

Schweizer Manager sind gegen Frauenquoten in Firmen

Neuste Zahlen zeigen: Weltweit sinkt der Frauenanteil im Topmanagement wieder

Männliche Manager wollen von Frauenquoten nichts wissen – fast die Hälfte der Managerinnen hingegen wünscht sich Quoten.

Charlotte Jacquemart

Diese Nachricht wird die Debatte über Quoten für Frauen befeuern: Der Frauenanteil im Senior Management lag 2010 global 4 Prozentpunkte unter dem Niveau von 2007 bis 2009. Waren es 2007 noch 24% gewesen, sind es zurzeit gerade einmal 20%. Dies offenbart der diese Woche veröffentlichte «Business Report» von Grant Thornton International, einer weltweit tätigen englischen Beratungsfirma, die seit fast zwanzig Jahren die Privatwirtschaft in 39 Ländern daraufhin überprüft, wie stark Frauen ins Topmanagement integriert sind.

Doch damit nicht genug: Der Anteil jener Firmen, die keine Frau im obersten Management haben, ist von 35% (2009) auf neu 38% angestiegen. Auf dem obersten Chefsessel sitzen weltweit erst 8% Frauen. Das sei alles enttäuschend, kommentiert April Mackenzie von Grant Thornton, die Frauen badeten die Finanzkrise offenbar stärker aus als Männer. Sie glaubt, dass viele Unternehmen angesichts der Quotendiskussion in der westlichen Welt nun unter Druck kommen, wollen sie gesetzliche Vorgaben verhindern.

Quoten in der EU in Vorbereitung

In der EU steht die Einführung von gesetzlichen Frauenquoten vor der Tür: Bewegten sich die Firmen nicht von sich aus, so werde die zuständige EU-Kommission in genau zwölf Monaten zu «regulatorischer Kreativität» greifen, drohte deren Vizepräsidentin, Viviane Reding, Anfang März. Laut Reding sollen sich börsennotierte Firmen bis zum Frauentag 2012 (8. März) selbst dazu verpflichten, den Frauenanteil an der Firmenspitze bis 2020 auf 40% zu steigern. Heute sind es EU-weit 12%. Vorbild für die EU ist Norwegen, das mit Zwangsvorgaben den Frauenanteil (in den Verwaltungsräten) der börsennotierten Firmen zwischen 2006 und 2010 auf 40% gehievt hat.

Die Schweiz steht mit 12% Frauenanteil am Schwanz der Rangliste von Grant Thornton. Trotzdem wollen hiesige Firmenchefs von Quoten nichts wissen, wie eine noch nicht publizierte Umfrage unter 1800 Verwaltungsräten, Firmenchefs und Senior Managers zeigt (160 Frauen, 1645 Männer). Die Ende Februar durchgeführte Umfrage der Zürcher Roy C. Hitchman AG, spezialisiert auf die Suche nach Führungskräften, zeigt zum ersten Mal, was Schweizer Topmanager selbst von Quoten denken: 52,1% der Frauen und 89,3% der Männer lehnen die Idee ab.

Insgesamt fordern nur 24% eine gesetzliche Quote von 30%: Dies in Form einer staatlichen Pflicht zur Selbstverpflichtung, die für alle Managementebenen in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitenden gelten soll. Die Begründung, die von den Befürwortern angeführt wird, ist immer ähnlich. «Es braucht eine Frauenquote, damit sich die Strukturen so ändern, dass sich



Konferenz in Oslo für Managerinnen. Norwegen kennt eine 40%-Quote. (14. 2. 2011)

Frauen nicht mehr zwischen Beruf und Kindern entscheiden müssen», sagt eine befragte Verwaltungsrätin. Je höher in der Hierarchie und je älter die Befragten, desto grösser die Ablehnung. 80% der Teilnehmenden im Alter bis 35, welche Quoten befürworten, wollen hingegen gesetzliche Vorgaben. Hitchman kommentiert: «Die ältere Generation ist allenfalls bereit, eine Quote auf freiwilliger Basis einzuführen.» Der Rücklauf der Umfrage war bei den Frauen mit 88% sehr viel höher als bei den antwortenden Männern. «Die Frauen dokumentieren damit, dass sie sich zunehmend mit der Quotenidee anfreunden, die männlichen Manager hingegen scheint das Thema nicht zu interessieren», folgert Hitchman.

Dass Frauen beziehungsweise Mütter in der Schweiz nach wie vor weniger aufsteigen als ihre männlichen Kollegen, führt er in erster Linie auf strukturelle Effekte zurück. Wenn man davon ausgeht, dass in einem Unternehmen 1000 Männer und 110 Frauen (11%) auf der untersten Stufe stehen, 10% von ihnen auf die nächsthöhere Ebene befördert werden, verbleiben 100 Männer und 11 Frauen. Bei der nächsten Beförderung sind es noch 10 Männer und 1 Frau. «Dass diese einzige Frau gegenüber 10 Männern geringe Chancen hat, nochmals befördert zu werden, liegt auf der Hand», sagt der Profi.

Dialog statt Quoten?

Hitchman kritisiert aber auch den «extensiven Anwesenheitswahn», der vielerorts noch grassiere und dem jene, die für eine Familie verantwortlich seien, nicht genügen könnten. Das Beispiel Japan bestätigt die These des Schweizer Headhunters: Im Land der aufgehenden Sonne verlassen Mitarbeiter das Büro nie vor dem Chef. Vielleicht kein Zufall, dass Japan mit 8% den tiefsten Frauenanteil im Senior Management besitzt.

Persönlich ist Hitchman mittlerweile der Ansicht, dass «entgegen der Mehrheitsmeinung in unserer Umfrage doch ernsthaft über gewisse Zwangsmassnahmen nachgedacht werden muss». Weil das Ziel, mehr Frauen ins Management zu holen, ohne verbindliche Vorgaben und überprüfbare Ergebnisse nicht erreicht werde. Oder wie die «Financial Times» jüngst schrieb: Es gebe Tausende von fähigen Leaderinnen unterhalb des Senior Management, aber nur 3% weibliche CEO in den 500 grössten US-Firmen. «Offenbar bleiben Frauen in der Marzipanschicht stecken, weil ihnen das nötige Machtnetzwerk fehlt, um daraus aufzusteigen», kommentiert die «FT».

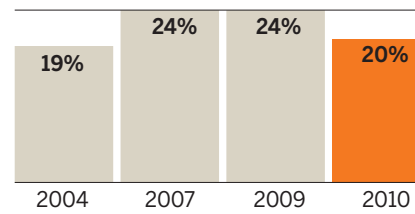
Die meisten Schweizer Firmen wollen trotzdem von gesetzlichen Vorgaben nichts wissen. Yvonne Seitz, Leiterin der Fachstelle Diversity & Family Care bei der Axa Winterthur, setzt auf den Dialog und die persönliche Involvierung der obersten Führungsetage. «Unser Gender-Mentoring-Programm, das Geschäftsleitungsmitglieder und Senior Management mit talentierten Frauen zusammenbringt, zeigt Erfolg.» Mitte Monat nimmt die erste Frau in der Geschäftsleitung Einsitz. Im Senior Management beträgt der Frauenanteil zurzeit 11%, im mittleren Management 25%. «Wichtig sind flexible Arbeits-

zeitmodelle, damit Karriere und Familie möglich sind. Gleichzeitig müssen wir jene sichtbar machen, die das leben – Frauen und Männer», so Seitz. Bei der Axa Winterthur ist Teilzeit (ab 50%) auf allen Managementstufen möglich. Ihre fünfjährige Erfahrung im Amt hat Seitz gelehrt: «Wenn einmal alle darauf sensibilisiert sind, dass Diversität im Management Spass macht und bereichernd ist, sind Quoten als Mittel zum Zweck nicht nötig.»

Ohne Quoten kommen auch viele aufstrebende Volkswirtschaften aus (siehe Tabelle). Geht es westlichen Frauen «zu gut», als dass sie es nötig hätten, wirtschaftlich Karriere zu machen? In der Schweiz zumindest gesellt sich ein Systemfehler hinzu: Zwei Karrieren pro Familie lohnen sich finanziell oft nicht. Die Steuerprogression und wegfallende Subventionen für Kinderkrippen fressen einen grossen Teil des Zweiteinkommens weg. Genau dies will beispielsweise der Kanton Neuenburg nun korrigieren, wie er diese Woche angekündigt hat. Frauen sollen damit ermutigt werden, lukrative Jobs anzunehmen. Ganz nach dem Motto der Himalaja-Bergsteigerin Arlene Blum. Auf der Geldsuche für ihre Annapurna-Expedition in den siebziger Jahren, liess sie mutig T-Shirts drucken mit dem Slogan: «A woman's place is on top.»

Frauen verlieren an Boden

Frauenanteil im Senior Management weltweit (Privatwirtschaft)



Westen liegt zurück

Anteil Frauen im Senior Management nach ausgewählten Ländern (in Prozent)

Thailand	45
Russland	36
Hongkong	35
China	34
Singapur, Taiwan	30
Australien, Schweden	27
Brasilien	24
Grossbritannien	23
Frankreich	21
Globaler Durchschnitt	20
USA	15
Schweiz	12
Deutschland	11
Japan	8

Quelle: Grant Thornton International Business Report 2011

ANZEIGE

“Time is time.
Money is money.”

HYPOSWISS
PRIVATE BANK

Expect the expected

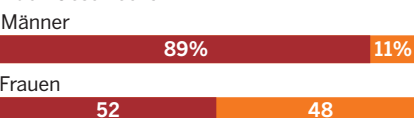
Gegen Frauenquoten

Umfrage unter Schweizer Führungskräften

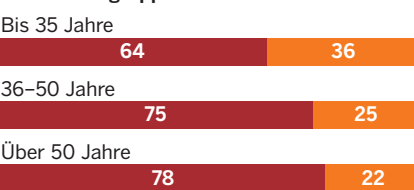
Frage: «Ist eine Frauenquote nötig?»

■ Nein ■ Ja

Nach Geschlecht



Nach Altersgruppe



Quelle: Roy C. Hitchman AG