

Chefetage bleibt ein Männerklub

In Spitzenpositionen sind Frauen noch immer rar – trotz dem Druck der Öffentlichkeit. Dabei würde ihre Präsenz nicht nur das Firmenimage steigern.

Von **Judith Wittwer**

Ganz oben bleiben die Männer in den meisten Schweizer Firmen weiterhin unter sich. Laut der neusten Erhebungen der Zürcher Kantonalbank beträgt der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen der 26 gewichtigsten börsenkotierten Schweizer Firmen nur 3,9 Prozent. Von 229 Mitgliedern sind demnach gerade mal 9 weiblich. Frappant untervertreten sind die Frauen auch in den Verwaltungsräten – ihr Anteil liegt dort bei 7,2 Prozent (siehe Tabelle).

Trotz des lauter werdenden Rufs nach mehr Frauen an der Spitze hat sich damit in den Schweizer Chefetagen nichts getan. Die zwei einzigen Neuzugänge in die Top-Liga (Fides Baldesberger bei Swisscom und Jeanne Thoma bei Lonza) wurden durch zwei Abgänge (Monica Mächler-Erne bei Zurich Financial Services und Dominique Jousse bei Richemont) kompensiert.

Doppelbelastung in Beruf und Familie

Im Vergleich mit allen 277 börsenkotierten Firmen schneiden die wichtigsten Konzerne noch gut ab. Gesamthaft sitzen nämlich nur 3 Prozent Frauen in den Geschäftsleitungen. Damit wird die Schweiz nicht nur von den USA abgehängt, wo der Frauenanteil im obersten Kader inzwischen bei über 10 Prozent liegt. Laut verschiedenen Studien haben die Managerinnen auch in Europa an Boden gut gemacht – ihr Anteil in den höchsten Gremien beträgt jetzt immerhin über 5 Prozent.

Die Doppelbelastung in Beruf und Familie wird immer noch als Hauptursache für die wenigen Frauen auf Schweizer Chefesseln genannt. So entschied sich kürzlich eine vom Zürcher Headhunter Ulrich Fehlmann portierte Frau gegen eine Führungsaufgabe in einem Schweizer Konzern, weil sie bei einer Annahme zu viel auf Reisen und zu wenig bei ihrer Familie gewesen wäre. «Ein Mann hätte anders entschieden und seine Frau hätte sich ihm angepasst», glaubt der Geschäftsführer von Ray & Berndtson. «Das Problem ist, dass die Familienorganisation – Kinder in die Krippe bringen, einkaufen, haushalten – noch immer überwiegend bei der Frau liegt.»

Den Schweizer Firmen macht Fehlmann hingegen ein Kompliment: «Die Unternehmen, die uns kontaktieren, sind sehr offen gegenüber Frauen. Die meisten wünschen

Frauenförderung verkommt zum Schönwetterthema

Frauenanteil in den 26 grössten Schweizer Konzernen

Unternehmen	Verwaltungsrat				Namen	Geschäftsleitung				Namen
	Grösse VR Anzahl Personen	davon Anzahl Frauen	Frauen- anteil in %			Grösse GL Anzahl Personen	davon Anzahl Frauen	Frauen- anteil in %		
ABB	8	0	0	–	5	0	0	–		
Adecco	9	0	0	–	5	0	0	–		
Baloise	10	2	20	Eveline Saupper, Gertrud Höhler	4	0	0	–		
Ciba	7	1	14	Gertrud Höhler	8	0	0	–		
Clariant	7	0	0	–	8	0	0	–		
CSG	12	1	8	Noreen Doyle	12	0	0	–		
Ghvaudan	7	0	0	–	6	0	0	–		
Holcim	11	0	0	–	7	0	0	–		
Julius Bär	7	2	29	Monika Ribar Baumann, Béatrice Speiser	4	1	25	Antoinette Hunziker Ebnetter		
Kudejski	8	0	0	–	7	1	14	Adrienne Corboud Fumagalli		
Lonza	5	0	0	–	9	1	11	Jeanne Thoma		
Nestlé	12	1	8	Carolina Müller-Möhl	12	0	0	–		
Novartis	12	1	8	Birgit Breuel	7	0	0	–		
Richemont	13	0	0	–	16	1	6	Pilar Boxford, Dominique Jousse		
Roche	11	1	9	DeAnne Julius	6	0	0	–		
Serono	8	0	0	–	10	0	0	–		
SGS	7	0	0	–	25	1	4	Agnès Berki		
Synthes	9	0	0	–	4	0	0	–		
Swatch	8	2	25	Nayla Hayek, Esther Grether	8	2	25	Ariette E. Emch, Florence-Olivier Lamarque		
Swiss Life	9	1	11	Franziska Tschudi	5	0	0	–		
Swisscom	10	2	20	Jacqueline Demierre, Fides Baldesberger	10	0	0	–		
Swiss Re	11	1	9	Rajna Gibson	20	2	10	Ann F. Godbehere, Charlotte A. Gubler		
Syngenta	10	1	10	Peggy Bruzelius	8	0	0	–		
UBS	11	0	0	–	10	0	0	–		
Unaxis	5	0	0	–	3	0	0	–		
ZFS	9	1	11	Rosalind Gilmore	10	0	0	–	Monica Mächler-Erne	
Total	256	17	–		229	9	–			
Durchschnitt	9,1	0,7	7,2		8,8	0,3	3,9			

sich gar vermehrt Frauen an der Spitze.» Esther Häberling, frühere Swisscom-Spitzenfrau und heutige selbstständige Beraterin, stellt den Firmen kein so gutes Zeugnis aus: «Frauenförderung ist immer noch fast überall ein Schönwetterthema. Läuft gut, findet man es eine Bereicherung, Frauen im oberen Kader zu haben. In harten Wirtschaftszeiten tauchen plötzlich Ängste auf. Eine Frau an der Spitze scheint vielen Männern dann seltsamerweise ein Risiko.»

Kaderfrauen erhöhen Rentabilität

Dabei belegte jüngst eine dänische Studie, dass Frauen in Teppichetagen die Rentabilität erhöhen. Von den 2300 untersuchten dänischen Konzernen erwirtschafteten jene mehr Gewinn, die über eine gute Geschlechterdurchmischung im Kader verfügten. Die Ergebnisse sind für Beraterin Häberling keine Überraschung: «Wenn

mehr als die Hälfte der Kaufentscheidungen von Frauen getroffen werden, macht es doch schon rein aus ökonomischen Überlegungen Sinn, Frauen zu fördern.»

Mehr Managerinnen braucht es gemäss Fehlmann jedoch noch aus einem anderen Grund: «Weibliche Führungskräfte packen Aufgaben anders an als Männer. Sie lassen sich oft stärker von ihrer Intuition leiten. In Gremien sind sie deshalb die ideale Ergänzung zu den nicht selten zu stark sachorientierten Männern.» Ihre Intuition ist oftmals jedoch auch der Grund, weshalb sich Frauen gegen eine Führungsposition entscheiden. Fast jeder Headhunter kennt Beispiele von Frauen, die ein Spitzenangebot vor Augen hatten und dann plötzlich die Notbremse zogen. «Frauen sagen einfach nur ja zu einem Posten, wenn sie überzeugt sind, dass sie der Aufgabe gewachsen sind», sagt Guido Schilling, der im Topmanagement Führungspositionen besetzt.

Vielen Frauen fehlt oft auch «der Biss», wie Beraterin Angelika Bräm findet. Eine Feststellung, die auch die Präsidentin der Wirtschaftsfrauen Schweiz schon gemacht hat: «Unsere jungen Frauen sind zwar immer besser ausgebildet. Sie schmeissen jedoch aber immer noch rasch den Bettel hin, wenn der Aufstieg nicht gleich klappt», so Astrid van der Haegen. Oft würden die jungen Frauen zudem warten, bis sie für einen Posten angefragt würden. «Die mangelnde Selbstsicherheit bleibt ein Problem.»

Ein Problem, das sie jetzt anpacken will. Ihr Verband lancierte gestern ein Programm, das junge Businessfrauen in Kontakt mit Managern bringen soll. Top-Shots wie Lonza-Chef Stefan Borgas oder Bati-group-Boss Werner Helfenstein werden als Mentoren künftig weibliche Nachwuchskräfte coachen – ob Selbstbewusstsein und Netzwerk dadurch grösser werden, liegt dann aber bei den Frauen.



Fides Baldesberger



Jeanne Thoma

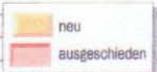


Tabelle: ANKER/DELLE ZÜRICH RECORDS