

Die Frauenquote bringt Firmen ins Rotieren

Erstauulich viele Unternehmen haben in der Geschäftsleitung noch keine einzige Frau



Foto: Getty Images

Karin Kofler und Laura Frommberg

Bern Jahrelang haben sie behauptet, keine Frauen zu finden: Nach dem Entscheid des Ständerates für eine «weiche» Frauenquote in Schweizer Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten ist Schluss damit. Firmen mit tiefem Frauenanteil können sich nicht mehr hinter solchen Aussagen verstecken. Bauchschmerzen wird ihnen vor allem der geforderte Anteil von 20 Prozent für die Geschäftsleitung bereiten. Dort sieht es in der Schweizer Firmenwelt düster aus. Bei 60 der im «Schillingreport» untersuchten 117 grössten Arbeitgeber der Schweiz sitzt noch keine einzige Frau im obersten operativen Führungsgremium.

Bei den börsenkotierten Firmen, die von der neuen Regelung betroffen sind, sind es knapp 30 (siehe Tabelle). Darunter befinden sich so bekannte und verbraucherne Konzerne wie der Versicherungsgigant Swiss Life, Valora, Geberit oder das Verlagshaus Tamedia, zu dem auch die Sonntagszeitung gehört. Erstauulich: Sogar die siebenköpfige Geschäftsleitung der Swisscom ist als reiner Männerclub unterwegs. Dabei sollte der Staatsbetrieb eigentlich vorbildlich sein, auf Verwaltungsratsstufe gilt für bundesnahe Betriebe schon seit 2013 eine Quote.

Durch die neuen Geschlechterrichtwerte, die im Rahmen der Aktienrechtsrevision im Verlauf des nächsten Jahres eingeführt werden dürften, geraten die Unternehmen unter Zugzwang. Zwar haben sie zehn Jahre Zeit, um auf die 20 Prozent zu kommen. Doch in männerlastigen Branchen ist auch das eine Herausforderung. «Jetzt führt kein Weg daran vorbei, endlich die Pipeline auf mittlerer Kaderstufe mit Frauen zu füllen und diese dann auch hochzuziehen», sagt Doris Aebi von der Zürcher Headhunterfirma Aebi + Kuehni. Sie hat täglich mit Neubesetzungen in Geschäftsleitungen zu tun und stellt fest, dass Verwaltungsräte in der Regel Frauen für die Shortlist fordern, sich aber vor einem bekannten Mechanismus schützen müssen: «Beim Entscheid wird häufig das Vertraute für die Position bevorzugt – also ein Mann.» Rollenbildfalle nennt sie das.

Abwarten, bis das Gesetz in Kraft tritt

Bei den Unternehmen mit null Frauen im Verwaltungsrat gibt man sich vorsichtig optimistisch. «Wir sind zuversichtlich, dass es uns gelingt, mit unseren Massnahmen mittelfristig den Anteil an Frauen in sämtlichen höheren Management-Positionen merklich steigern zu können», sagt Swiss-

Börsenkotierte Firmen ohne Frauen in der Geschäftsleitung

Arbonia AG
Bäloise-Holding
Bell Food Group AG
Bobst Group
Burkhalter Holding AG
Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG
Clariant AG
Dätwyler Holding AG
Dormakaba Holding AG
Dufry AG
Forbo International SA
Galenica AG
Geberit AG
Georg Fischer AG
Helvetia Gruppe
Kühne + Nagel International AG
Logitech International SA
Lonza Group AG
Metall Zug Gruppe
Panalpina Welttransport (Holding) AG
Phoenix Mecano AG
Rieter Holding AG
Schindler Holding AG
Schmolz + Bickenbach AG
SFS Holding AG
Swiss Life Holding
Swisscom AG
Tamedia AG
Valora Holding AG

Quelle: Schillingreport

Life-Sprecher Martin Läderach. Er verweist auf den Anteil weiblicher Mitarbeitenden in Kader und Direktion, der bei 39 Prozent liege.

Beim Industriekonzern Georg Fischer, in dessen Geschäftsleitung fünf Männer sitzen, will man abwarten, bis das neue Gesetz im Herbst wirklich abgesehen ist. Danach gelte es, die diversen Massnahmen, die man zur Erhöhung des Frauenanteils initiiert habe, nochmals zu überprüfen. Eine prägnante Erklärung dafür, warum die Konzernleitung bis heute ohne Frauen geblieben ist, haben die angefragten Firmen nicht – ausser die bekannte. So sagt Geberit, dass in der Branche in vielen Bewerbungsverfahren keine qualifizierten Kandidatinnen vorhanden seien.

Alternative zu mehr Frauen? Geschäftsleitung verkleinern

Skeptisch gegenüber dem Ratsbeschluss zeigt sich die Zürcher Kantonalbank: «Bei Quoten aus Diversitätsmotiven besteht die Gefahr, dass die Qualität der Leitung wie auch die Akzeptanz der gewählten Person Schaden nimmt.» Firmen, die den Richtwert zu verfehlen drohen, könnten sich ihre Frauenquote indes auch mit ein paar Kniffs zurechtbiegen. Etwa indem sie die Geschäftsleitung verkleinern. Ein Unternehmen, das heute eine Frau in einer sechsköp-

figen Geschäftsleitung hat und diese auf fünf reduziert, hätte somit mit einem Schlag einen Frauenanteil von 20 Prozent statt 16,7.

Aber auch die umgekehrte Variante ist denkbar. 60 Prozent der weiblichen Geschäftsleitungsmitglieder sind gemäss «Schillingreport» in Servicebereichen wie HR, Rechtsdienst oder Kommunikation tätig. «Genau diese Funktionen sind aber häufig nicht in der Geschäftsleitung vertreten. Unternehmen könnten diese ins oberste Gremium berufen, womit sich der Frauenanteil massiv erhöhte», sagt Headhunter Guido Schilling. Es stelle sich aber die Frage, ob solche Massnahmen auch dazu beitragen, die Situation von Frauen im Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern.

Wirkungsvoller ist, die Rahmenbedingungen in den Firmen zu verbessern. «Ein Nine-to-five-Regime bei der Ansetzung von Sitzungen kann sehr wirkungsvoll sein», sagt Doris Aebi. Kaderfrauen mit Kindern klagen häufig über Telefonkonferenzen und Meetings zu unmöglichen Zeiten. Einen nicht zu unterschätzenden Einfluss haben auch Vorgesetzte mit Töchtern: Sobald diese ins Berufsleben eintreten, merken ihre Väter, dass sie anstehen – und engagieren sich in ihren eigenen Firmen plötzlich stärker in der Frauenfrage.

Fortsetzung Arbeitnehmer leiden unter...

Versicherten gehe. Die Symova bezahlt keine Brokergebühren. Laut Urs Niklaus sei das ein Grund dafür, dass die Symova in den letzten Jahren kein Wachstum verzeichnen konnte. Ein anderer Pensionskassenleiter, der namentlich nicht genannt werden will, spricht gar von kartellähnlichen Zuständen. Niklaus bestätigt dies.

Hohe Verwaltungskosten bei Sammelstiftung

Auch die Zahlen illustrieren, was die Symova anspricht: Eine Sammelstiftung, die in den vergangenen Jahren stark gewachsen ist, weist im letzten Geschäftsbericht für die Vermögensverwaltung Kos-

ten von 1,33 Prozent der Bilanzsumme aus. Das ist im Vergleich zur Konkurrenz ein hoher Wert. Für die allgemeine Verwaltung verrechnet sie zudem etwas mehr als 1 Prozent vom Vorsorgekapital. Auch das ist viel.

Zählt man die 1,33 und die 1 Prozent zusammen, ergibt das rund 2,3 Prozent, welche die stark wachsende Sammelstiftung ihren Versicherten belastet. Zum Vergleich: Die Symova verrechnete ihren Versicherten im vergangenen Jahr für die Vermögensverwaltung 0,34 Prozent. Für die allgemeine Verwaltung fielen weniger als 0,1 Prozent an, wobei die Arbeitgeber diese Kosten übernehmen. Im Total tragen die Versicherten also 0,34 Prozent.

Warum sind diese Zahlen wichtig? Bei langfristigen Anlagen geht es aufgrund des Zinseszinsseffekts bereits bei wenigen Zehntelpro-

zenten um grössere Summen, die am Ende für Versicherte und Rentner übrig bleiben oder eben nicht. Die hier nicht namentlich genannte Stiftung muss auf dem Vorsorgekapital erst einmal eine Rendite von 2,3 Prozent erwirtschaften, bevor den Versicherten vom Vermögensertrag überhaupt etwas zugute kommt. Bei der Symova können die Versicherten hingegen schon profitieren, wenn die Rendite über 0,34 Prozent steigt. Bei einem Vorsorgevermögen von beispielsweise 50 000 Franken macht ein Zinsunterschied von 2 Prozent über 30 Jahre einen Unterschied von über 40 000 Franken aus.

Interessen der Angestellten bleiben auf der Strecke

«Als Pensionskassenberater, der im Auftrag einer Firma Vorsorgeeinrichtungen vergleicht, würde ich einen derartigen Unterschied

bei den Kosten als gewichtiges Argument für die Symova auslegen», sagt Marco Jost, Experte bei der Pensionskassenberaterin PPC Metrics. Direkte Vergleiche von Pensionskassen sind zwar schwierig, da sie verschieden strukturiert sind. Doch wenn eine Pensionskasse stark wächst, obwohl wichtige Kennzahlen für Versicherte keine guten Bedingungen verheissen, während andere mit guten Werten verlieren, so spricht das nicht für einen ausschliesslich fairen Wettbewerb.

Jost bestätigt eine Benachteiligung gewisser Pensionskassen. «Die Broker haben kein Interesse daran, die Kosten transparent zu machen, da sie selber ein Teil davon sind.» Die Unternehmen, die für ihre Angestellten eine Pensionskasse suchen, seien auch froh, wenn sie die Kosten auf die Vorsorgeeinrichtung abwälzen könn-

ten. «Und die Pensionskassen freuen sich darüber, wenn die Broker ihnen Leute bringen.» Auf der Strecke bleibt demnach der Anreiz, für die Angestellten die bestmögliche Altersvorsorge zu finden.

Broker sprechen von einer Kampagne

Die Broker selber bestreiten, dass es einen Fehlanreiz gibt. Der Bundesrat habe sich von einer Kampagne beeinflussen lassen, sagt Markus Lehmann, Präsident der Swiss Insurance Brokers Association (Siba). Hinter der Kampagne stünden der Verband PK-Netz und die Führung des Pensionskassenverbands Asip, der sich aber intern nicht einig sei. Vergleiche mit einem Kartell und den Vorwurf der Marktineffizienz bezeichnet er als «Schlagworte». Kritik von Pensionskassen, die trotz guter Bedingungen für Versicherte nicht wach-

sen, weist er zurück: Sie müssten halt aktiver auf Broker zugehen.

Ein Kodex schreibe den Siba-Brokern vor, im Interesse der Versicherten zu handeln, erläutert Lehmann. Der Siba gehören 85 grössere Broker an. Insgesamt gibt es in der Schweiz aber 1500 bis 3000 Broker. Für jene ausserhalb des Verbands will Lehmann nicht die Hand ins Feuer legen, da es durchaus auch schwarze Schafe geben könne. «Mir ist aber kein Fall bekannt, bei dem Brokern das Geschäft wichtiger war als die Interessen der Versicherten.» Der freie Markt verhindere solche Missbräuche, denn diese würden sich rasch herumsprechen. «Ein solcher Broker würde rasch aus dem Markt gedrängt werden.» Deshalb sei es auch nicht möglich, dass Broker Pensionskassen betreffend Entschädigungen unter Druck setzten.