

FRAUENFÖRDERUNG WIRKT

Schweizer Topkader werden weiblicher – ein neuer Trend?

© Leszeit: 3 Minuten

Teilen Merkmal Drucken Kommentieren



Frauen sind in oberen Kaderpositionen bislang immer noch weniger vertreten als Männer, obwohl es deutliche Fortschritte gibt. Quelle: Keystone

Noch nie wurden so viele Vakanzen in Chefetagen mit Frauen besetzt wie 2022. Trotzdem gibt es bei der Chancengleichheit noch Luft nach oben.

Von **Michaela Geiger** am 06.03.2023 - 06:05 Uhr

Am heutigen 8. März ist Internationaler Frauentag. Es geht an diesem Tag um Gleichberechtigung im Arbeitsleben, in der Gesellschaft und vor dem Gesetz: Seit mehr als 100 Jahren machen Frauen auf die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern aufmerksam.

Zwar herrscht in den westlichen Industrieländern wie auch in der Schweiz zumindest nach dem Gesetz Gleichberechtigung. Das Ringen um Gleichstellung bleibt demnach aktuell.

AUCH INTERESSANT



NEWS
Frauenanteil im Management Schweizer Grossfirmen
gestiegen



SCHILLINGREPORT 2022
Jede zweite Verwaltungsratsstelle wird weiblich besetzt



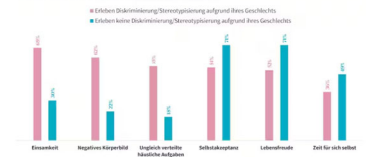
IFZ VERSICHERUNGSSTUDE
Diversity in den Leitungsgremien der Schweizer Versicherer

Axa-Studie belegt: Frauen stehen mehr unter Druck

Eine aktuelle internationale Studie der Axa zur mentalen Gesundheit zeigt: Frauen sind deutlich grösseren Druck ausgesetzt als Männer. Aufgrund ihres Geschlechts werden sie in unterschiedlichen Lebensbereichen beispielsweise fast doppelt so häufig mit unvernünftigen Kommentaren konfrontiert wie Männer. In gleichem Masse werden regelmässig ihre Fähigkeiten angezweifelt.

In der Studie gaben 24 Prozent mehr Frauen als Männer an, sich einsam zu fühlen, und 22 Prozent mehr weibliche Befragte leiden unter Stress. Der Faktor Stress wird bei den betroffenen Frauen gleichheitig befürwortet, indem sie mehr als dreimal so häufig unter unfair verteilten häuslichen Verantwortungen leiden und damit verbunden weniger Zeit für sich selbst haben.

Mentales Wohlbefinden von Frauen



Prozentualer Anteil der global befragten Frauen

Die Studie der Axa zur mentalen Gesundheit belegt: Fähigkeiten von Frauen werden stärker angezweifelt. Quelle: ZDF/axa health

Studie

An den Befragungen für die Axa Mind Health Studie, neben im Herbst 2022 und 31'000 Personen zwischen 18 und 74 Jahren in 16 Ländern teilgenommen, davon 2000 in der Schweiz. Die Online-Umfrage wurde in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsunternehmen Ipsos organisiert.

Belegt ist durch viele Analysen auch: Immer noch verdienen viele Frauen bei gleicher Arbeit im Schnitt weniger als Männer. In Führungspositionen in Wirtschaft, Politik und Verwaltung sind Frauen weiter unterrepräsentiert.

Frauenanteil im Management steigt - doch nur langsam

So zeigt der Schilling Report 2022 zwar, dass in den Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten der grössten Schweizer Firmen immer mehr Frauen sitzen. Doch ist es bis zu einer Parität noch ein weiter Weg, vor allem ganz an der Spitze. Generell steigt der Frauenanteil im Management von Schweizer Grossfirmen nur langsam.

Dennoch lassen die neuesten Daten aufhorchen: Seit 17 Jahren verfolgt der Zürcher Personalvermittler Guido Schilling die Entwicklung der Geschlechterzusammensetzung auf der obersten Führungsebene. Während 13 Jahren veränderte sich der Frauenanteil schleppend – und setzte dann über die vergangenen vier Jahre zu einer Trendwende an mit einer raschen Aufwärtsentwicklung.

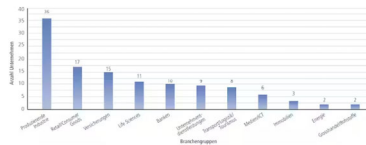
Damit ist die Schweizer Wirtschaft auf gutem Weg, die von der Politik gesetzten Richtwerte zu übertreffen. Vorgesehen sind 20 Prozent Frauen in den Geschäftsleitungen bis 2031 und 30 Prozent in den Verwaltungsräten bis 2026.

2022 waren laut Schilling-Report ein Viertel der neu berufenen Geschäftsleitungsmitglieder weiblich. Ein Fünftel der untersuchten Firmen haben damit mindestens drei Frauen in der Geschäftsleitung.

Jede zweite Verwaltungsratsstelle wird weiblich besetzt

Auf mehr weiblichen Sachverständigen setzen Verwaltungsräte. Jede zweite Verwaltungsratsstelle wurde 2022 weiblich besetzt. Generell stieg der Frauenanteil in VR-Gremien Schweizer Grossunternehmen innert Jahresfrist auf 29 Prozent von 26 Prozent.

Mehr als die Hälfte der Schweizer Grossfirmen verfügen somit über mehr als drei Frauen im Aufsichtsgremium. Dabei nehmen Versicherer eine gute Position ein - wobei es in der Pipeline bei der Förderung weiblicher Spitzenkräfte noch Luft nach oben gibt.



Schilling Report 2022 - Frauen in Verwaltungsräten nach Branche. Versicherer liegen im vorderen Drittel. Quelle: ZDF/axa health

CEO-Positionen werden noch selten an Frauen vergeben

Mangelt es Frauen noch an CEO-Posten. Von den grössten 100 Schweizer Firmen werden gerade einmal zehn von Frauen geleitet. Dies ist zwar doppelt so viel wie noch vor zwei Jahren, doch bleiben Frauen in dieser Funktion deutlich unterrepräsentiert.

Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Finanzchefinnen in Schweizer Grossfirmen von sieben auf 14. Dies spiegelt die Schilling-Report als 'bedeutendste Increase, denn die CFO Position gilt als ein Sprungbrett in die Unternehmensleitung. Immerhin ein Fünftel der Firmen beschäftigt damit entweder einen weiblichen CEO oder CFO.

Mehr Diversity ist attraktiv für Top-Talente

Mehr Diversity bedeutet, sich von alten Rollenmodellen zu verabschieden. -Noch gibt es allerdings viele Arbeitgeber, die erst am Anfang stehen mit der Entwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik und deren Mehrwert auch noch zu wenig erkennen», sagt Guido Schilling. Anders als in vielen europäischen Ländern sei es in der Schweiz noch nicht üblich oder Ziel der HR-Strategie, dass Frauen auch mit Familie zu hohen Positionen weiterarbeiten und Karriere machen.

Dagegen haben erfolgreiche Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil in der Führung laut Schilling erkannt, dass sie von mehr Diversity in der Zukunft auch einen Wettbewerbsvorteil haben. Denn für die nächste Generation, die in den Arbeitsmarkt eintritt, werden Fragen wie Gleichstellung sowie auch Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf eine wichtige Rolle spielen. Entsprechend wichtig sei es, bereits zu der Basis höherer Frauen zu gewinnen und in diese mit attraktiven Ausstattungsbedingungen, zeitgemässen Ausstattungsbedingungen und entsprechender Flexibilität bei Mitarbeitergesprächen zu investieren.