



DIE GROSSE ABWESENHEIT

Über „Get Diversity“, Generation CEO und eine neue Studie der ETH Zürich

Text: Caroline Guggisberg | Fotos: iStockphoto.com/iofoto

Frauen sind in den Führungsetagen der Finanz- und Wirtschaftswelt stark untervertreten. Diese Fakten sind weitgehend bekannt. Auch in Schweizer Unternehmen herrscht ein Mangel an weiblichen Führungskräften. In keiner der 20 am höchst kapitalisierten und liquidesten Firmen, die zusammen den SMI-Index bilden, gibt es einen weiblichen CEO. Bei den Mitgliedern des Verwaltungsrats sieht es nicht viel anders aus. Der Frauenanteil liegt bei wenigen Prozent.

Ökonomisch unklug: Über die Hälfte aller Hochschulabschlüsse in der Schweiz werden von Frauen gemacht. Wie das Staatssekretariat für Bildung und Forschung feststellt, sind zwei Drittel der Studierenden in Sozial- und Geisteswissenschaften zwar Frauen, doch werden rund 80 Prozent der Professuren von Männern besetzt.

Eine Studie der OECD sagt, wenn die Wirtschaft auf eine ausreichende Zahl von hochqualifizierten Mitarbeitenden zurückgreifen könne, würde sie schneller wachsen, und auch Geringqualifizierte fänden dann leichter einen Job. In der Schweiz sind die Voraussetzungen eigentlich gut. Denn es gibt viele gut ausgebildete Frauen. Die Karriereleiter erklimmen allerdings nur wenige. Die volkswirtschaftlichen Überlegungen dazu sind simpel. Wenn auf der obersten Leitungsebene auf die Hälfte des Potentials verzichtet wird, erhält die Wirtschaft Wachstumsprobleme. Viele Untersuchungen zu diesem Thema zeigen, dass gemischte Teams besonders erfolgreich arbeiten, auch die Qualität der Unternehmensführung ist besser. Dennoch scheint es an Bereitschaft zu fehlen, die weiblichen Ressourcen adäquat einzusetzen und das Potential zu nutzen. Die Frage ist nur, wie lange sich die Unternehmen das noch leisten können.

Es tut sich was: In der Schweiz wird das Fehlen der Frauen ab Januar 2010 in einer wissenschaftlichen Studie beleuchtet. Unter der Leitung von Professor Dr. Renate Schubert erhebt ein sozialwissenschaftliches Team der ETH Zürich Daten über Frauen in der Schweizer Wirtschaft. Ziel der Studie ist es, aussagekräftige Antworten über die tiefen Frauenquoten und deren Ursachen zu erhalten. Mittels einer repräsentativen Onlinebefragung werden Massnahmen ermittelt, die eine stärkere Integration von Frauen in die obersten Führungsebenen gewährleisten und damit zu einer besseren Nutzung der Chancen für die Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft beitragen (mehr Infos siehe Kasten).

An der Wirtschaftsfront machen gegenwärtig zwei Initiativen auf sich aufmerksam. Auf die Karte weibliche Netzwerke setzt beispielsweise „GetDiversity“ der Berner Unternehmerinnen Michèle Etienne und Barbara Rigassi. Sie unterstützen Unternehmen und Organisationen bei der Suche nach Frauen in Aufsichtsgremien. Fähige und engagierte Frauen sollen dank des Netzwerks einen Zugang zu wichtigen, Aufsichtsfunktionen erhalten. „Generation CEO“ ist eine Initiative des deutschen Personalberaters Heiner Thorborg zur Förderung der weiblichen Managementtalente. Seit 2007 kürt er jährlich 20 Managerinnen, die von einem exklusiven Karriere Coaching profitieren. Im Förderprogramm wird das Networking ebenfalls grossgeschrieben. Die Initiative wird übrigens 2009 zum ersten Mal auch in der Schweiz ausgeschrieben.

Ohne Fleiss kein Preis? Der Vergleich mit der klassischen Huhn- oder Ei-Frage ist nicht ganz abwegig. Die fehlende weibliche Präsenz in den Führungsetagen führt dazu, dass Frauen die notwendigen Erfahrungen fehlen, um eine Rolle im Verwaltungsrat übernehmen zu können. Alleine mit Fleiss ist dieses Defizit nicht aufzuarbeiten. Gezielte und konsequente Förderung sowie angepasste Strukturen sind ebenfalls wesentlich.

Die Zusammenhänge sind komplex und die Schuld-Frage ist müssig. Diskussionen um Frauenquoten sind in aller Munde – der Begriff, der nicht salonfähig ist und zum Synonym für eine Beleidigung geworden ist. „Gratulation, Sie haben es dank einer Quote in den Verwaltungsrat geschafft!“ Welcher Frau – oder welchem Mann – würde diese Vorstellung gefallen? Allerdings werden andere Lösungsansätze kaum angeboten. Eine genaue Analyse ist wichtig, um die Schwachstellen im System zu erkennen. Danach muss gezielt gehandelt und gefördert werden. Die Resultate der ETH Zürich erwarten wir mit Spannung. «

Gründe für das Fehlen von Frauen in der Schweizer Wirtschaft: Die aktuelle Studie der ETH Zürich schliesst privatwirtschaftliche Firmen (KMU und Grossunternehmen) sowie Non-Profit-Unternehmen und staatliche Institutionen inklusive des Wissenschaftsbereichs ein. Interessierte melden sich bitte direkt bei Professor Dr. Renate Schubert, schubert@econ.gess.ethz.ch. Jedes Unternehmen, welches sich an der Onlinebefragung beteiligen will, ist herzlich willkommen!

Weiterführende Informationen: www.oecd.org www.sbf.admin.ch/htm/dokumentation/publikationen/sbf/Chancengleichheit-de.pdf www.getdiversity.ch www.heinerthorborg.com