



Die Zunahme der Frauenvertretung in den Geschäftsleitungen ist etwas ins Stocken geraten. © Keystone/SDA

SCHWEIZ

Fast jedes vierte Unternehmen ohne Frau in der Geschäftsleitung

In der Schweiz tun sich Unternehmen mit der Gleichstellung schwer. Die Frauenquote in Geschäftsleitungen stagniere.

23.02.2024

In einigen Jahren gelten für Schweizer Unternehmen Richtwerte zur Zahl der Frauen im Management. Nach Jahren des Anstiegs der Frauenvertretung in den Geschäftsleitungen ist nun die Entwicklung ins Stocken geraten.

Von den 100 grössten Arbeitgebern der Schweiz hat noch fast jedes vierte Unternehmen keine Frau in seiner Geschäftsleitung, obwohl ab 2031 für börsenkotierte Unternehmen eine Mindestquote von 20 Prozent gilt. Konkret haben derzeit 23 Unternehmen keine Frau im Top-Management, wie aus einem heute veröffentlichten Bericht des Kadervermittlers Guido Schilling hervorgeht.

Bei der Mehrheit der Unternehmen gibt es einzelne Frauen in der Geschäftsleitung. Bei 20 Unternehmen liegt der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen über 30 Prozent.

Guido Schilling hat bessere Zahlen erwartet, wie er an einer Videokonferenz mit Journalisten darlegte. Denn in vergangenen Jahren sind kontinuierlich mehr Frauen in die Geschäftsleitungen gekommen. So hatten 2019 noch über die Hälfte der Unternehmen keine Frau in der Geschäftsleitung. Und gerade einmal vier der hundert grössten Arbeitgeber wies im obersten operativen Führungsgremium eine Frauenquote von über 30 Prozent aus.

Nun aber stagniert die Entwicklung. Die Zahl der Unternehmen mit keiner Frau ist im Laufe des letzten Jahres wieder leicht gestiegen, jene mit einer hohen Frauenquote etwas gesunken.

Schnellerer Abgang nach kürzerer Zeit

Den Hauptgrund für die Stagnation sieht Studienautor Schilling bei der hohen Fluktuation von Frauen in den Geschäftsleitungen. So seien vergangenes Jahr mehr Frauen von ihren Posten in den Geschäftsleitungen zurückgetreten als die Jahre zuvor. Auffallend dabei sei, dass weibliche Geschäftsleitungsmitglieder bei Amtsaustritt mit drei Jahren auch eine deutlich kürzere Verweildauer im Gremium aufwiesen als ihre männlichen Kollegen mit sieben Jahren.

Eine Erklärung für die höhere Fluktuation sieht Schilling darin, dass Frauen in Geschäftsleitungsgremien häufiger als Männer von aussen zum Unternehmen stiessen und nicht intern beru-

gen die unternehmensspezifische DNA schon und seien bereits vernetzt, was helfe, sich in einer Position zu etablieren.

Für Guido Schilling ist daher klar: Um langfristig die Geschlechtervielfalt im Management sicherzustellen, sind Unternehmen gut beraten, Frauen in den eigenen Reihen und insbesondere im mittleren Management zu halten. Der Kadervermittler glaubt zudem, dass sich Unternehmen mit Arbeitsbedingungen, bei denen sich Karriere und Familie besser vereinbaren lassen, profilieren könnten. Bei Frauen, aber auch bei Männern. So stelle er fest, dass auch bei jungen Männern die Vereinbarkeit der Karriere mit dem Familien- und Sozialleben vermehrt zum Thema werde.

Treiber zu einer ausgeglicheneren Geschlechtervertretung im Management ist in seinen Augen in den nächsten Jahren daher der Arbeitsmarkt. "Unternehmen, bei denen Gender Diversity kein Thema ist, werden einen Nachteil haben", ist Schilling überzeugt.

