

# Die Aufholjagd der Frauen kann beginnen

Seit Anfang Jahr gelten Richtwerte für Frauenanteile in den Chefetagen. Erreicht werden sie in der Ostschweiz kaum.

Kaspar Enz

Seit 50 Jahren reden die Frauen in der Politik mit. Und seit Anfang Jahr sollten sie dies auch in den Führungsebenen der Schweizer Wirtschaft vermehrt tun: 30 Prozent der Verwaltungsratssitze und 20 Prozent der Geschäftsleitungsstellen sollen von Frauen besetzt sein, zumindest in börsenkotierten Unternehmen. Das fordert das neue Aktienrecht – wenn auch nicht zwingend. Und erst nach einer Übergangsfrist von fünf Jahren müssen die Firmen darüber Rechenschaft ablegen.

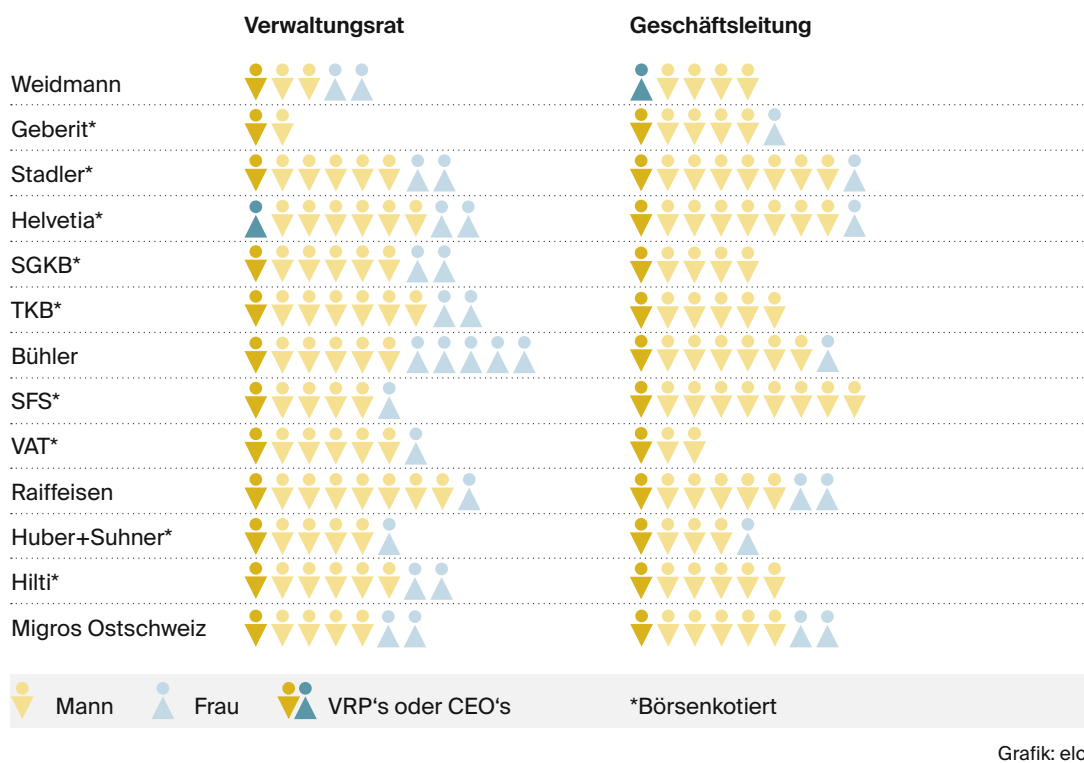
Ein Blick in die Chefetagen grösserer Ostschweizer Unternehmen zeigt: Die meisten haben noch Nachholbedarf. Von den börsenkotierten Unternehmen, die unter das neue Aktienrecht fallen, erreicht nur Huber+Suhner den geforderten Geschlechterrichtwert auf Ebene der Geschäftsleitung. Mit der Migros Ostschweiz, der Rapperswiler Weidmann Gruppe und Raiffeisen Schweiz erreichen hingegen drei Grossunternehmen die Quote, die von der Regel gar nicht betroffen wären.

## Vorsprung bei den Verwaltungsräten

Auf Verwaltungsratsebene erreicht mit der Helvetia Versicherung ebenfalls nur ein börsenkotiertes Unternehmen das Ziel. Mit Stadler Rail, der St. Galler und der Thurgauer Kantonalbank und Hilti kratzen immerhin einige an der Grenze. Und in den Verwaltungsräten der Familienunternehmen Weidmann und Bühler sind fast die Hälfte der Sitze mit Frauen besetzt.

Dass der Richtwert in vielen Verwaltungsräten eher erreicht wird, wundert Gudrun Sander nicht. «Ein Verwaltungsrat muss

## Frauen in Ostschweizer Chefetagen



nicht zwingend aus der Branche kommen», sagt Sander, Direktorin des Kompetenzzentrums für Diversity und Inklusion an der HSG. «Eine Juristin oder

eine Finanzspezialistin braucht es in jedem Verwaltungsrat.»

Beim Frauenanteil haben die Verwaltungsräte einen Vorsprung von zehn Jahren, sagt



Doris Russi-Schurter ist Verwaltungsratspräsidentin der Helvetia-Gruppe. Bild: PD



Franziska Tschudi ist CEO und Verwaltungsratsmitglied der Weidmann Group. Bild: Urs Bucher

auch Guido Schilling, Managing Partner des Personalberatungsunternehmens Schilling Partners. Er gibt jährlich den Schilling Report heraus, der die Zusammensetzung Schweizer Chefetagen beleuchtet. Nach dem letzten Report sind bereits 23 Prozent aller Verwaltungsräte Frauen. Auf Geschäftsleitungsebene seien es erst zehn Prozent. Ein Grund dafür: In Human-Resources- oder Rechtsabteilungen gibt es zwar viele Frauen in Top-Positionen. Sie sind aber nicht immer in die Geschäftsleitung integriert. Andererseits erforderten Verwaltungsratsmandate keine 100-Prozent-Pensen.

Wie sich die Quote im neuen Aktienrecht auswirke, müsse sich noch weisen, sagt Schilling.

## «Die Babyboomer werden pensioniert. Nun können Frauen nachrücken.»



Gudrun Sander  
Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion an der HSG

Bereits die Vernehmlassung habe aber einen positiven Effekt gehabt. So erwartet auch Gudrun Sander einen Schub, gerade bei grossen Firmen – auch wenn es sich beim Geschlechterrichtwert nicht um eine zwingende Quote handelt. «Er führt doch dazu, dass das Thema bei den Firmen mehr Aufmerksamkeit bekommt. Man fragt sich auch mal, warum die Frauenanteile beim Kader so tief sind.»

## Beförderung für engagierte Teilzeitarbeitende

Und tut vielleicht etwas. Dazu gehöre, auch für Kader flexibles Arbeiten zuzulassen. Und bei Beförderungen auf engagierte Teilzeitarbeitende zuzugehen, statt sie gar nicht erst zu berücksichtigen. «Vielleicht findet man

einen Weg, zum Beispiel mit mehr Homeoffice.»

Dass Homeoffice und flexiblere Arbeitsweisen funktionieren können, zeige auch die Erfahrung aus der Coronakrise. Ob diese aber in den Kadern der Unternehmen für höhere Frauenanteile sorgt, sei fraglich. «Viele Studien zeigen, dass die Krise eher traditionellen Rollenbildern Schub gab»: Frauen reduzierten Pensen oder zogen sich aus dem Beruf zurück.

Wichtig sei vor allem, dass man Frauen Führungsjobs auch zutraut. «Männer fragt auch niemand, ob sie wegen der Kinder nicht überfordert seien.» Denn in den nächsten zehn Jahren biete sich eine einmalige Chance. «Die grosse Generation der Babyboomer dominiert noch viele Chefetagen. Doch sie wird nun langsam pensioniert», sagt sie. Jetzt könnten Frauen nachrücken. «Wenn man ihnen die Chance gibt.»

## Gleichberechtigung als Generationenprojekt

«Ein grosser Schritt steht bevor», sagt auch Guido Schilling. Gleichberechtigung in den Chefetagen sei ein Generationenprojekt. Nun sei eine entscheidende Phase angebrochen. «In den letzten Jahren haben viele Firmen im mittleren Management Frauen aufgebaut. Man kann jetzt nach und nach die Lücken in den Geschäftsleitungen mit Frauen füllen.»

Ausserdem müssten in Zukunft alle Unternehmen für Frauen attraktiver werden, und ihre Arbeitsbedingungen anpassen. Denn flexiblere Arbeitsmodelle wünschen sich nicht mehr nur Frauen. «Wer für Frauen nicht attraktiv ist, wird überhaupt Mühe haben, noch junge Arbeitnehmer zu finden.»