

Alles, bloss keine Frauenquote

Mit einer neuen Initiative wollen Wirtschaftsvertreter beweisen, dass sie es ernst meinen mit der Frauenförderung. Wie viel der Vorstoss bringt, ist zweifelhaft.



Auf Managementebene sind Frauen immer noch stark untervertreten. Foto: Apelöga (Plainpicture)

Man hat sich an das Bild gewöhnt, weniger deprimierend wird es dadurch nicht: Wenn in der Schweiz über Frauen in der Wirtschaft debattiert wird, sitzen meistens fast nur Männer am Tisch. Dieses Mal ist es Arbeitgeberverbandspräsident Valentin Vogt, der mit den Verwaltungsratspräsidenten Jens Alder (Alpiq), Hans Hess (Comet), Pierin Vincenz (Helvetia) und – immerhin – Monika Ribar (SBB) die Initiative «Frauen für Verwaltungsräte» präsentiert. Die zweite Frau im Bunde, Caran-d'Ache-Verwaltungsratspräsidentin Carole Hübscher, musste sich entschuldigen.

Auch eine zweite Teilnehmerin hätte an der Tatsache, dass es in den Führungsetagen immer noch zu wenig Frauen gibt, nichts geändert. 16 Prozent der Verwaltungsräte sind heute weiblich. Das sind zwar 6 Prozentpunkte mehr als noch 2010, doch bei einem Drittel der grösseren Unternehmen beträgt der Anteil nach wie vor 0. Hier will die neue Initiative ansetzen. Ihr Ziel: Bis 2021 soll in jedem Verwaltungsrat der 150 grössten Konzerne mindestens eine Frau sitzen, bei Unternehmen mit mehr als fünf Verwaltungsräten sollen es mindestens zwei sein. Das Jahr 2021 ist übrigens nicht zufällig gewählt. Die Einführung des Frauenstimmrechts jährt sich dann zum 50. Mal.

Personalberater in der Pflicht

Ausserdem haben die Wirtschaftsvertreter einen «Code of Conduct» erarbeitet. Dieser soll aber nicht für Unternehmen, sondern nur für Personalberater gelten, die geeignete Kandidaten für Verwaltungsratssitze suchen. «Die Personalvermittler spielen eine wichtige Rolle bei der Besetzung von Führungsgremien», sagt Monika Ribar. Der Prozess habe sich in den letzten Jahren stark verändert. Früher habe es geheissen: «Kennst du nicht noch jemanden ...?» Heute laufe die Rekrutierung viel professioneller ab, eben weil sie oft von Personalberatern durchgeführt wird. So viele wie möglich sollen sich deshalb per Verhaltenskodex dazu verpflichten, den Frauenanteil in Verwaltungsräten zu erhöhen. Zum Beispiel, indem sie die Entscheider «auf den möglichen Nutzen und die Auswirkungen von Diversität in den Gremien hinweisen» oder sich «darum bemühen, einen angemessenen weiblichen Anteil an Anwärterinnen vorzuschlagen».

Von einer Frauenquote will die Wirtschaft also weiterhin nichts wissen. Man wolle ein wahres Umdenken erzeugen und keine Managerin der Gefahr aussetzen, zur «Quotenfrau» zu werden, so die Begründung. Den Eindruck, sich zu wenig für die Frauen zu engagieren, wollen die Arbeitgeber aber tunlichst vermeiden. Nicht

Franziska Kohler
Wirtschaftsredaktorin
@tagesanzeiger

Frauen an der Spitze

Was die Wirtschaft tut

In den letzten Jahren haben Wirtschaftsvertreter verschiedene Massnahmen lanciert, um mehr Frauen an die Firmenspitze zu bringen. 2013 erschien eine Studie über die künftige Entwicklung des Frauenanteils in Verwaltungsräten, 2014 ein «Code of Best Practice» zugunsten einer ausgewogenen VR-Zusammensetzung. Letztes Jahr lancierte der Arbeitgeberverband die Publikation «Frauen im Verwaltungsrat – 400 Vorschläge für Schweizer Gesellschaften»: eine Liste mit Frauen, die bereits ein VR-Mandat besitzen oder dafür infrage kommen. Laut der NZZ hat die Liste vereinzelt zu neuen Mandaten geführt. Von einigen Wirtschaftsvertreterinnen wurde sie hingegen kritisiert, weil gerade weniger bekannte Managerinnen, die Förderung benötigen, nicht vertreten seien. (fko)

Artikel zum Thema

«Das ist Vaginaneid»



Die Autorin Stefanie Sargnagel sieht sich ständig mit männlichem Sexismus konfrontiert. Als Gegenmittel empfiehlt sie eine 90-Prozent-Frauenquote. [Mehr...](#)
Mit Stefanie Sargnagel mailte Vanessa Simon.
21.09.2016

Frauenförderung droht doppelte Niederlage

Nach dem Rechtsrutsch im Bundeshaus stehen Lohnanalysen und Frauenquoten vor dem Aus. Jetzt hängt alles an einem Bundesrat. [Mehr...](#)
Anja Burri, Bern. 28.07.2016


Clinton verspricht im Kabinett Frauenquote

«Meine Regierung wird wie Amerika aussehen», sagte die demokratische Präsidentschaftsbewerberin Hillary Clinton vor laufenden TV-Kameras. [Mehr...](#)
26.04.2016

Die Redaktion auf Twitter

Stets informiert und aktuell. Folgen Sie uns auf dem Kurznachrichtendienst.

umsonst beschreiben sie die Initiative als «weiteren proaktiven Schritt der Wirtschaft». Vielleicht sitzt ihnen der Schreck noch in den Knochen, den ein Bundesratsvorschlag vor zwei Jahren auslöste. Justizministerin Simonetta Sommaruga wollte damals festschreiben, dass in Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen mindestens 30 Prozent Frauen vertreten sein müssen. Der Vorschlag wurde mittlerweile abgeschwächt.

 @tagesanzeiger folgen

«Die Angst vor der Quote spielt bei dieser Initiative sicher eine wichtige Rolle», sagt Clivia Koch, Präsidentin der Wirtschaftsfrauen Schweiz. Sie findet den Vorstoss nicht sehr vielversprechend. «Den Headhuntern Auflagen zu machen, ist aus Firmensicht die am wenigsten aufwendige Massnahme.» Wichtiger wäre laut Koch, dass die Firmen den Wert der Diversität selber erkennen und geeignete Kandidatinnen gezielt fördern – vor allem auf Stufe Geschäftsleitung. Dort beträgt der Frauenanteil aktuell bloss 6 Prozent. Besonders besorgniserregend: Der Anteil an neu rekrutierten Frauen ist letztes Jahr von 6 auf 4 Prozent gesunken. Ausserdem stehen den Zuwächsen immer auch viele Abgänge gegenüber.

Der «Leuchtturm» an der Spitze

Trotzdem fokussieren die Arbeitgeber mit ihrer Initiative nur auf den Verwaltungsrat, nicht aber auf die Geschäftsleitung. «Wir wollen uns auf die <low hanging fruits> konzentrieren, also die Unternehmen, die noch keine Frau im Verwaltungsrat haben», sagt Valentin Vogt. Gleichzeitig hofft er, dass der Frauenanteil dadurch auch auf tieferen Stufen zunimmt, da der Verwaltungsrat eine «Leuchtturm-Funktion» habe.

Ganz so einfach dürfte das nicht werden. «Gender-Vielfalt im Verwaltungsrat hat kaum Einfluss auf jene in der Geschäftsleitung», sagt Personalberater **Guido Schilling**. Auf Managementebene werde der Nachwuchs anders rekrutiert, hier seien sehr spezifische Branchenkenntnisse und Managementqualifikationen gefragt. Damit der Frauenanteil auf dieser Stufe steigt, müssen sich laut Schilling erst die Rahmenbedingungen ändern, vor allem für Frauen mit Kindern. «Mütter, die ihre Karriere weiterverfolgen, müssen sich heute immer noch erklären – das ist ein Problem.» Auch die Frauen müssten sich öffnen: «Wer eine Managerinnenkarriere anstrebt, muss bereit sein, in anderen Bereichen Verzicht zu üben.» (Tages-Anzeiger)

(Erstellt: 08.11.2016, 23:29 Uhr)