

Mehr Frauen für die Aufsicht

Nicht einmal auf jedem zehnten Verwaltungsratsstuhl sitzt eine Frau. Das Netzwerk «Get Diversity» von Barbara Rigassi und Michèle Etienne will das ändern. Auch Firmen haben ein ökonomisches Interesse daran.



Zwei Unternehmerinnen wollen die «Männerbastion Verwaltungsrat» knacken: Michèle Etienne (links) und Barbara Rigassi. Bild: Annette Boutellier

BARBARA SPYCHER

Bern. Auslöser für die Firmengründung war ein Zeitungsartikel: Nur 7% der Verwaltungsratsitze in Schweizer Unternehmen seien von Frauen besetzt, stand darin. Das ist Michèle Etienne sauer aufgestossen. «Dass Frauen immer noch so massiv untervertreten sind, muss sich ändern», sagte sich die 36jährige, Teilhaberin einer Managementberatung. Und sie diskutierte es mit Barbara Rigassi, 48jährig, die ihrerseits Partnerin in einem Zürcher Beratungsbüro ist.

Beide kennen sich aus dem Verwaltungsrat des Spitalnetzes Bern. Daneben haben sie Mandate in anderen Verwaltungsräten von mittelgrossen Unternehmen. In einigen sitzen sie als einzige Frau unter lauter Männern – und werden oft von Verwaltungsräten oder Arbeitskollegen angefragt, ob sie nicht weitere, geeignete Frauen für einen Verwaltungsrat wüssten. Daraus ist eine Geschäftsidee entstanden: Eine Firma, die Frauen für Verwaltungsratsmandate vermittelt.

Gut unterwegs

Im November 2007 haben Michèle Etienne und Barbara Rigassi dann in Bern das Netzwerk «Get Diversity» gegründet. Das Jahresziel fürs erste Geschäftsjahr haben sie schon jetzt, im September, erreicht: 60 Frauen sind Mitglied in ihrem Netzwerk und stehen für Mandate zur Verfügung. Sie sind zwischen 40 und 60 Jahre alt, mit oder ohne Erfahrung in einem Aufsichtsgremium. Mit allen haben Etienne und

Rigassi ein einstündiges Gespräch geführt, das sie darin bestärkt hat: Wir trauen ihnen ein solches Mandat zu, und wir können sie vermitteln.

Die Vermittlung funktioniert so: Interessierte Firmen bekommen von «Get Diversity» eine Auswahl von geeigneten Kandidatinnen für das jeweilige Aufsichtsgremium, in einem ersten Schritt anonymisiert und kostenlos. Wird am Ende eine dieser Frauen gewählt, muss das Unternehmen «Get Diversity» eine Provision im Umfang eines halben Jahreshonorars zahlen. Ein Jahreshonorar für ein Verwaltungsratsmandat in einem KMU, an die sich «Get Diversity» vor allem richtet, beträgt zwischen 15 000 und 30 000 Franken.

Vorerst nicht kostendeckend

Bisher hat «Get Diversity» zwei Verwaltungsrätinnen vermittelt, vier Anfragen sind in der Pipeline. Bis in drei Jahren soll das Start-up durch genügend Vermittlungen kostendeckend sein. Argumentationshilfe bekommen Etienne und Rigassi durch verschiedene Studien, welche in jüngster Zeit erschienen sind. Diese liefern ökonomische Gründe für höhere Frauenanteile in Verwaltungsräten. Der wichtigste: Mehr Frauen im Verwaltungsrat steigern die Eigenkapitalrendite von Unternehmen. Immer mehr Finanzinstitute bieten denn auch Investitionsfonds an, welche in von Frauen geführte Unternehmen investieren.

Und: Über 70% der Kaufentscheide werden von Frauen gefällt. Deshalb möchten Firmen die weibliche Sicht auch im Verwaltungsrat vertreten haben: Dieses Argument hören Etienne und Rigassi des öftern von Kollegen, die Verwaltungsrätinnen suchen. «Das Interesse an Frauen ist durchaus vorhanden – man muss geeignete Kandidatinnen aber sichtbar machen», sagt Etienne. Hier setzt «Get Diversity» an.

Von Verwaltungsrätinnen in ihrem Netzwerk erwarten Etienne und Rigassi die nötige Solidarität, um bei Vakanzen weitere Frauen vorzuschlagen. Sie sind überzeugt, dass dieser Weg vielversprechender ist als die gesetzliche 40%-Frauenquote in Norwegen, die dort seit Anfang Jahr für börsenkotierte Unternehmen gilt. «Dort mussten auch gutqualifizierte Männer durch Frauen ersetzt werden, welche die nötigen Qualifikationen nicht mitbringen – das schadet den Unternehmen und könnte sich als Bumerang für die Frauen erweisen», sagt Michèle Etienne.