring. Heute geht er übrigens grad hier gegenüber ins Gymnasium. Er kommt nach der Schule oft zu mir, macht Hausaufgaben, und dann gehen wir zusammen heim. Wenn bei uns eine Mitarbeiterin um vier Uhr weg muss, um ihr Kind von der Krippe abzuholen, dann ermöglichen wir ihr das. Wir nehmen in unserem Unternehmen Rücksicht auf die persönlichen Lebensumstände unserer Mitarbeitenden.

Warum legen Sie so grossen Wert darauf?

Forma Futura unterstützt mit ihrer Anlagestrategie Firmen, die eine nachhaltige Lebensqualität fördern. Es ist wichtig, dass wir diese Lebensqualität auch selbst vorleben. Ausserdem entspricht das Bild vom Arbeitnehmenden, der zwischen 20 und 65 linear 100 Prozent durcharbeitet, schlicht nicht mehr der gesellschaftlichen Realität. Die Lebensformen der Menschen sind vielfältiger geworden. Deshalb muss auch unsere Arbeitswelt viel flexibler werden.

(2009/AS)

[zurück](#)

