

11. Hitchman Executive-Panel

Ergebnispräsentation 'Chancengleichheit statt Quote'

Autoren: Claudia Nussberger, Roman Huber, Sandro Rügger, Christine D'Anna-Huber
Oktober 2020

Inhalt

• Zusammenfassung der Ergebnisse	3
• Unsere Einschätzung	8
• Sind Sie der Meinung, dass Gender Diversity auf der Führungsebene einen positiven Einfluss auf die Unternehmensergebnisse hat?	11
• Hat die Gewinnung von weiblichen Führungskräften in Ihrem Unternehmen strategische Priorität?	13
• Trifft Ihr Unternehmen gezielt Massnahmen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu heben?	15
• Wenn Ja oder in Planung: Welche Massnahmen trifft Ihr Unternehmen?	17
• Wurden die Rahmenbedingungen zur Attraktion von weiblichen Führungskräften in Ihrem Unternehmen in den vergangenen Jahren verbessert?	19
• Fühlen Sie sich wegen Ihres Geschlechts in Ihrer zukünftigen Karriere benachteiligt?	21
• Sind Sie für eine Frauenquote für Verwaltungs-/Aufsichtsrat und Geschäftsleitung?	23
• Was denken Sie sind die Hauptgründe, warum es nicht mehr Frauen in den Top-Führungsgremien hat?	25
• Erhöht aus Ihrer Sicht eine modifizierte Individualbesteuerung – wie von Avenir Suisse gefordert – die Erwerbsanreize für Frauen?	27
• Statistische Informationen	29
• Kontakt	30

Zusammenfassung der Ergebnisse (1)

Gender Diversity wirkt sich positiv auf die Unternehmensergebnisse aus, aber...

- Über 80 % der Befragten geben an, dass Gender Diversity einen positiven Einfluss auf die Unternehmensergebnisse habe. Am wenigsten davon überzeugt sind kleine Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitenden. Hier bestätigen dies lediglich gut 69 %. Die befragten Frauen hingegen stehen zu 96,6 % hinter dieser Aussage.
- Bei der Frage, ob die Gewinnung von weiblichen Führungskräften im eigenen Unternehmen strategische Priorität habe, sind die Meinungen mit 50,38 % Ja- zu 49,62 % Nein-Stimmen praktisch genau hälftig. Die befragten Frauen sind hier etwas optimistischer: 56 % geben an, dass ihr Unternehmen besondere Anstrengungen dafür unternahme, Frauen für Führungspositionen zu rekrutieren.
- Die in der ersten Frage mit grosser Mehrheit bejahte Bedeutung von Gender Diversity nimmt auf der strategischen Ebene also einen weitaus geringeren Stellenwert ein.

...der Default ist nach wie vor männlich

- Minim besser sieht es im Unternehmensalltag bei denjenigen Massnahmen aus, die Unternehmen treffen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu heben: Bei 55% werden solche Massnahmen bereits umgesetzt (43,4 %) oder sind zumindest geplant (11,6 %). Wird nach Grösse der Unternehmen unterschieden, differenziert sich das Bild weiter: Nur bei 33,4 % der kleineren Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitenden sind bereits Massnahmen getroffen (27,2 %) oder geplant worden (6,2 %), während 66,7 % auf solche Massnahmen bislang verzichten. Bei den grossen Unternehmen hingegen haben 74,4 % Massnahmen schon in die Wege geleitet (70,4 %) oder geplant (4 %). Und nur eine Minderheit von 22 % hat sich bisher nicht dazu durchringen können oder wollen, gezielt dafür zu sorgen, dass mehr Frauen Führungspositionen bekleiden können.

Zusammenfassung der Ergebnisse (2)

Die Tools für Chancengleichheit

- Als konkrete Massnahme greifen 58,3 % der Unternehmen auf ihre interne Kandidatinnen-Pipeline zurück, 51,2 % suchen gezielt via Anzeige und 35,3 % beauftragen einen Headhunter. 18,9 Prozent legen den Fokus auf umfassendere Faktoren wie Unternehmenskultur (inkl. Bias- und Awarenesstrainings), gezielte (auch Teilzeit-) Weiterbildungsmöglichkeiten und das bewusste Schaffen von Rahmenbedingungen, die gelebte Diversität und eine «echte» Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlauben oder Quereinsteigerinnen und Wiedereinstiegskarrieren entgegenkommen.
- Knapp 65 % der Befragten geben an, dass die Rahmenbedingungen in ihrem Unternehmen in den letzten Jahren für weibliche Führungskräfte attraktiver geworden sind. Bei Grossunternehmen trifft das mit über 74 % stärker zu als bei kleinen Unternehmen (60 %). In den Kommentaren präsentiert sich das Bild polarisierter: Auf der einen Seite stehen Aussagen wie «unnötig», «die Rahmenbedingungen waren bei uns schon immer gut» oder «bei uns wird Gleichstellung schon lange gelebt», auf der anderen, «es gab Massnahmen, gebracht haben sie aber nicht wirklich viel» oder «es wurden noch keine Überlegungen angestellt, was diese Rahmenbedingungen sein könnten».
- «Frauenfreundlichere» Rahmenbedingungen werden oft mit mehr Flexibilität gleichgesetzt – und kommen Männern und Frauen bzw. Vätern und Müttern gleichermaßen entgegen.

Zusammenfassung der Ergebnisse (3)

Das Geschlecht als Karrierehindernis

- 28,8 % der Frauen und 21,2 % der Männer glauben, dass ihr Geschlecht sie in ihrer Karriere eher behindert. Im mittleren Kader (Frauen und Männer) ist die Hälfte der Befragten dieser Überzeugung, auf den oberen Karrierestufen schwankt der Wert zwischen 16,7 % und 21,8 %. Auf Ebene des Verwaltungsrats fühlt sich ein Viertel der Befragten benachteiligt.
- Frauen, die sich ihres Geschlechts wegen benachteiligt fühlen, führen das darauf zurück, dass die Unternehmenswelt in der Schweiz weiterhin eine weitgehende Männerbastion sei und dass die wichtigen Netzwerke von Männern dominiert würden.
- Männer, die sich benachteiligt fühlen, sehen sich als Opfer der Gleichstellungspolitik im Allgemeinen und der Quotenpolitik im Besonderen.

Quotenfrage strittig

- Wenig überraschend sind es eher die Frauen, die sich für eine Frauenquote aussprechen (54,2 %) als die Männer (13,3 %). Interessant ist hier, dass die quotenfreundliche Mehrheit auch bei den Frauen eher knapp ausfällt: Immerhin sprechen sich 45,8 Prozent dagegen aus.
- Nach Unternehmenslevels betrachtet, stösst eine Quote beim unteren Kader (Frauen und Männer) auf die grösste Zustimmung (36,4 %), auf Stufe CEO sind es noch 18,2 %. Anders sieht es auf Stufe Verwaltungsrat aus: Dort spricht sich wieder mehr als ein Viertel für eine Quote aus.

Zusammenfassung der Ergebnisse (4)

Die «strittige» Quotenfrage (Fortsetzung)

- So richtig glücklich scheinen mit einer Quote selbst ihre Befürworterinnen und Befürworter nicht: Sie wird entweder als notwendiges Übel gesehen oder als reine Symptombekämpfung oder als nicht ideale Abkürzung auf dem Weg zu einer echten Chancengleichheit.
- Oft thematisiert werden auch die Risiken, die mit einer Quotenregelung einhergehen: Frauenförderung zum Preis der Diskriminierung von Männern, Abwertung qualifizierter Frauen als Quotenfrauen usw.

Wo bleiben sie denn, die Frauen?

- Zu den Hauptgründen dafür, dass nicht mehr Frauen in Top-Gremien zu finden sind, zitieren über 40 % den Mangel an interessierten Frauen auf GL und VR/AR-Stufe. 42,8 % suchen den Fehler bei einer nicht frauenkompatiblen Unternehmenskultur, 39,3 % bei vorwiegend männlichen Auswahlgremien, während rund 30 % der Meinung sind, dass der Mangel an spezifisch ausgebildeten Frauen dafür verantwortlich zu machen ist.
- Die Frauen selber gewichten hier ganz anders: Vorwiegend männliche Auswahlgremien stehen für sie an erster Stelle (72,9 %), gefolgt vom mangelnden Eifer nach Frauen zu suchen (69,5 %), einer Unternehmenskultur, die Frauen nicht entgegenkommt (61%) und strategischen Führungsgremien, die dem Thema keine hohe Priorität einräumen (59,3 %).
- Diese Unterschiede kommen auch in den Kommentaren zum Vorschein. Für die einen wollen Frauen eben eigentlich gar nicht, stellen ihr Licht unter den Scheffel, scheuen die Verantwortung und sind weder tough, noch kompetent genug. Für die anderen werden arbeitende Mütter systematisch benachteiligt, wollen Männern keine Macht abgeben, die Spielregeln nicht ändern und lieber weiterhin unter sich bleiben.

Zusammenfassung der Ergebnisse (5)

Liegt es vielleicht an der Besteuerung?

- Avenir Suisse fordert die Einführung einer modifizierten Individualbesteuerung, um die Erwerbsanreize für Frauen zu erhöhen. 24 % der Befragten schliessen sich dieser Sicht an, bei den Frauen sind 33,9 % der Ansicht, dass die Individualbesteuerung der Gleichstellung entgegenkäme.
- Über 50 Prozent der Befragten (49,2 % der Frauen) ist das Argument zu abstrakt. In den Kommentaren wird argumentiert, dass sich die Schwierigkeit, berufliche und familiäre Pflichten unter einen Hut zu bringen, nicht durch Steuerreformen lösen lasse.

Unsere Einschätzung (1)

Gender Diversity: Ein unbestrittenes Erfolgsrezept

- Zu sagen, dass Gender Diversity sich auf der Führungsebene positiv auswirkt, scheint inzwischen zum guten Ton zu gehören – auch in kleineren Unternehmen schliesst sich mehr als die Hälfte der Befragten dieser Aussage an.
- Sobald eine detailliertere Begründung nachgefragt wird, tauchen allerdings sehr viel kritischere Töne auf: So unterstreichen viele Kommentare, dass Diversität an und für sich – also auch in Bezug auf Alter, Ausbildung, kulturellen und beruflichen Hintergrund, Erfahrung usw. – ein positiver Wert sei und Gender diesbezüglich nur einer unter vielen Aspekten. Und gerne wird das altbekannte Killerargument der Quotenfrau ins Spiel gebracht, mit dem sich die vordergründig befürwortete Gender Diversity gleich wieder untergraben lässt: Diversität ja, aber nur, wenn die betreffenden Frauen auch die nötige Qualifikation mitbringen sowie Kompetenzen und Leistung stimmen. Unausgesprochen schwingt hier mit: Leider ist das eben oft nicht so.
- Für eine überwältigende Mehrheit der Frauen (96,6 %) hingegen ist Gender Diversity ein unbestrittenes und durch diverse Studien belegtes Merkmal einer guten – und erfolgreichen – Unternehmensführung. Zweifel äussern hier nur gerade 3,4 %. Das lässt auch darauf schliessen, dass die allermeisten Frauen inzwischen gelernt haben, den Verdacht, nur eine «Quotenfrau» zu sein, souverän wegzustecken.

Unsere Einschätzung (2)

Mehr Flexibilität kommt allen zugute

Wie theoretisch die Bekenntnis zu Gender Diversity oftmals noch ist, zeigt sich auf der strategischen Ebene: Hier unternehmen nur knapp die Hälfte der befragten Unternehmen konkrete Anstrengungen für einen grösseren Frauenanteil. Zur Rechtfertigung wird hier insbesondere darauf verwiesen, dass der Pool aus dem kompetente Führungskräfte rekrutiert werden könnten, zu klein sei, um auch noch Genderfragen berücksichtigen zu können. Indirekt bedeutet das: Gender Diversity wäre zwar «nice to have», hat aber nur sehr selten oberste Priorität.

Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen trifft gezielte Massnahmen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu heben. Auffallend dabei ist der grosse Unterschied zwischen kleinen (bis zu 100 Mitarbeitende) und grossen Unternehmen. Wo die Führungsgremien aus wenige Personen bestehen, finden Frauen den Zugang weniger leicht. Bei den zur Erklärung ins Feld geführtem Argument schwingt unausgesprochen oft mit: «Wir sind zu klein, um uns um solchen neomodischen Firlefnanz kümmern zu können.» Bei den grösseren Unternehmen, insbesondere wenn sie zu einem Grosskonzern gehören, hingegen heisst es, «Diversität wird von uns erwartet». In diesem Zusammenhang taucht ab und zu ein anderes Killerargument auf: Wir tun zwar unser Möglichstes, doch es ist verlorene Liebesmüh, weil die Frauen ja eigentlich gar nicht wollen.

Konkrete Massnahmen scheinen vor allem dann erfolgreich, wenn sie die noch mehrheitlich männliche Führungskultur adressiert. Massnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielen, auf das Bereitstellen von Kinderbetreuungsplätzen oder auf mehr Flexibilität, sei es in Bezug auf Arbeitszeiten, Arbeitspensen, Karriereverläufe und das Zulassen und Erleichtern von Pausen und Wiedereinstieg, kommen in Wirklichkeit der ganzen Belegschaft zugute.

Unsere Einschätzung (3)

Missverständnisse bremsen und schaffen Irritation

Massnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielen, sind nicht spezifisch «frauenfördernd», sondern vielmehr Kennzeichen einer zeitgemässen Unternehmenskultur. Das bedeutet im Klartext: Sollen mehr Frauen Führungspositionen bekleiden, genügen solche Massnahmen allein nicht. Bestenfalls sind sie gutgemeint, schlimmstenfalls politisch korrektes Pink Washing.

Hier liegt ein Missverständnis vor, dass auf allen Seiten für viel Irritation sorgt, wie aus den Kommentaren ersichtlich wird. Dann heisst es von Männerseite: Wir kommen ihnen doch überall entgegen, warum wollen die Frauen jetzt trotzdem nicht? Irritiert zeigen sich auch die Frauen: Denn ein Krippenplatz löst das Problem nicht, weiterhin wie ein Mann funktionieren zu müssen, um im Unternehmen aufsteigen zu können. Überspitzt gesagt, ist mit «wie ein Mann funktionieren» Folgendes gemeint: nicht nur die Sache ins Zentrum stellen, sondern gelegentlich auch die Ellenbogen rausfahren, auf die eigene Sichtbarkeit im Unternehmen achten, viel Sorge in die Pflege seines beruflichen Netzwerks investieren, das eigene Wohl nicht zwingend hinter das Wohl des Unternehmens stellen.

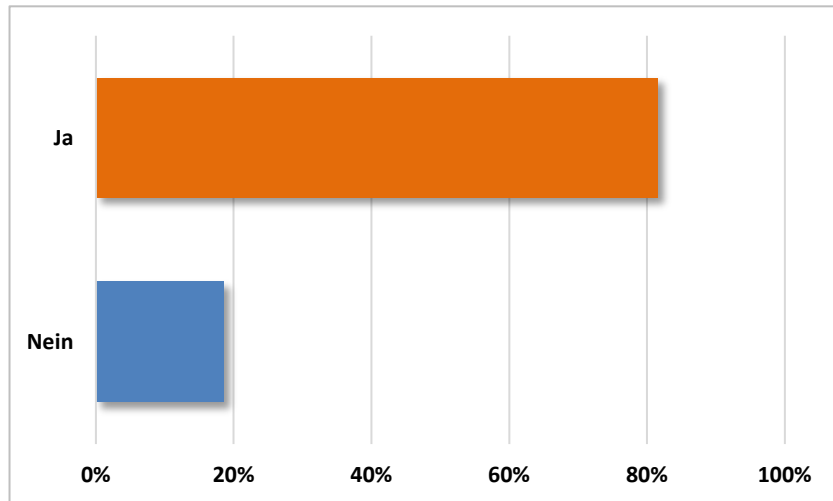
Bitte keine Quotentote

Quoten stacheln das Unverständnis weiter an. Wer dafür ist, sieht sie meist einfach als notwendiges Übel, weil es anders nicht vorwärts geht. Wer dagegen ist, moniert, dass durch Quoten korrigierte Ungleichgewichte notwendigerweise immer mit einer gewissen Diskriminierung der vormals dominierenden Gruppe operieren. Dass mit einer Frauenquote also in Kauf genommen werde, kompetente Männer zu opfern, um möglicherweise nicht ganz so kompetente Frauen zu pushen.

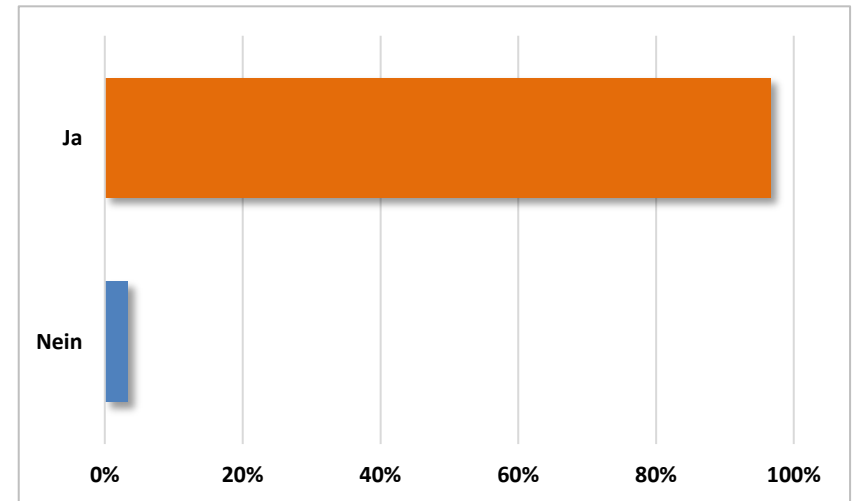
Quoten behandeln die Symptome, nicht deren Ursachen. Und solange sich sowohl Frauen wie auch Männer Frauen als Opfer sehen, wird es nicht vorwärts gehen. Das Ziel muss Chancengleichheit heissen, der Weg dazu ist das Schaffen einer Unternehmenskultur, in der gegenseitige Wertschätzung, Toleranz und Respekt die Norm sind. Nur in solchen Unternehmen entstehen die vielfältigen, agilen und innovativen Teams, deren wirtschaftlichen Erfolg zahlreiche Studien belegen. Ein letzter Punkt: Wer zum Beleg seiner Frauenförderungs politik also stolz darauf hinweist, dass in seinem Unternehmen alle gleichbehandelt würden, ist auf dem Holzweg. Es geht darum, Chancengleichheit in nicht homogenen Teams zu schaffen. Und genau das macht die Sache komplex.

Sind Sie der Meinung, dass Gender Diversity auf der Führungsebene einen positiven Einfluss auf die Unternehmensergebnisse hat?

Gesamtsicht



Sicht Frauen



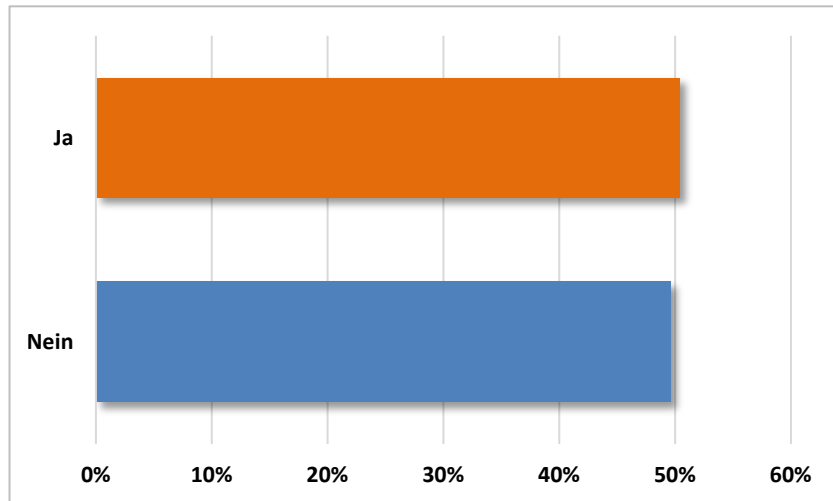
Selektive Teilnehmerkommentare

Zur Frage: Sind Sie der Meinung, dass Gender Diversity auf der Führungsebene einen positiven Einfluss auf die Unternehmensergebnisse hat?

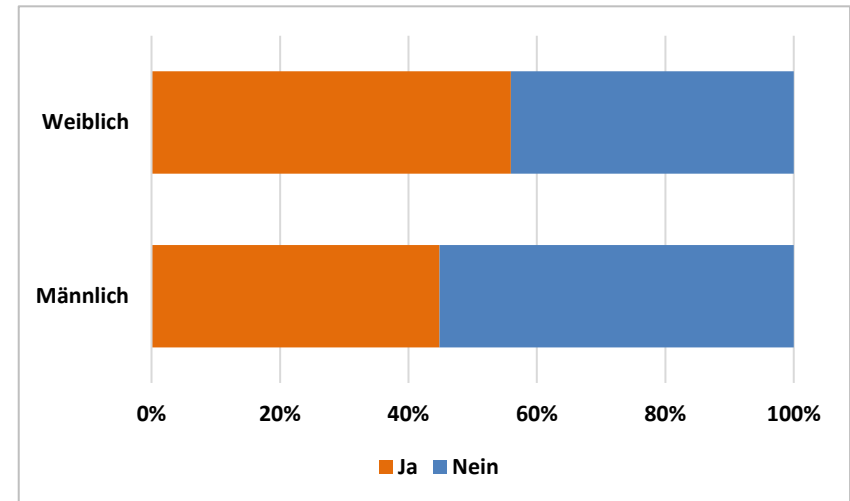
- «Korrelation ist nicht gleich Kausalität. Gender Diversity ist bzw. war eines von vielen Symptomen für eine meritokratische Unternehmenskultur. Diese ist für bessere Ergebnisse kausal. Mit all den zwanghaften Massnahmen kehrt sich dies bei der Gender Diversity allerdings gerade ins Gegenteil.»
- «Gender-Diversität hat mit Jahresbilanzen nichts zu tun und ist nicht kausal.»
- «Das ist erwiesen und erstaunlicherweise noch immer Diskussionsthema.»
- «Die richtige Antwort wäre wohl: manchmal. Im Wesentlichen hängt es ja von der Ausbildung, den Charaktereigenschaften und Ambitionen der handelnden Person ab. Führungsqualität ist nicht vom Geschlecht abhängig oder bestimmt. Richtig ist aber, beide Geschlechter sollen vertreten sein, da die Gesellschaft und Arbeitnehmerschaft sich ja aus beiden Geschlechtern zusammensetzt.»
- «Es braucht Multirationalität und Ambiguitätstoleranz.»
- «Es hängt sehr stark davon ab, inwieweit Frauen sich dem häufig vorhandenen Alpha-Männchen-Verhalten angepasst haben oder eben nicht!»
- «Es gibt geeignete Führungskräfte und weniger geeignete. Einen positiven Einfluss am Geschlecht festmachen zu wollen, empfinde ich als sexistisch.»
- «Kombination beider Gender-typischen Charaktere optimal eingesetzt wirkt mit Sicherheit fantastisch, so lange Männer wie auch Frauen beide Meinungen akzeptieren, Kompromisse zu schliessen bereit sind und das Beste aus beiden Seiten als Entscheidung nutzen. Aber Männer wie Frauen dürfen keine Quoten sein, sondern fähig. Heute geschieht viel mit Vitamin B anstatt Kompetenz im Management.»

Hat die Gewinnung von weiblichen Führungskräften in Ihrem Unternehmen strategische Priorität?

Gesamtsicht



Sicht nach Geschlecht



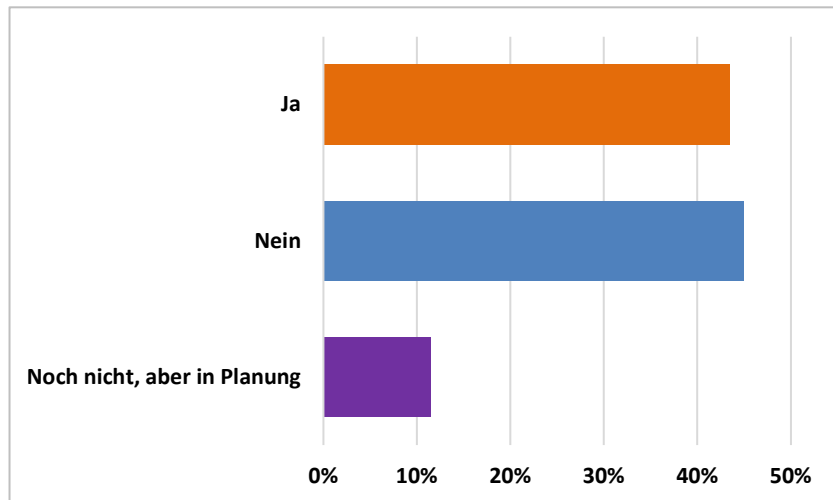
Selektive Teilnehmerkommentare

Zur Frage: **Hat die Gewinnung von weiblichen Führungskräften in Ihrem Unternehmen strategische Priorität?**

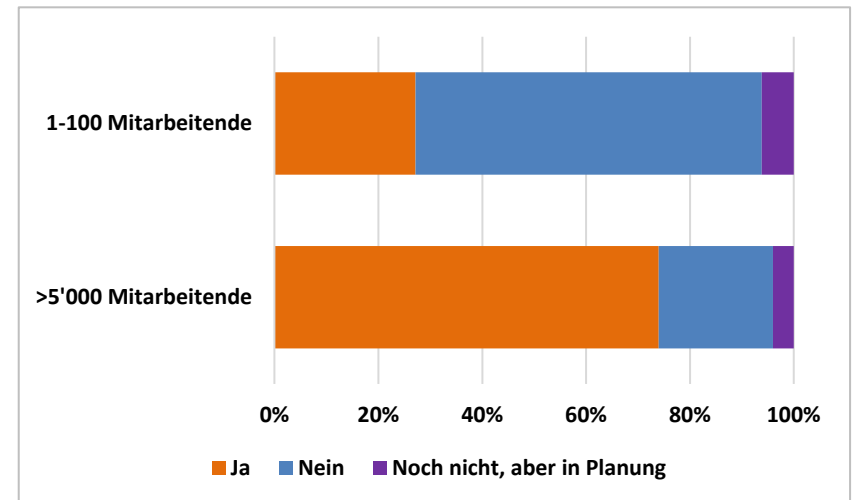
- «In unserem Unternehmen gibt es eine klare Chancengleichheit bei der Bewerbung und Förderprogramme für weibliche Mitarbeiterinnen. Eine strategische Priorität oder Initiative wird jedoch nicht umfassend verfolgt.»
- «Prio 1 ist die inhaltliche und fachliche Passung. Prio 2 ist die Passung in das Gesamtteam zusammen mit Gender Diversity.»
- «Yes. The question is just how... and how to support this sustainably...»
- «Es gibt in der Branche nur eine handverlesene Menge an Frauen – deshalb ist die Besetzung von Stellen an sich schon schwierig ohne noch auf Frauen im speziellen zu achten.»
- «Sie ist ein strategisches Ziel aber nicht eine strategische Priorität....wohl eher eine taktische...»
- «In den unteren und mittleren Führungsstufen werden Frauen vermehrt befördert – in der obersten Stufe, also der Geschäftsleitung, sind Frauen nicht vertreten.»
- «Die Herren merken nicht einmal, wie ausschliessend sie sich verhalten.»
- «Wir schreiben die Position aus, nie das Geschlecht.»
- «Leider: in den häufigsten Fällen werden Frauen instrumentalisiert in Positionen aus Quotengründen und (Pseudo-) Kulturveränderungen gehievt. Ich kenne nur wenige weibliche Führungskräfte, die im Löwenkäfig wirklich glücklich sind.»

Trifft Ihr Unternehmen gezielt Massnahmen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu heben?

Gesamtsicht



Sicht nach Unternehmensgrösse



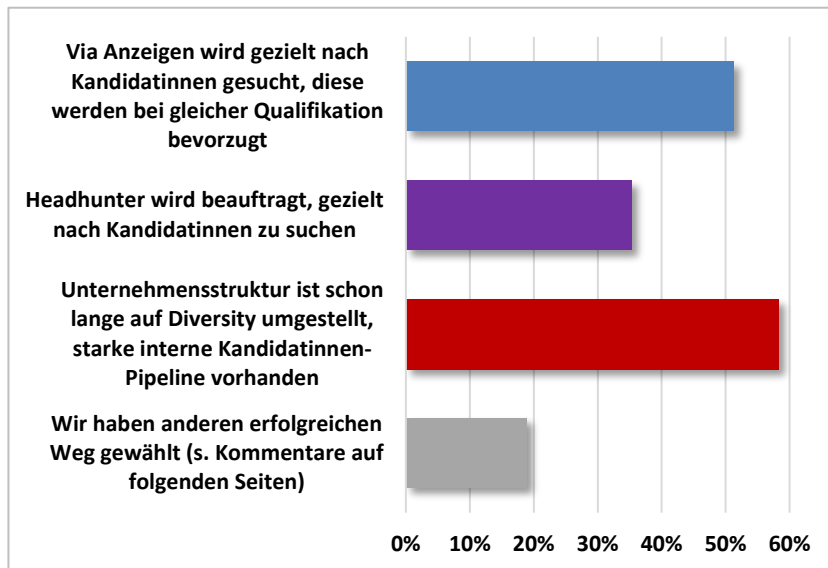
Selektive Teilnehmerkommentare

Zur Frage: Trifft Ihr Unternehmen gezielt Massnahmen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu heben?

- «Es sind einige Frauen in der Nachfolgepipeline.»
- «Man glaubt das zu tun, indem man versucht, das Kinderbetreuungssystem zu adressieren.»
- «Wir motivieren geeignete Frauen zur Übernahme von Verantwortung, aber wir diskriminieren keine geeigneten Männer.»
- «Sie denken es aber zu tun – da liegt genau eine Schwierigkeit – der Default ist männlich.»
- «Unnötig, kontraproduktiv und übrigens auch vergebliche Liebesmühe. Wir hatten z.B. versucht, über gezielte Massnahmen (Krippenplätze, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice) junge, hochqualifizierte Mütter ins Unternehmen zu holen. Trotz grossem Aufwand hatten wir absolut keinen Erfolg. Ich denke, das Thema wird künstlich hochgespielt und ist nicht so gross, wie es erscheinen mag.»
- «In der Rekrutierung wollen wir eine Frau auf der Short-List.»
- «Ist in den Händen des CEO und EMEA HR.»

Wenn Ja oder in Planung: Welche Massnahmen trifft Ihr Unternehmen? (Mehrfachnennungen möglich)

Gesamtsicht



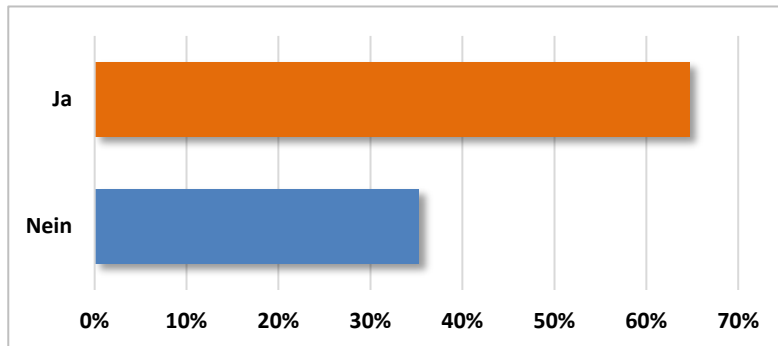
Selektive Teilnehmerkommentare

Zur Frage: Wenn Ja oder in Planung: Welche Massnahmen trifft Ihr Unternehmen? (Mehrfachnennungen möglich)

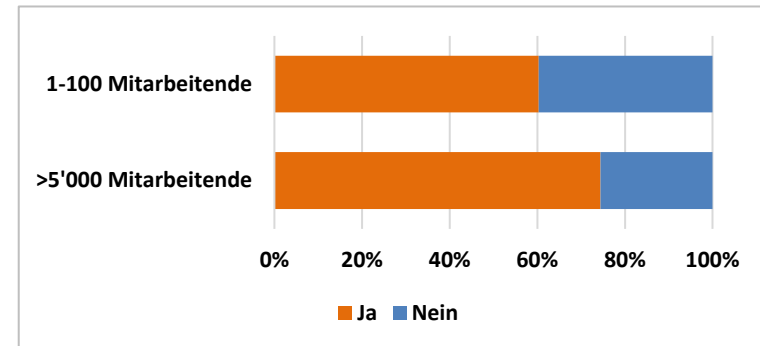
- «Voraussetzungen schaffen, dass Frauen (und Männer) – und insbesondere auch solche mit familiären oder pflegerischen Verpflichtungen – sich im Unternehmen entwickeln können. Dazu gehört eine «echte» Vereinbarkeit, die bspw. auch Massnahmen wie den Verzicht auf Sitzungen in Randzeiten, Home Office, Offenheit gegenüber Teilzeit und Jobsharing etc. umfasst. Daneben muss für das Thema «Gender» aber auch sensibilisiert werden.»
- «Potentialanalyse für alle Frauen im Unternehmen mit dem Ziel von Förderung/Beförderung/Schaffen von Rahmenbedingungen für Frauen, die in der Doppelrolle Beruf/Erziehung stehen.»
- «Quote pro Bereich – Diversity Zielerreichung ist bonusrelevant für Vorstand und oberste Führungsebene unter dem Vorstand.»
- «Wir haben die Struktur schon länger auf D&I ausgerichtet, aber die Pipeline ist noch immer nicht übermässig gefüllt.»
- «Awareness-Trainings, Bias-Training.»
- «Job-Sharing-Ausschreibungen.»
- «Aktuelles Beispiel: auf zwei offene Positionen sind über 30 Bewerbungen eingegangen. Zwei davon (minderqualifizierte!) weibliche Personen. Vorgabe Top-Down (darf von unten nicht in Frage gestellt werden): mindestens 1 davon muss weiblich sein!».

Wurden die Rahmenbedingungen zur Attraktion von weiblichen Führungskräften in Ihrem Unternehmen in den vergangenen Jahren verbessert?

Gesamtsicht



Vergleich Klein- zu Grossunternehmen



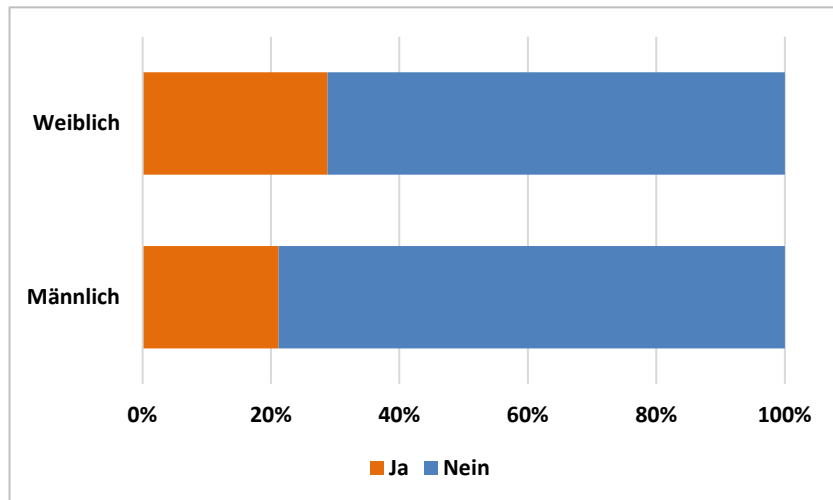
Selektive Teilnehmerkommentare

Zur Frage: Wurden die Rahmenbedingungen zur Attraktion von weiblichen Führungskräften in Ihrem Unternehmen in den vergangenen Jahren verbessert?

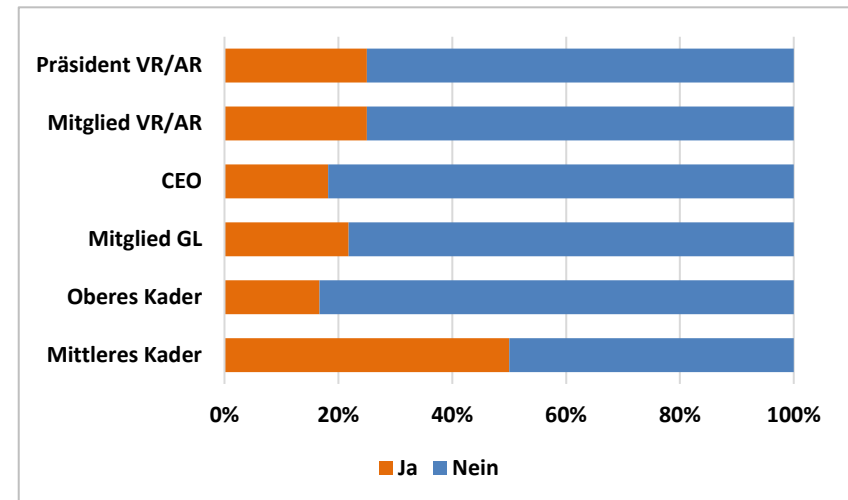
- «Sicher, ohne dies geht es nicht.»
- «Einführung eines globalen «Woman Network» mit entsprechendem Budget, Programmen und Events.»
- «Das ist in meinem Unternehmen nicht notwendig.»
- «Flexwork/Homework, spezifische F-Talent-Identifikation, Mentoring und Leverage externe Netzwerk Offerings (Advance)»
- «Es gab Massnahmen, aber die haben m.E. die Rahmenbedingungen nicht wirklich verbessert.»
- «Für eine 100%-Führungsaufgabe gibt es 2 Führungsaufgaben mit 120%, z.B.: 60% und 60% oder 50% und 70%.»
- «Teilzeit-Karriere ist faktisch nicht möglich.»
- «Nein, denn das würde bedeuteten, die Kriterien für die wissenschaftliche «Ehre» zu verändern.»
- «Wir haben genug Bewerbungen von Frauen für Führungspositionen.»

Fühlen Sie sich wegen Ihres Geschlechts in Ihrer zukünftigen Karriere benachteiligt?

Sicht nach Geschlecht



Sicht nach Levels



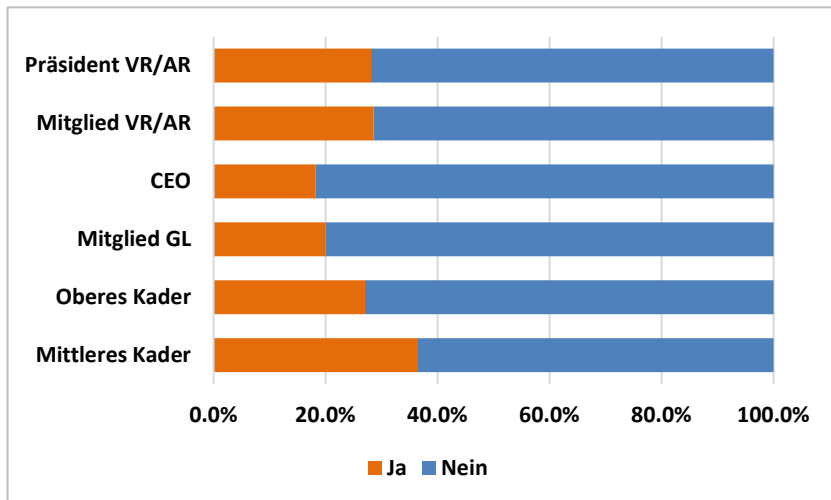
Selektive Teilnehmerkommentare

Zur Frage: **Fühlen Sie sich wegen Ihres Geschlechts in Ihrer zukünftigen Karriere benachteiligt?**

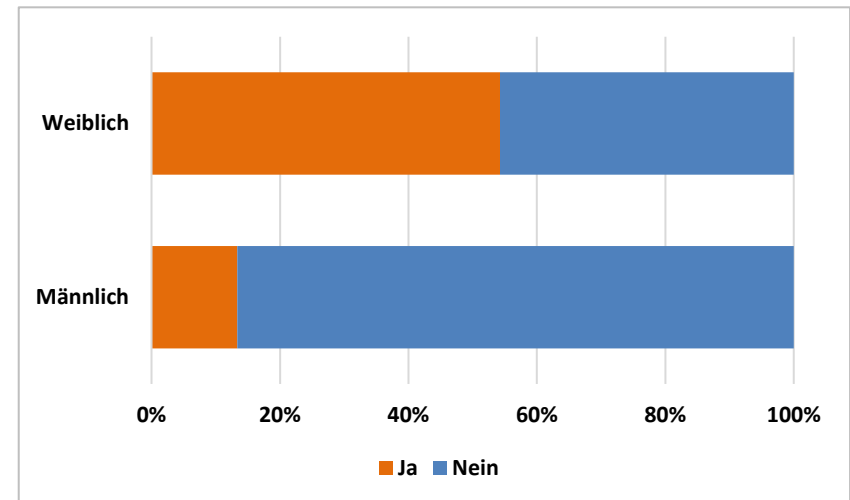
- «In der Schweiz ist das Netzwerk, und die damit entstehenden Optionen, von Männern dominiert.»
- «Sobald sich eine Frau bewirbt, hat diese wesentlich bessere Chancen. Nicht zuletzt, weil weibliche Vorgesetzte z.T. ganz gezielt - wenn möglich - nur Frauen rekrutieren.»
- «Mathematisch gesehen, natürlich. Wenn der Anteil an Jobs, die für Männer «reserviert» sind, sinkt, dann sinken auch meine Chancen als Mann. Umgekehrt steigen aber die Chancen des Unternehmens, erfolgreich zu sein. Alles also eine Frage der Gewichtung: will ich lieber ohne grosse Anstrengungen der Top-Performer in einem mittelmässigen Unternehmen sein, oder mit ein bisschen mehr Konkurrenz der Top-Performer in einem prosperierenden Unternehmen?»
- «An früherer Stelle war ich als Mann benachteiligt, weil man unbedingt eine Frau pushen wollte, die dann an der Belastung zerbrach. Ich übernahm danach ihre Aufgabe, stolperte aber nicht gleichermassen die Karriereleiter hinauf. Den jungen Männern dürfte das in Zukunft vermehrt passieren.»
- «Um jeden Preis eine Frau verdrängt die besseren Männer.»
- «Persönlich fühle ich mich nicht benachteiligt. Männer werden aber in den nächsten Jahren gegenüber Frauen diskriminiert werden. Dies ist mathematisch nicht anders möglich, wenn mehr Frauen in den Geschäftsleitungen vertreten sein sollen. Dies ist der Preis für eine gleichmässige Verteilung der Geschlechter. Einziger Anspruch: Man sollte dies transparent und offen entsprechend kommunizieren.»
- «Im Einzelfall werden möglicherweise sowohl Männer als auch Frauen wegen ihres Geschlechts benachteiligt, aber das sollte sich in etwa ausgleichen.»

Sind Sie für eine Frauenquote für Verwaltungs-/Aufsichtsrat und Geschäftsleitung?

Sicht nach Levels



Sicht nach Geschlecht



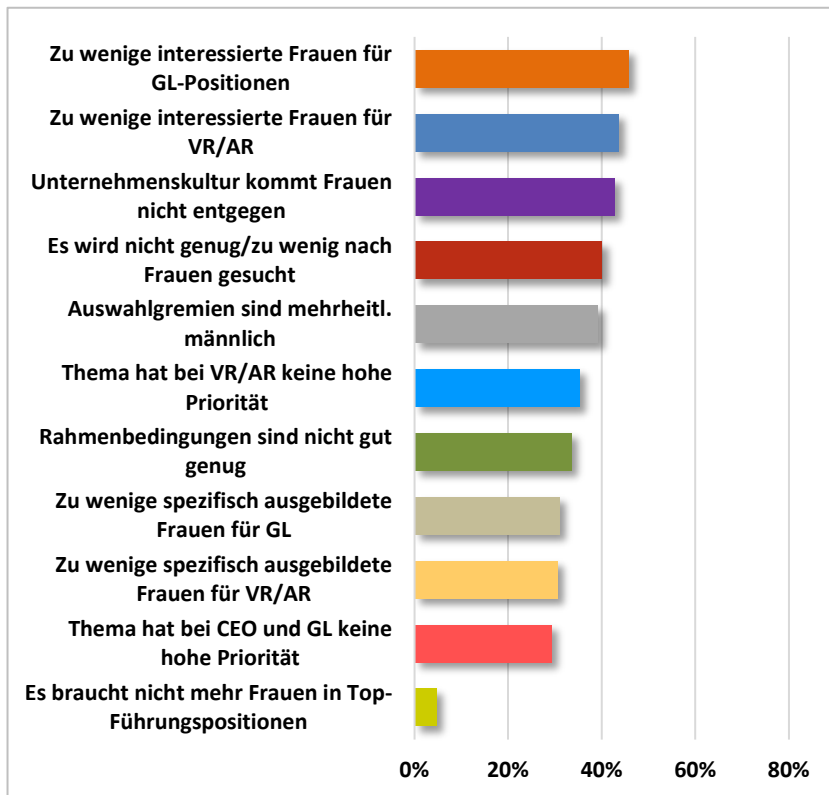
Selektive Teilnehmerkommentare

Zur Frage: Sind Sie für eine Frauenquote für Verwaltungs-/Aufsichtsrat und Geschäftsleitung?

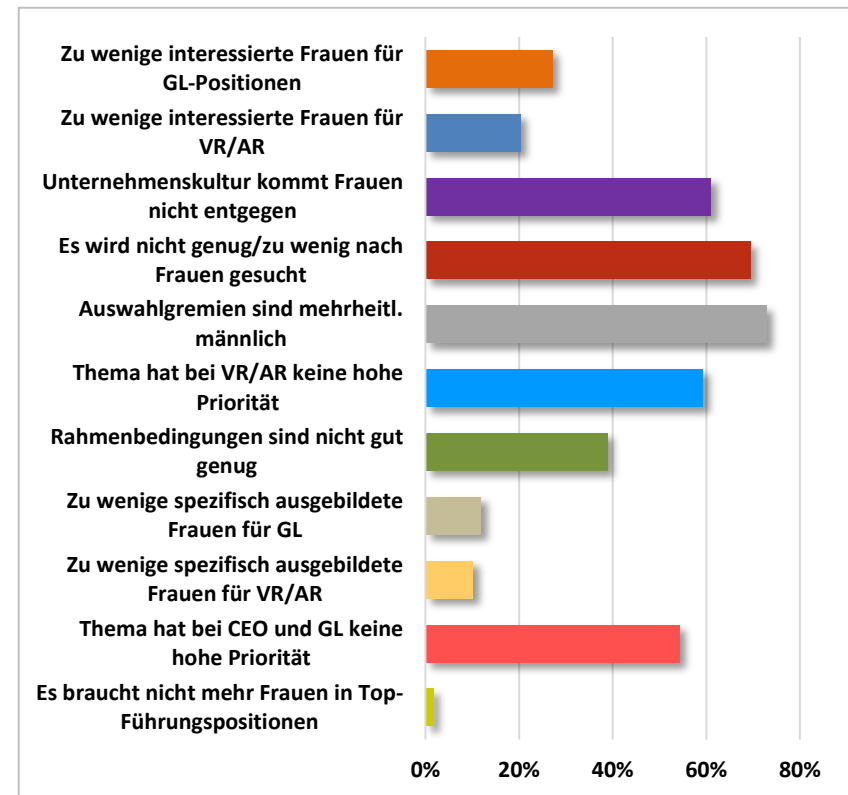
- «War lange dagegen – aber ohne geht's offensichtlich einfach zu langsam.»
- «Es ist allerdings kein "überzeugtes Nein". Gegen eine Frauenquote spricht das Problem der "golden skirts" und eine möglicherweise nicht ausreichende Pipeline an geeigneten Kandidatinnen. Umso mehr müssten dann allerdings beim Verzicht auf eine Quote sinnvolle alternative Massnahmen gewählt werden, um das berufliche Fortkommen von Frauen (insbesondere Müttern) sicherzustellen. Gerade beim Verzicht auf eine Quote dürfte der "echte" Handlungsbedarf höher ausfallen, wenn eine ausgeglichene Geschlechterverteilung auf "organischem" und damit "gesundem" Wege erreicht werden soll.»
- «Wir Männer haben's ja bisher freiwillig nicht hingekriegt.»
- «Dies wird den qualifizierten Frauen nicht gerecht.»
- «Befristet – universell auch umgekehrt formuliert.»
- «Wenn überhaupt, dann eine Genderquote, aber keine Frauenquote. Wir sollten aus Fehlern der Vergangenheit lernen. Frauenförderung darf nicht zu Männerdiskriminierung führen.»
- «Quoten lösen Symptome, aber nicht Ursachen. Z.B. ist der Talentpool (immer noch) relativ tief. Wichtiger erscheint mir, dass Frauen häufiger die Top-Positionen erhalten sollten, welche dann (mehr oder weniger) erwiesenermassen eine bessere Gender-Verteilung resp. Förderung der Frauen sicherstellen. Weiter sollten die Strukturen/Grundlagen, dass Frauen im Beruf tätig bleiben, verstärkt werden.»

Was denken Sie sind die Hauptgründe, warum es nicht mehr Frauen in den Top-Führungsgremien hat? (Mehrfachnennungen möglich)

Gesamtsicht



Sicht Frauen



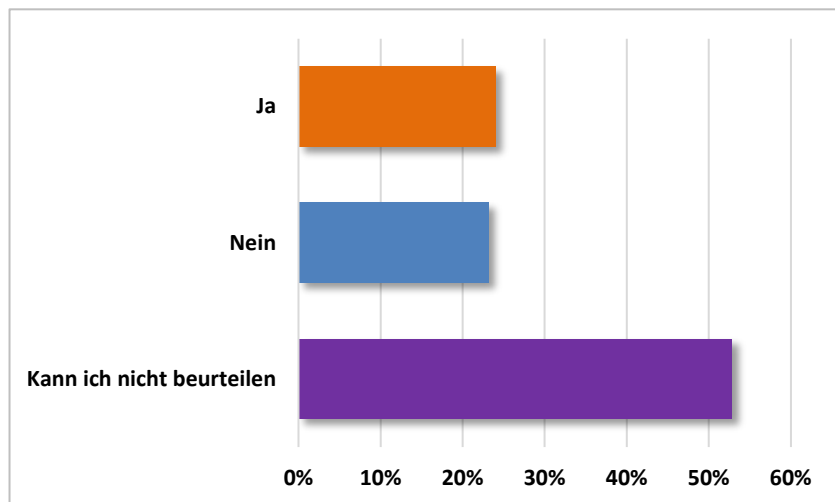
Selektive Teilnehmerkommentare

Zur Frage: Was denken Sie sind die Hauptgründe, warum es nicht mehr Frauen in den Top-Führungsgremien hat? (Mehrfachnennungen möglich)

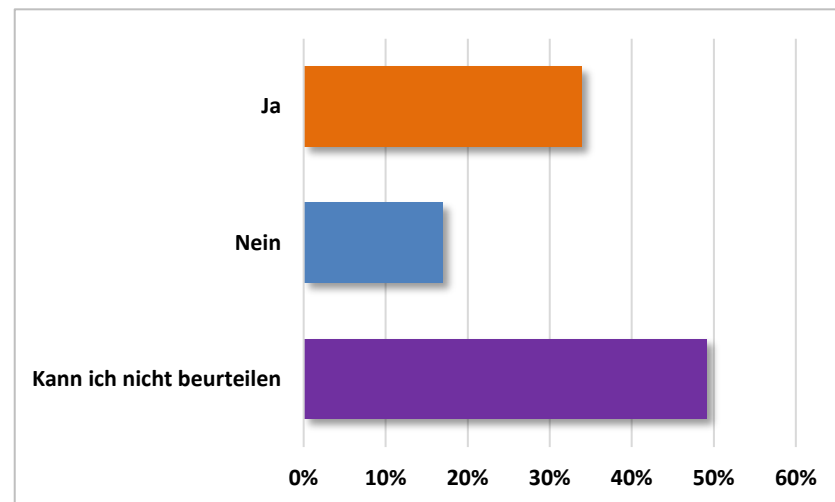
- «Frauen werden fälschlicherweise für weniger kompetent gehalten. Das zeigt sich u.a. in der immer noch ungleichen Bezahlung.»
- «Die Gremien sind heute schon sensibilisiert, auch Frauen zu berücksichtigen. Oft werden nur politisch Tätige oder bereits gut bekannte Frauen ausgesucht. Dabei gäbe es auch absolut fähige Frauen in der zweiten und dritten Reihe, die aber weder z.T. zu wenig gut vernetzt sind oder schlicht übersehen werden, obschon sie einen guten Leistungsausweis mit sich führen.»
- «Ich sehe aber auch dass es noch viele junge, sehr talentierte Frauen gibt, die sich frühzeitig mit ihrer Rolle zufrieden geben und keine Führungsposition anstreben.»
- «Es hat zu wenig fähige Frauen.»
- «Es fehlt insbesondere an Idolen und (aktiven) Vorbildern von Frauen in Führungspositionen. Zusätzlich hält sich hartnäckig das journalistische Narrativ, in dem immer noch im Sonne von «sie ist zwar eine Frau (mit ... Kindern), aber trotzdem hat sie... geschafft. Solange sich hier kein anderes Selbstverständnis etabliert und solange es immer noch berichtenswert erscheint, darauf zu verweisen, wenn eine erfolgreiche Person eine Frau ist, sind wir nicht in der Normalität angekommen. Das gilt sowohl im allgemeinen sozialen Miteinander als auch in der Wirtschaft, der Politik und natürlich auch den Kirchen.»
- «Frauen suchen oft auch wegen der vorherrschenden Kultur diese Positionen nicht.»
- «Der Einsatz für eine Top-Position ist gross, nicht für jede Frau dieser Fokus erfüllend.»
- «Wir haben eine GI-Position Marketing besetzt / 65 Bewerbungen – 6 Frauen. Alle 6 Frauen waren zu wenig gut ausgebildet im Vergleich zu den Mitbewerbern (schade). Ebenfalls haben wir eine Stelle CEO für ein Tochterunternehmen besetzt – lediglich 5% der Bewerbungen waren Frauen und darunter war keine valable Kandidatin.»
- «Es gibt zu wenig fachlich kompetente, vom Persönlichkeitsprofil geeignete Frauen, die diese Funktionen auch wirklich wollen. Einfacher: Die, die das können, wollen nicht unbedingt. Die, die eine solche Funktion unbedingt wollen, sind häufig nicht geeignet.»

Erhöht aus Ihrer Sicht eine modifizierte Individualbesteuerung – wie von Avenir Suisse gefordert – die Erwerbsanreize für Frauen?

Gesamtsicht



Sicht Frauen



Selektive Teilnehmerkommentare

Zur Frage: Erhöht aus Ihrer Sicht eine modifizierte Individualbesteuerung – wie von Avenir Suisse gefordert – die Erwerbsanreize für Frauen?

- «Der grösste Erwerbsanreiz für Frauen wäre, den Anreiz zur Pensumsreduktion für Männer zu erhöhen. Denn die Arbeit zuhause muss von irgendjemandem gemacht werden, und wenn es nur deren Organisation ist. Tiefere Pensen bei Männern führt zur Normalisierung von Teilzeitpensen in Führungsfunktionen und damit zur Vereinfachung für Frauen. Ganz einfach 😊»
- «Steuern allein sind ja wohl kaum entscheidend... innere Bilder und Männer, die 50% Hausarbeit und Kindererziehung übernehmen, sind entscheidend.»
- «Die Wirkung würde ich nicht überbetonen. Aber alles, was positive Wirkung und Anreiz gerade für sehr gut qualifizierte Frauen bietet, ist zu unterstützen.»
- «Abschaffung Heiratsstrafe ist zwingend erforderlich aus diversen Gründen.»
- «Warum bringt denn die Frau (offenbar) üblicherweise das Zweiteinkommen bei und der Mann sichert die Existenz über das Ersteinkommen? Warum darf dann argumentiert werden, dass damit das Einkommen der Frau mit einer (zu) hohen Progression besteuert wird? Wir könnten auch umgekehrt argumentieren. Das (tiefe) Einkommen der Frau wird zu einer entsprechend tiefen Progression versteuert und warum wird dann unfairerweise ausgerechnet das hohe Einkommen für die Existenzsicherung mit hoher Progression besteuert? Diese Umkehrung zeigt den Unsinn der Argumentation. Die Summe der Einkommen ist das Familieneinkommen (oder Paar-Einkommen) und wird entsprechend der gängigen Praxis mit eventuell hoher Progression besteuert. Im Falle der klassischen Rollenteilung ist das ja auch nicht anders. Wieso soll eine Familie, welche mit der Summe von zwei Einkommen gleichviel einnimmt, wie eine Familie mit nur einem hohen Einkommen, steuerlich besser gestellt werden? Wieso soll dann die Familie mit zwei Einkommen auch noch eine Entlastung mit dem Doppelverdiener-Abzug bekommen? Weiter darf sie dann die externen Betreuungskosten von Kindern noch geltend machen und es darf für beide Elternteile steuerentlastet eine Säule 3a geöffnet werden. Mit Ansätzen, wie von Avenir Suisse, wird deutlich, wie verstrickt wir bereits in ideologischen Grabenkämpfen sind. Da werden Lebenskonzepte gegeneinander ausgespielt und jeder/jeder versucht das Solidarsystem zu schwächen und für sich das Optimum rauszuholen. Ein trauriger Zeitgeist.»

Statistische Informationen

Die Studie hat mit einem Rücklauf von 227 vollständigen Antworten gute Akzeptanz erfahren. Die Befragung dauerte von Ende Juli bis Mitte September 2020.

Die Teilnehmerstruktur (nur vollständige Antworten) ist die folgende:

Hierarchiestufe

Präsident des Verwaltungsrates:	13,97%
Mitglied des Verwaltungsrates:	12,23%
CEO:	19,21%
Mitglied der Geschäftsleitung:	24,02%
Oberes Kader:	20,96%
Mittleres Kader:	9,61%

Firmengrösse

Über 5'000 Mitarbeitende:	22,03%
2'001 bis 5'000 Mitarbeitende:	6,17%
501 bis 2'000 Mitarbeitende:	15,42%
101 bis 500 Mitarbeitende:	20,70%
Weniger als 100 Mitarbeitende:	35,68%

Geschlecht

Weiblich:	25,99%
Männlich:	72,69%
Divers:	1,32%

Kontakt

Roy C. Hitchman AG
Consultants in Executive Search
Bellerivestrasse 3
8008 Zürich

+41 43 499 12 50
www.roy-hitchman.ch

Partner:

- Roman Huber
- Claudia Nussberger
- Sandro Rügger