

schillingreport 2018

Die Führungsgremien der Schweizer
Wirtschaft und des öffentlichen Sektors

Zürich, 7. März 2018

presented by **guidoschilling**
executive search

schillingreport 2018

Sample Private Sector (grösste Arbeitgeber)

Anzahl untersuchter Gremien	Geschäftsleitung	Verwaltungsrat
	118	89
Bestehende Mitglieder	763	731
Neue Mitglieder	119	85
Total	882	816

presented by **guidoschilling**
executive search

Sample Public Sector

Anzahl untersuchter Gremien	Bundesverwaltung + 26 Kantone	
	Topkader der öffentlichen Verwaltung Bundeskanzler, Staatsschreiber/innen, Generalsekretäre, Generalsekretärinnen, Amtsleiter/innen	
Bestehende Mitglieder	936	
Neue Mitglieder	98	
Total	1034	

presented by guidoschilling 

Sample Gender-Diversity-Pipeline (250 bedeutendste Unternehmen der Schweiz)

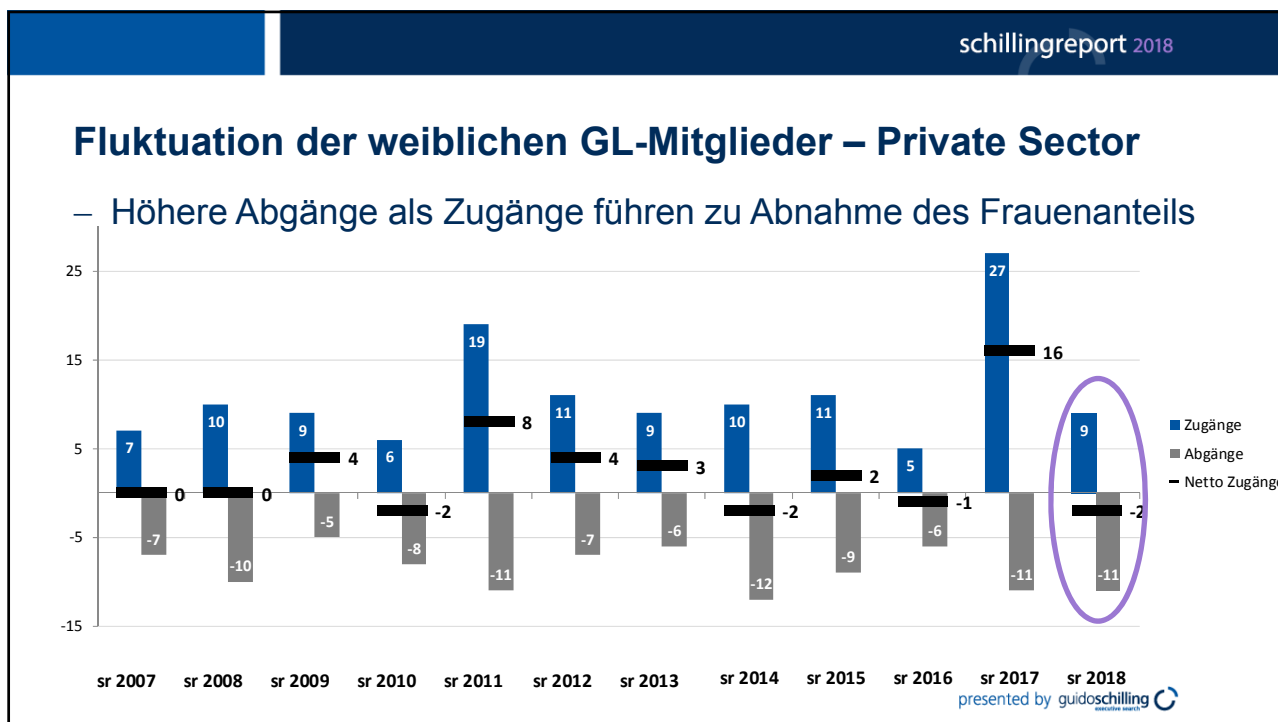
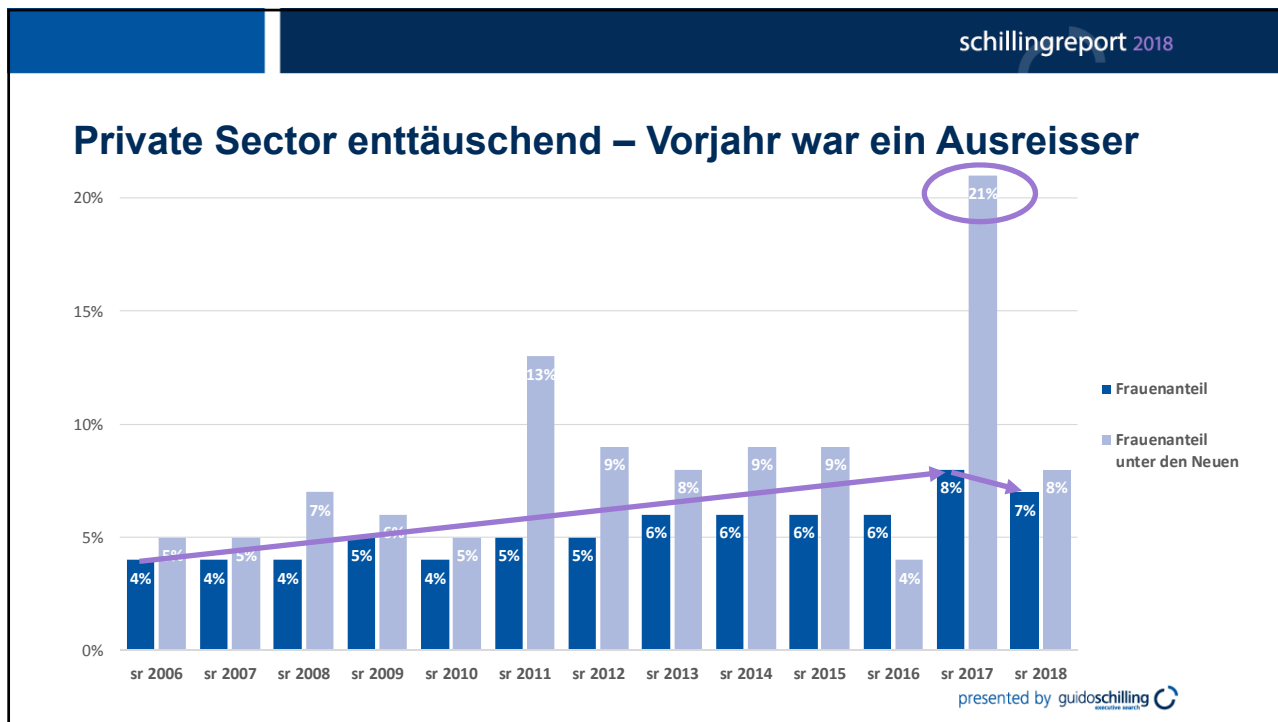
Anzahl angefragter Unternehmen	Gesamtsample	SMI
		258
Daten geliefert Stand sr 2017	113	9

presented by guidoschilling 

Agenda

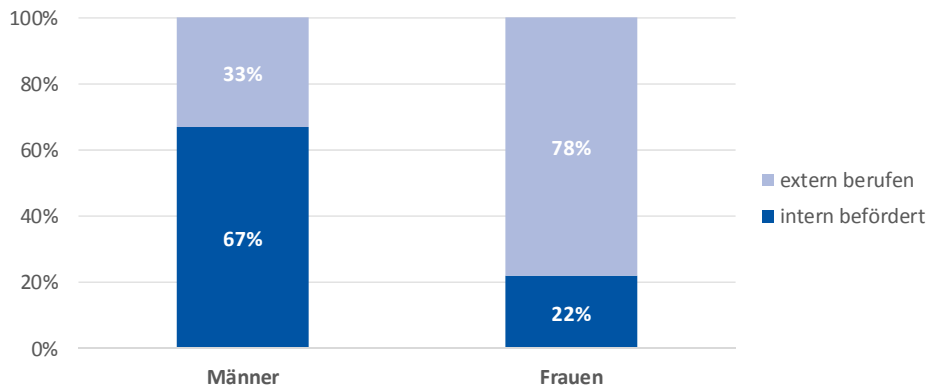
- Frauen in den Geschäftsleitungen der Privatwirtschaft und im Topkader der öffentlichen Verwaltung
- Frauen im Verwaltungsrat
- Vergleich SMI – DAX
- Ausländische GL- und VR Mitglieder
- Summary

Frauen in den Geschäftsleitungen der Privatwirtschaft und im Topkader der öffentlichen Verwaltung



Greift die interne Talent-Pipeline bereits?

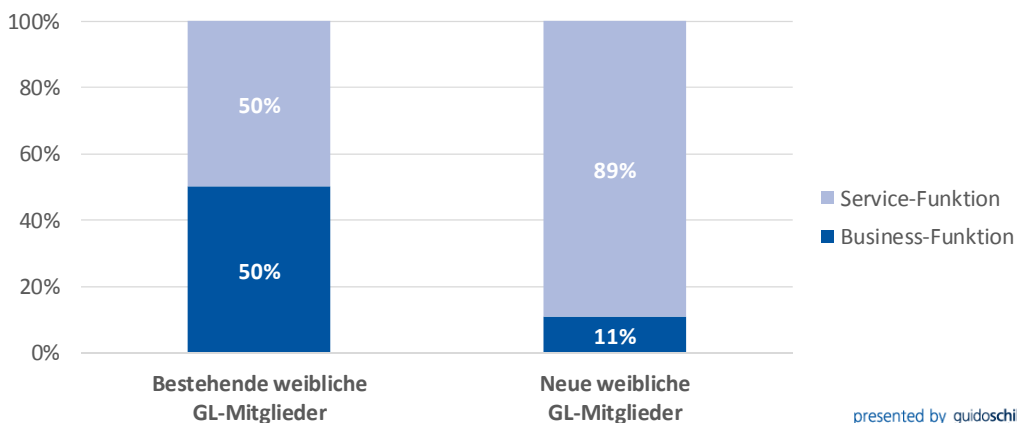
- Nur 22% der neuen weiblichen GL-Mitglieder wurden intern berufen, während 67% der neuen männlichen GL-Mitglieder von intern kommen



presented by guidoschilling

Zu wenig Frauen im Core Business

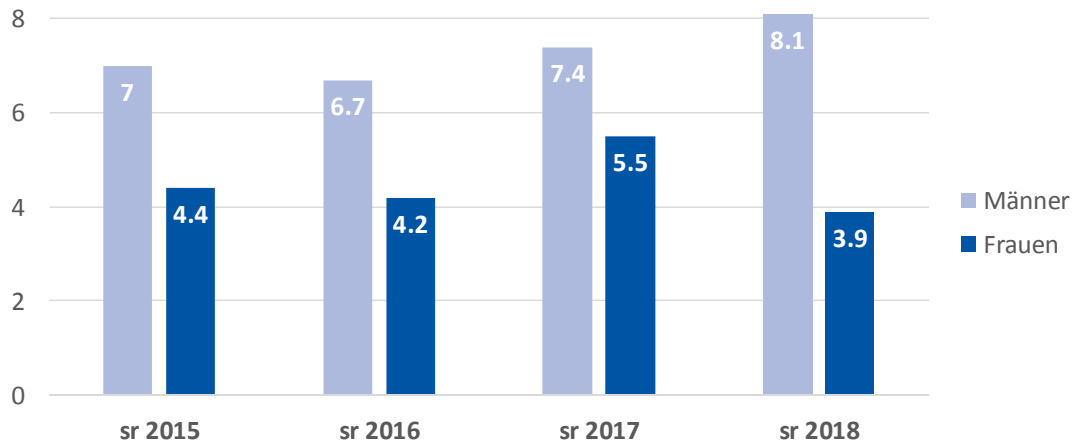
- Nur 11% der neuen weiblichen GL-Mitglieder sind in einer Business-Funktion tätig



presented by guidoschilling

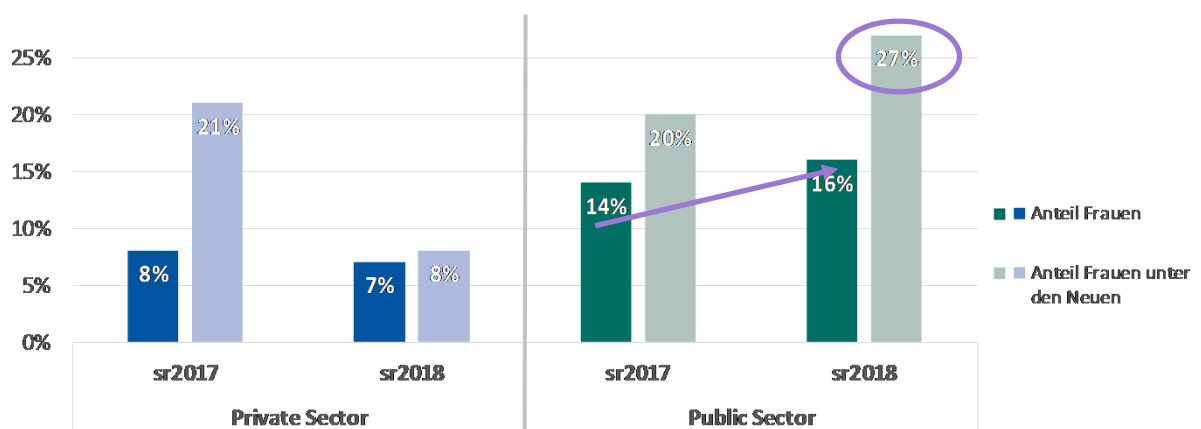
Amtsdauer in GL Männer und Frauen bei Austritt

– Verweildauer der Frauen in den GL deutlich tiefer als bei Männern



presented by guidoschilling

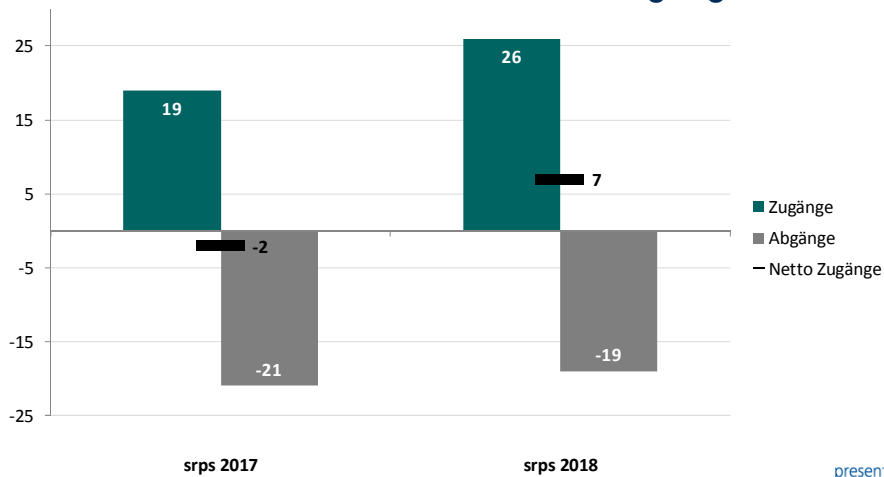
Frauenanteil in den Geschäftsleitungen des Private Sector rückläufig, während er im Public Sector weiter steigt



presented by guidoschilling

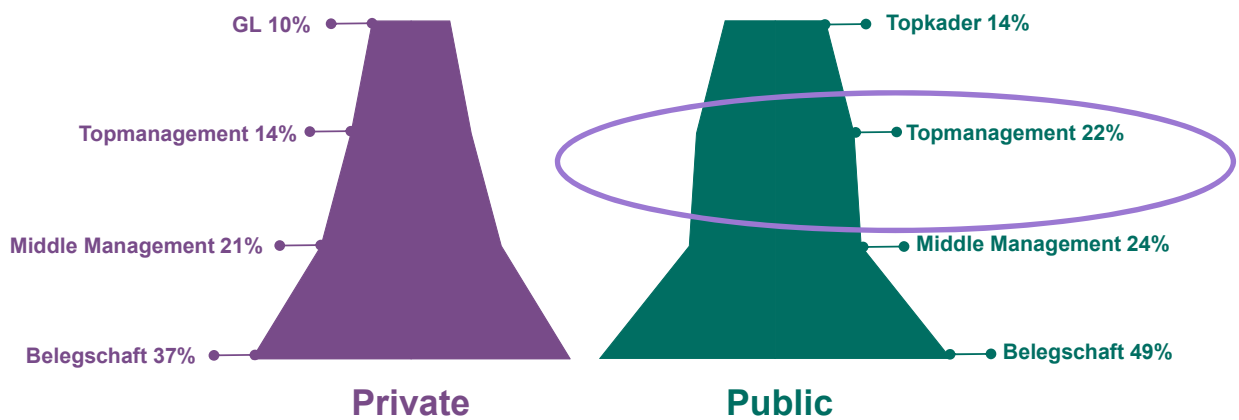
Fluktuation der weiblichen Topkader – Public Sector

– Public Sector mit deutlich mehr Zu- als Abgängen



Gender-Diversity-Pipeline (Zahlen 2017)

– Public Sector mit breiterer Gender-Diversity-Pipeline als Private Sector



Generationenprojekt Erhöhung Frauenanteil in der GL – Kurzanleitung für die Unternehmen

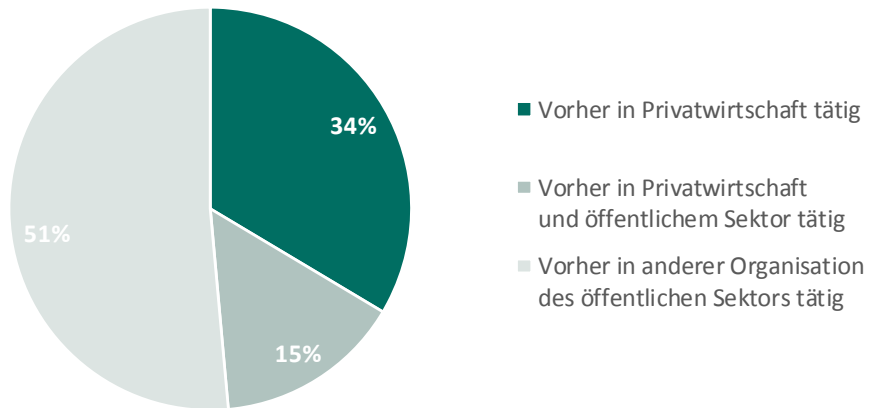
- Verbreiterung der Gender-Diversity-Pipeline, d.h. Stärkung der Frauenanteile in Middle- und Topmanagement
- Talent-Programme müssen darauf ausgerichtet sein, dass Frauen in Business-Funktionen kommen (Middle- und Topmanagement)
- Teilzeitarbeit muss möglich sein, ohne aus dem Kader rauszufallen
- Planbarkeit der Arbeit muss gegeben sein (planbare Reisetätigkeit, klare Regeln zu Sitzungsterminen)

Das typische GL-Mitglied ist...

Gesamtsample	Frauen
... ein Mann	
... Schweizer	... Inländerin (aus einem europäischen Land stammend)
... 52 Jahre alt	... 50 Jahre alt
... Akademiker	... Akademikerin
... in einer Business-Funktion tätig	... in einer Service-Funktion tätig
... von intern in die GL berufen worden	... von extern in die GL berufen worden
... seit 5 Jahren in der aktuellen GL tätig	... seit 3 Jahren in der aktuellen GL tätig
... seit 17 Jahren im Unternehmen tätig	
... wird die GL in 3 Jahren verlassen	... wird die GL in 1 Jahr verlassen

Durchlässigkeit im öffentlichen Sektor nimmt weiter zu

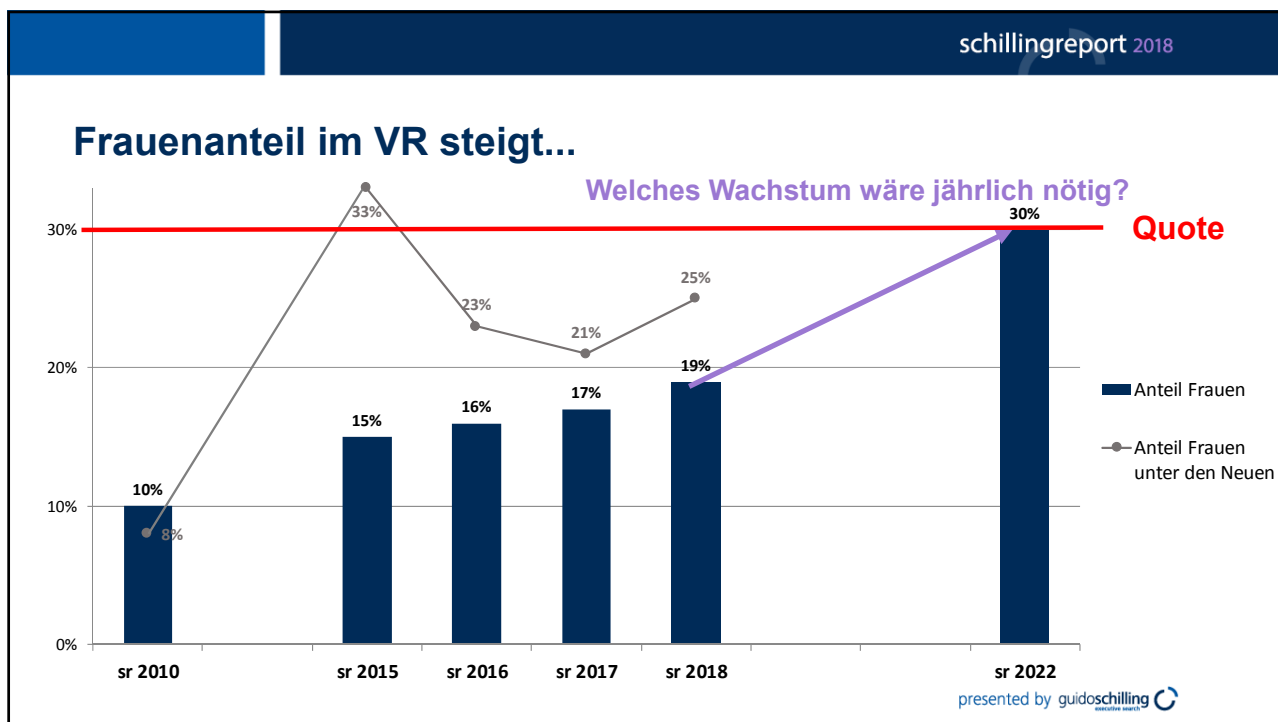
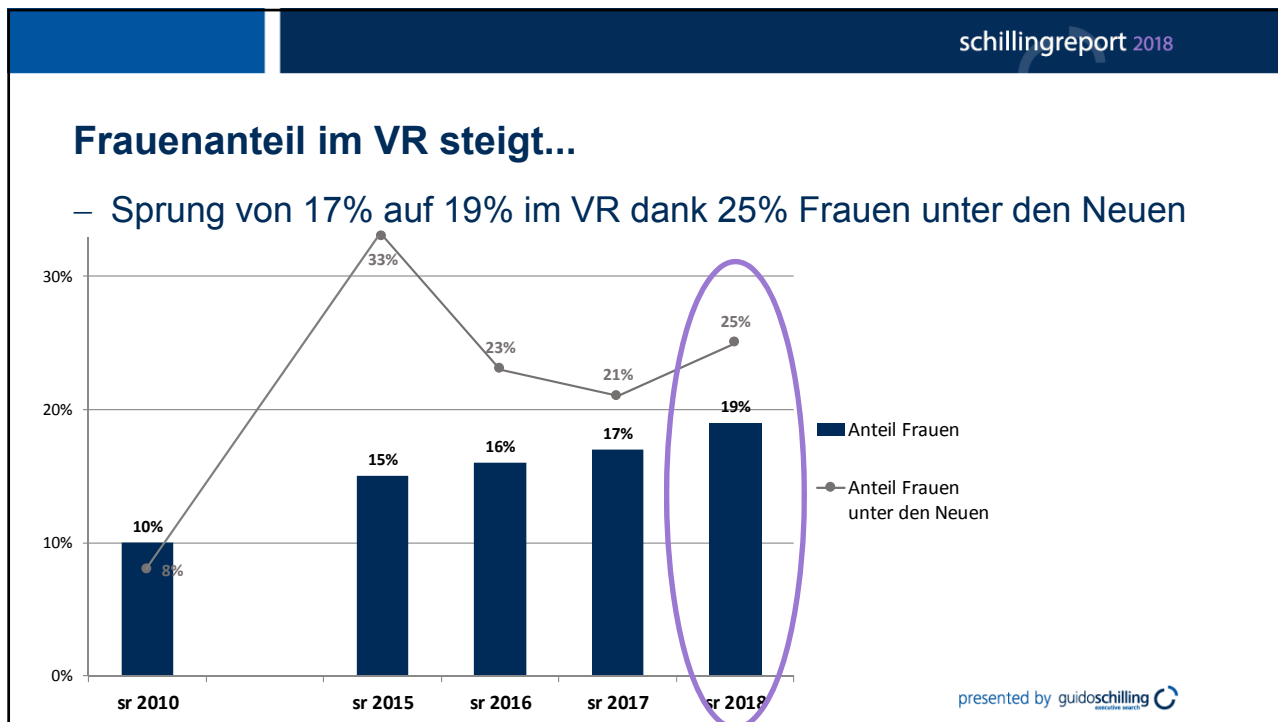
– 49% der Topkader bringen Erfahrung aus der Privatwirtschaft mit

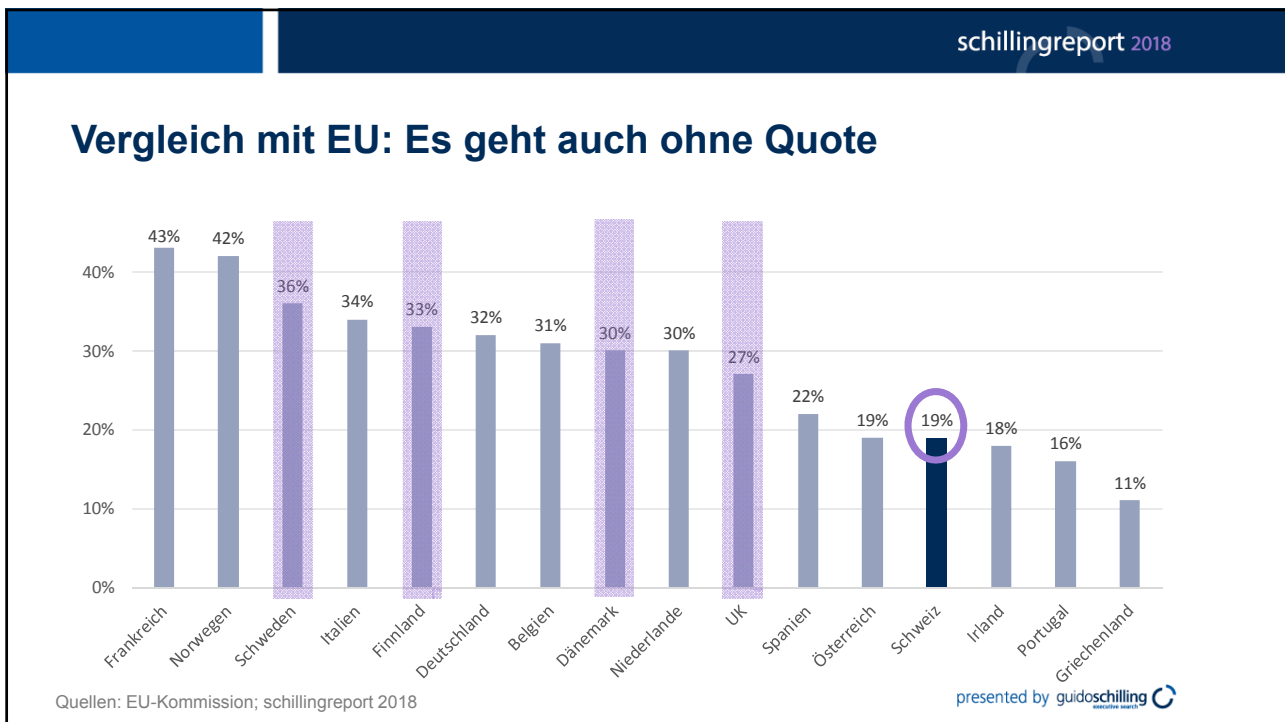
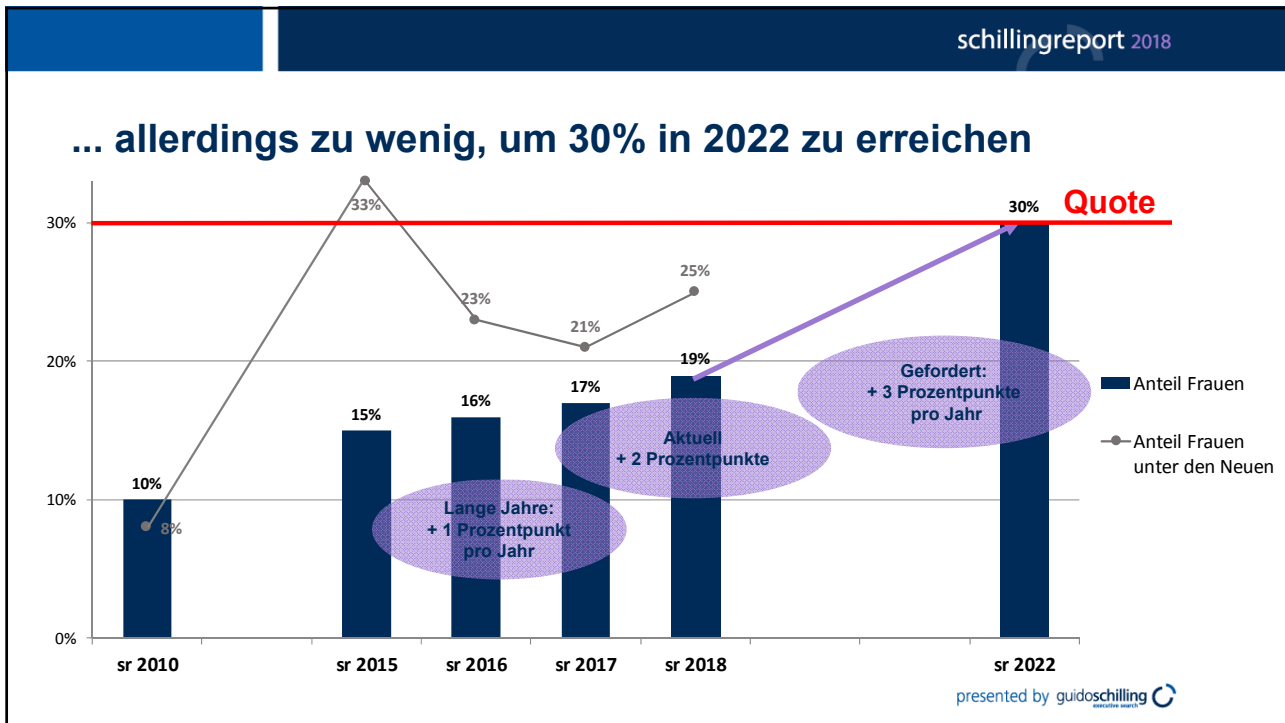


presented by guidoschilling

Frauen im Verwaltungsrat

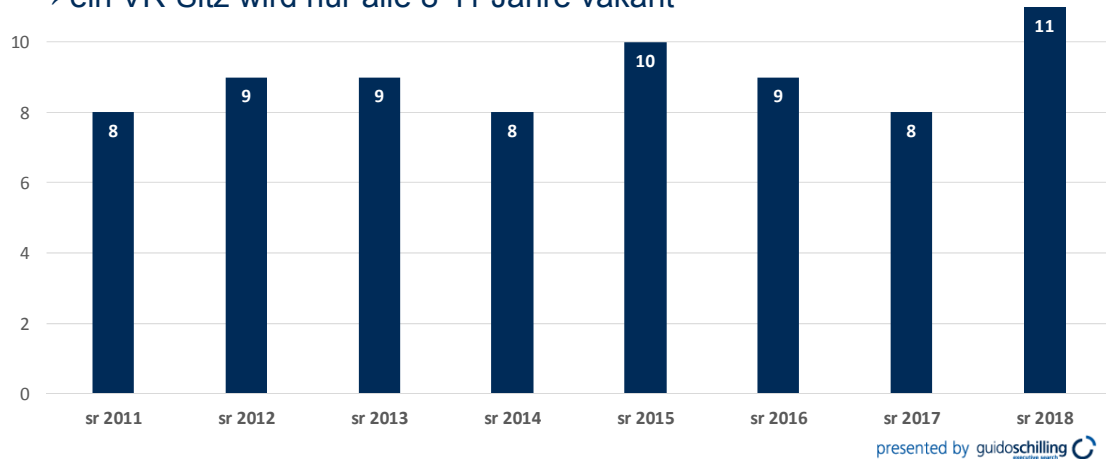
presented by guidoschilling





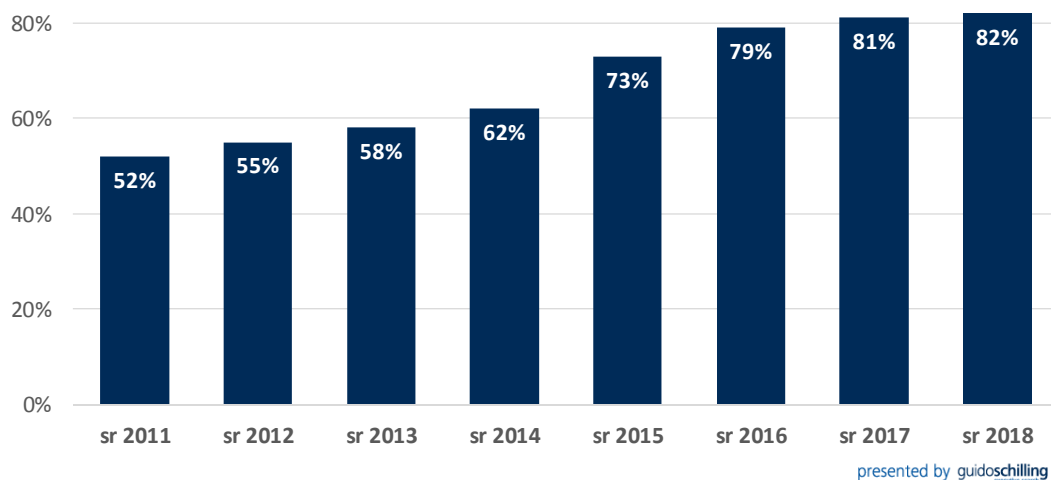
Amtsdauer der ausgetretenen Verwaltungsratsmitglieder

- VR-Mitglieder sind durchschnittlich 8-11 Jahre im Amt, bevor sie austreten
→ ein VR-Sitz wird nur alle 8-11 Jahre vakant



Unternehmen mit Frauen im Verwaltungsrat

- Immer noch 18% Unternehmen ohne Frauen im VR



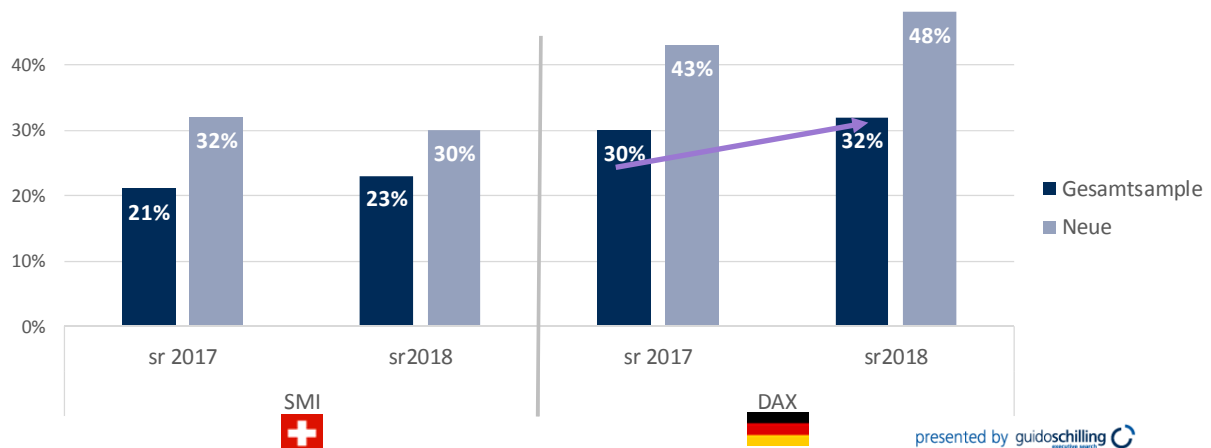
Unternehmen ohne Frauen im VR

Unternehmen ohne Frauen im VR	Anzahl VR-Neubesetzungen seit 2010	Anzahl berufene Frauen
Alpiq Holding AG	22	-
gategroup	15	2
Schmolz + Bickenbach AG	13	-
OC Oerlikon Corporation AG	12	1
Arbonia AG	10	-
Barry Callebaut AG	9	1
Rieter Holding AG	6	-
SGS SA	6	-
Franke Holding AG	5	-
Bobst Group	4	1
DKSH Holding AG	3	-
Mövenpick Holding	2	-
Autoneum Holding AG	1	-
Stadler Rail AG	1	-
Burkhalter Holding AG	-	-
Phoenix Mecano AG	-	-

10 Unternehmen haben in 8 Jahren **102 Sitze** neu besetzt und nur **5 Frauen** berufen, die bereits nicht mehr dabei sind.

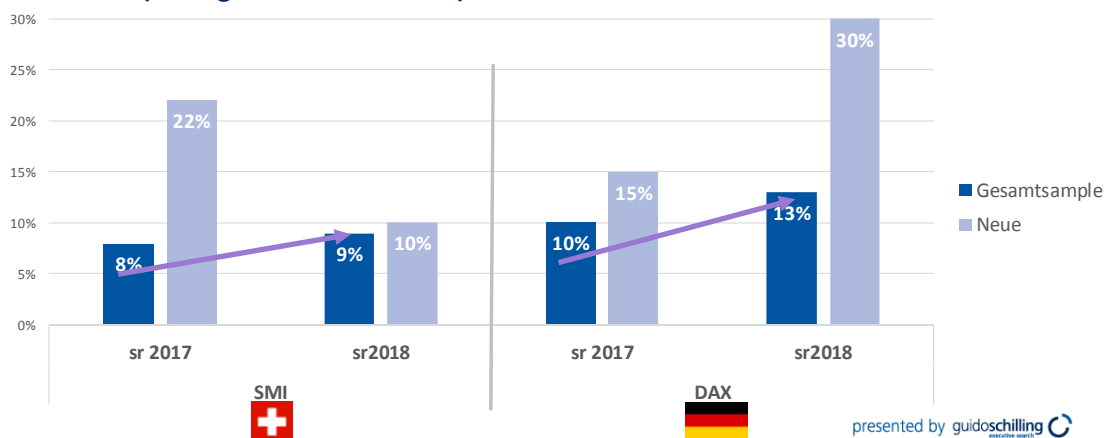
Vergleich SMI – DAX

Verwaltungsräte/Aufsichtsräte: SMI mit über 1/3 und DAX mit fast 1/2 Frauen unter den Neuen ... und trotzdem reicht es nur für einen Sprung um 2 Prozentpunkte



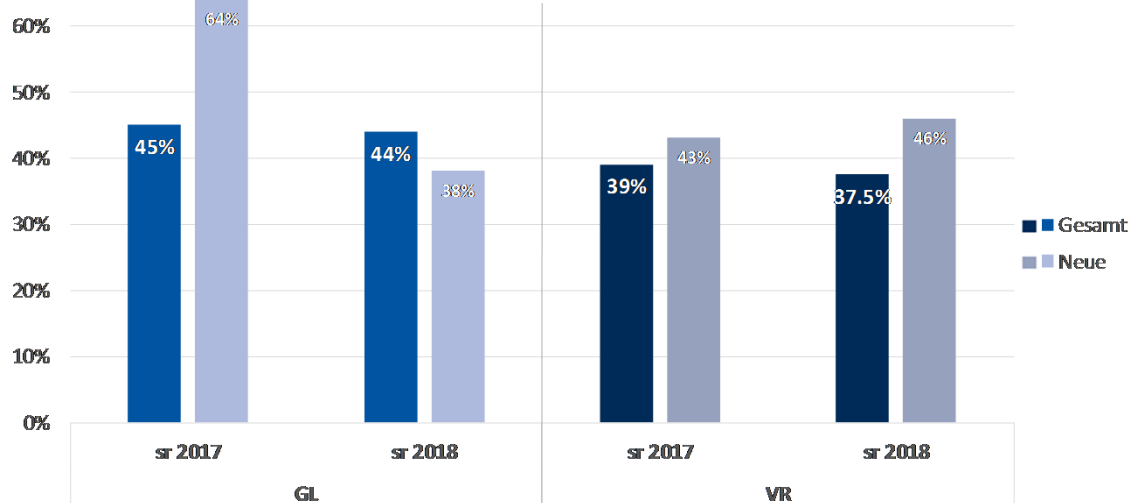
DAX geht auch bei Frauen in Vorständen vorwärts

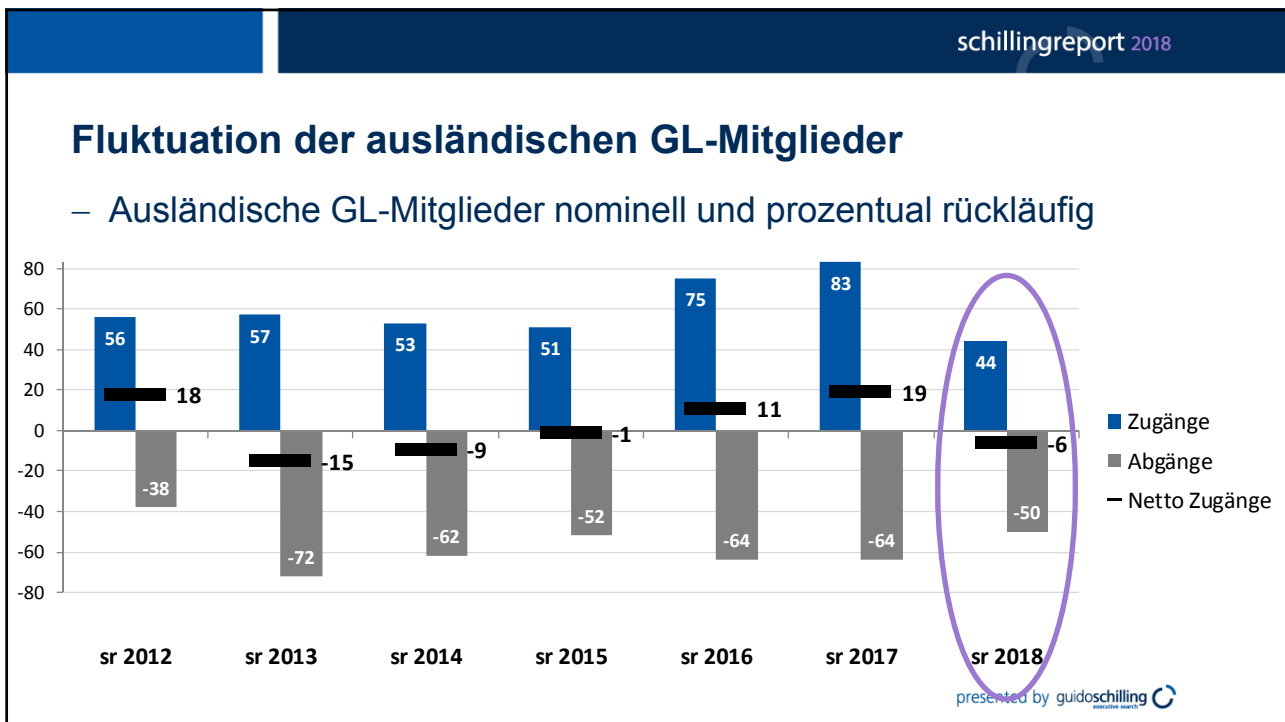
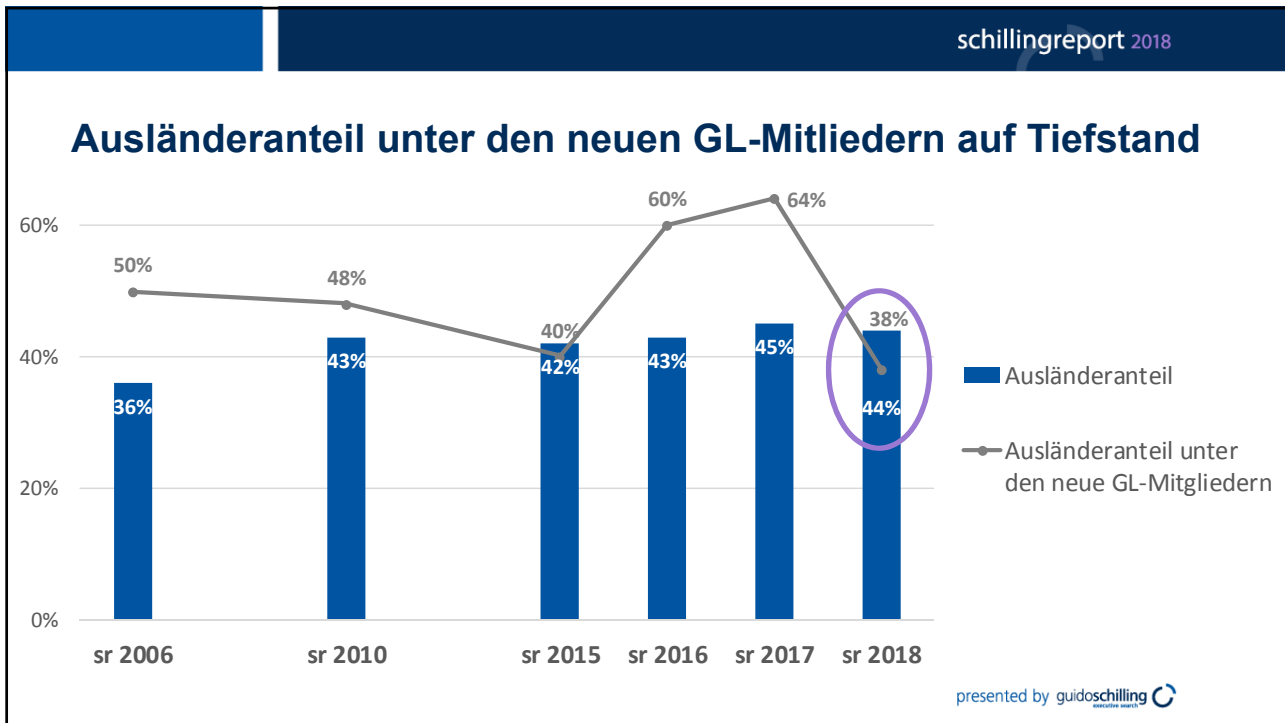
- SMI bei 9% Frauen in GL, während DAX mit 30% Frauen unter den Neuen Sprung um 3 Prozentpunkte auf 13% schafft



Ausländische GL- und VR-Mitglieder

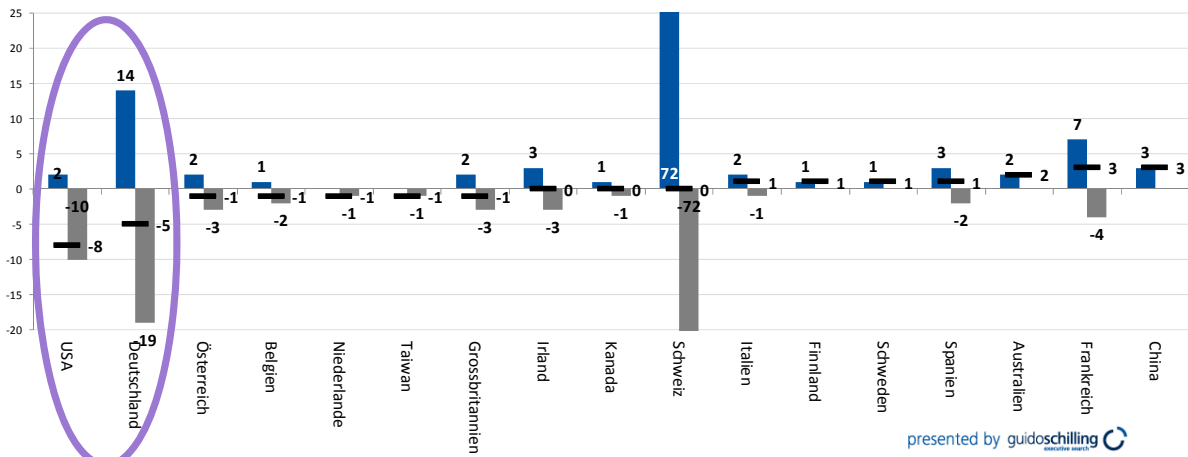
Ausländeranteile in GL und VR rückläufig





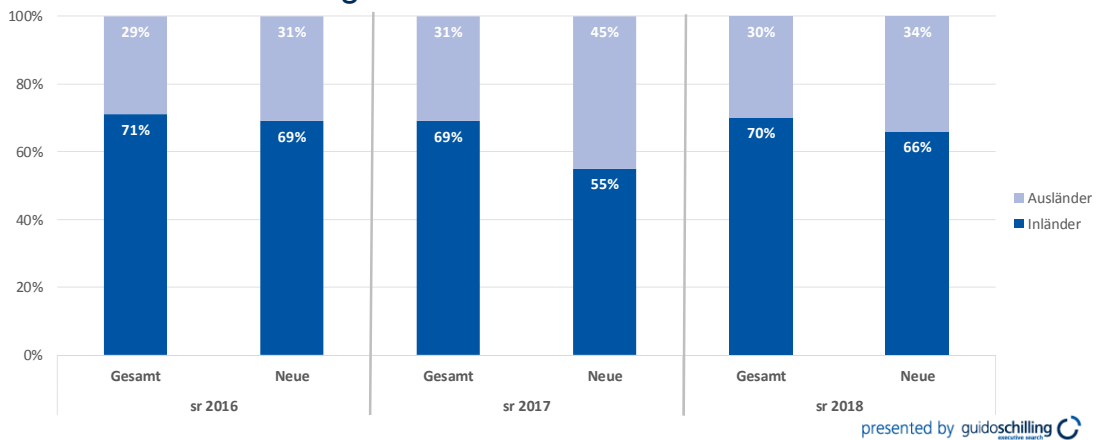
Fluktuation der GL nach Nationalität

– US-Bürger und Deutsche GL-Mitglieder rückläufig



Zwei Drittel der ausländischen Manager sind Inländer

– Einen substantziellen Anteil ihrer Karriere durchliefen die ausländischen Manager in der Schweiz

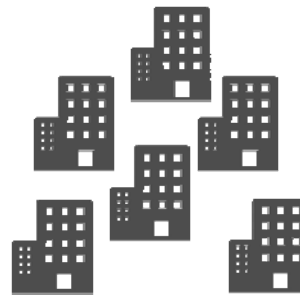


Ständige Ausländische Wohnbevölkerung Schweiz = Inländer

Schweiz
24.9%



Geschäftsleitungen
30%



presented by **guidoschilling**
executive search

Das typische ausländische GL-Mitglied ist...

- ... ein Mann
- ... Inländer (aus einem europäischen Land stammend)
- ... 53 Jahre alt
- ... Akademiker
- ... in einer Business-Funktion tätig
- ... von intern in die GL berufen worden
- ... seit 4 Jahren in der aktuellen GL tätig
- ... seit 17 Jahren im Unternehmen tätig
- ... wird die GL in 2 Jahren verlassen

presented by **guidoschilling**
executive search

Summary

- Generationenprojekt Gender Diversity in den Geschäftsleitungen: Unternehmen müssen in Gender-Diversity-Pipeline investieren
- Jeder zweite vakante VR-Sitz muss mit einer Frau besetzt werden
- 70% der ausländischen Manager sind faktisch Inländer
- Durchlässigkeit zwischen öffentlichem und privatem Sektor nimmt weiter zu
- Der öffentliche Sektor ist ein Vorreiter bezüglich Gender Diversity

Summary

- Gender Diversity in den Geschäftsleitungen bleibt ein Generationenprojekt. Um weitere Fortschritte zu erzielen, müssen die Unternehmen in ihre Gender-Diversity-Pipeline investieren.
- Wir haben das Potenzial, um bis 2022 30% Frauen in den Verwaltungsräten zu erreichen – dafür braucht es das Commitment und einen grossen Effort der Wirtschaft. Mindestens jeder zweite vakante Sitz muss mit einer Frau besetzt werden.
- Die ausländischen Manager sind zu 70% Inländer, haben einen Grossteil ihrer Karriere in der Schweiz durchlaufen und sind kulturell integriert. Hirings aus dem Ausland werden zunehmend schwierig.
- Die Durchlässigkeit zwischen öffentlichem und privatem Sektor wird in beide Richtungen zunehmen. Die Privatwirtschaft hat das Potenzial des öffentlichen Sektors erkannt und umgekehrt.
- Der öffentliche Sektor ist Vorreiter bezüglich Gender Diversity. Die Investitionen in flexiblere Arbeitszeitmodelle zahlen sich in einer breiteren Gender Diversity im Middle Management und im Topmanagement aus.

Gerne stehe ich Ihnen jederzeit für Fragen oder spezifische Fakten/Daten zur Verfügung.

Guido Schilling
Managing Partner
guido schilling ag
direct +41 44 366 63 81 - mobile +41 78 777 56 46
guido.schilling@guidoschilling.ch

Prototypen anhand der aktuellen Zahlen

Das typische GL-Mitglied ist...

- ... ein Mann
- ... Schweizer
- ... 52 Jahre alt
- ... Akademiker
- ... in einer Business-Funktion tätig
- ... von intern in die GL berufen worden
- ... seit 5 Jahren in der aktuellen GL tätig
- ... seit 17 Jahren im Unternehmen tätig
- ... wird die GL in 3 Jahren verlassen

Das typische weibliche GL-Mitglied ist...

- ... Inländerin (aus einem europäischen Land stammend)
- ... 50 Jahre alt
- ... Akademikerin
- ... in einer Service-Funktion tätig
- ... von extern in die GL berufen worden
- ... seit 3 Jahren in der aktuellen GL tätig
- ... wird die GL in 1 Jahr verlassen

Der typische CEO ist...

- ... ein Mann
- ... Schweizer
- ... 54 Jahre alt
- ... Akademiker
- ... seit 5 Jahren CEO
- ... intern berufen
- ... seit 7 Jahren in der aktuellen GL tätig
- ... wird den CEO-Posten in 2 Jahren verlassen

Die typische weibliche CEO ist...

- ... Schweizerin
- ... 52 Jahre alt
- ... Akademikerin
- ... seit 5 Jahren CEO
- ... extern berufen
- ... wird den CEO-Posten in 2 Jahren verlassen

Das typische Topkader-Mitglied im öffentlichen Sektor ist...

- ... ein Mann
- ... Schweizer
- ... 52 Jahre alt
- ... Akademiker
- ... seit 7 Jahren Topkader
- ... von intern berufen
- ... bringt Erfahrung aus der anderem öff.-rechtl. Umfeld und Privatwirtschaft mit
- ... wird seine Stelle in 3 Jahren verlassen

Das typische weibliche Topkader-Mitglied im öff. Sektor ist...

- ... Schweizerin
- ... 49 Jahre alt
- ... Akademikerin
- ... seit 5 Jahren Topkader
- ... bringt Erfahrung aus anderem öff.-rechtl. Umfeld mit
- ... wird ihre Stelle in 4 Jahren verlassen

Das typische ausländische GL-Mitglied ist...

- ... ein Mann
- ... Inländer (aus einem europäischen Land stammend)
- ... 53 Jahre alt
- ... Akademiker
- ... in einer Business-Funktion tätig
- ... von intern in die GL berufen worden
- ... seit 4 Jahren in der aktuellen GL tätig
- ... seit 17 Jahren im Unternehmen tätig
- ... wird die GL in 2 Jahren verlassen

Das typische ausländische weibliche GL-Mitglied ist...

- ... Europäerin
- ... 50 Jahre alt
- ... Akademikerin
- ... in einer Service-Funktion tätig
- ... von extern in die GL berufen worden
- ... seit 3 Jahren in der aktuellen GL tätig
- ... wird die GL in 1 Jahr verlassen

Das typische VR-Mitglied ist...

- ... ein Mann
- ... Schweizer
- ... 59 Jahre alt
- ... Akademiker
- ... seit 6 Jahren im aktuellen VR tätig
- ... wird den VR in 5 Jahren verlassen

Das typische weibliche VR-Mitglied ist...

- ... Schweizerin
- ... 55 Jahre alt
- ... Akademikerin
- ... seit 5 Jahren im aktuellen VR tätig
- ... müsste an der diesjährige GV aus dem VR austreten

Der typische VRP ist...

- ... ein Mann
- ... Schweizer
- ... 61 Jahre alt
- ... Akademiker
- ... seit 5 Jahren VRP
- ... intern berufen
- ... seit 9 Jahren im aktuellen VR tätig
- ... wird den VRP-Posten in 7 Jahren verlassen

Der typische weibliche VRP ist...

- ... Schweizerin
- ... 61 Jahre alt
- ... Akademikerin
- ... seit 3 Jahren VRP
- ... intern berufen
- ... seit 11 Jahren im aktuellen VR tätig
- ... unbestimmt, wann sie den VRP-Posten verlassen wird