

Interview mit Barbara Rigassi, GetDiversity GmbH

«Es hat genug interessierte Frauen»

Barbara Rigassi, die Mitgründerin und Co-Geschäftsführerin von «Get Diversity», ist auf die Vermittlung von Frauen in Aufsichtsgremien spezialisiert. Sie betreibt dazu ein Netzwerk potenzieller Kandidatinnen und ist zuversichtlich, dass die Geschlechterdiversität in Verwaltungsräten zum Normalfall wird – auch ohne gesetzliche Quote. **Interview: Daniela Baumann**

Frau Rigassi, woran liegt es, dass heute noch nicht mehr Frauen Verwaltungsrats-Mandate innehaben?

Barbara Rigassi: Beim Gros der Unternehmen ist der Frauenanteil in den Verwaltungsräten (VR) tatsächlich noch sehr tief. Allerdings gilt es etwas zu relativieren: Vor allem die grossen börsenkotierten Unternehmen legten in den letzten Jahren zu. Noch nicht wie erwünscht sieht es hingegen bei den kleinen und den nicht-börsenkotierten Betrieben aus. Ich sehe zwei Hauptgründe für diesen Nachholbedarf. Zum einen, dass die von Männern dominierten VR-Gremien vakante Mandate nach wie vor zu 90 Prozent innerhalb ihrer eigenen Netzwerke vergeben – die natürlicherweise vorwiegend Männernetzwerke sind. Zum anderen sind die Frauen weniger sichtbar und präsent als die Männer. Das lässt sich etwa an Anlässen zu Wirtschaftsthemen beobachten, wo der Frauenanteil bei den Referierenden ebenfalls noch sehr gering ist.

Was sagen Sie Unternehmen, die den Frauenanteil in ihren Aufsichtsgremien erhöhen wollen?

Ich empfehle, ein klares Ziel zu setzen und für den Suchprozess konkrete Vorgaben zu definieren, zum Beispiel, dass mindestens die Hälfte der Kandidaten weiblich sein muss. Das ist nur eine Frage des Willens; alles andere ist eine Ausrede. Denn es gibt genügend Frauen, die für ein VR-Mandat qualifiziert und daran interessiert sind. Das zeigt auch das andauernd hohe Interesse an unserem Netzwerk. Aufgrund der oft geringen Visibilität dieser Frauen sollten die Unternehmen ihren Suchradius ausweiten und neue Wege beschreiten. Potenzielle Verwaltungsrätinnen findet man zum Beispiel auch im grossen Pool

der Auslandschweizerinnen oder der Expertinnen an Hochschulen.

Was spricht aus Unternehmensoptik überhaupt für eine bessere Vertretung von Frauen im Verwaltungsrat?

Zahlreiche Studien belegen mittlerweile den Mehrwert gemischter Gremien, das heisst der unterschiedlichen Sicht- und Herangehensweisen sowie Erfahrungshintergründe. Meine Erfahrungen aus Gesprächen mit Unternehmensvertretern zeigen aber, dass gerade die grossen Firmen den Frauenanteil vor allem aufgrund des zunehmenden Drucks von aussen erhöhen. Schliesslich geht es auch um die Glaubwürdigkeit eines Unternehmens in Bezug auf «Gender Diversity»: Ich messe diese daran, ob Frauen im Unternehmen durchgehend und auch in Entscheidungsfunktionen breit vertreten sind. So zum Beispiel im technischen Bereich oder eben auf stra-

«Die Unternehmen sollten ihren Suchradius ausweiten und auch neue Wege beschreiten.»

tegischer Ebene, und nicht nur in den «klassischen» Frauendomänen wie Human Resources oder Kommunikation. Für mich ist dies von aussen immer ein Indiz dafür, wie ernst es einem Unternehmen mit der Erhöhung des Frauenanteils im Management und im Verwaltungsrat wirklich ist.

Welche Empfehlungen geben Sie Frauen, die sich als Verwaltungsrätin engagieren möchten?



«Ich empfehle, ein klares Ziel zu setzen»: Barbara Rigassi.

Mein erster Rat ist, darüber zu sprechen. Ich spüre da manchmal gerade bei Kolleginnen Hemmungen. Doch was ist schlimm daran, sein Interesse an einem VR-Mandat in relevanten Netzwerken anzusprechen und die Kontakte zielgerichtet zu nutzen? Zweitens geht es darum, sich als Frau in diesen Kreisen aktiver zu bewegen – dort, wo Verwaltungsräte gruppiert sind und wo Entscheidungsträger sich treffen. Das ist Knochenarbeit, aber ohne geht es nicht. Solche Vernetzungsmöglichkeiten bieten wir bei «Get Diversity».

Wie gehen Sie vor, wenn Sie für ein Unternehmen nach geeigneten Kandidatinnen suchen?

Nach der Besprechung des gewünschten Profils mit dem Kunden beginnen wir über unser Netzwerk und weitere Kanäle nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen. Da die Teilnehmerinnen unseres Netzwerks einen mehrstufigen Bewerbungsprozess durchlaufen haben und wir mit ihnen permanent in Kontakt stehen, kennen wir ihre berufliche

Entwicklung, aber auch ihre Persönlichkeit gut. Dadurch können wir relativ genau einschätzen, ob eine Person in ein bestimmtes Gremium hineinpasst. Manchmal schlagen wir hingegen bewusst Querdenkerinnen vor, die auf den ersten Blick nicht unbedingt zu passen scheinen, die jedoch am Schluss auch schon das Rennen gemacht haben. Je nach Auftrag übernehmen wir die gesamte Suche oder ergänzen die firmeneigene Recherche mit weiteren Frauen.

Welche Anforderungen stellen Sie an eine Zusammenarbeit?

Wer mit unserer Unterstützung eine neue Verwaltungsrätin beziehungsweise einen neuen Verwaltungsrat sucht, muss mit einem Mindestanteil von 50 Prozent weiblicher Kandidaturen einverstanden sein. Das heisst, das Unternehmen ist frei, auch ausschliesslich Frauen auf der Liste zu haben. Ausserdem legen wir sehr viel Wert auf die Qualität und die Vertraulichkeit des Verfahrens. Erstere können wir durch die Nähe zu unseren Kandidatinnen garantieren. Auch schliessen wir mit allen potenziellen Kandida-

tinnen, die wir anfragen, eine Vertraulichkeitsvereinbarung ab.

Was sind erfahrungsgemäss Schwierigkeiten, die im Suchprozess auftauchen können?

Die Suche nach einem neuen VR-Mitglied dauert im Normalfall mehrere Monate, zum Teil über ein Jahr. In dieser Zeit kann viel passieren. Eine Unternehmensrestrukturierung während eines laufenden Verfahrens zieht möglicherweise Veränderungen im Suchprofil nach sich. Ebenso kann es aber seitens der Kandidatin vorkommen, dass sie aufgrund beruflicher Wechsel nicht mehr verfügbar ist. Der zeitliche Aufwand für ein VR-Mandat wird oft unterschätzt. Mehr als ein solches Amt liegt neben der operativen Vollverantwortung in einer Geschäftsleitung nicht drin. Umso wichtiger ist es deshalb, dass sich Unternehmen nach Frauen umsehen, die zwar wenig sichtbar, dafür zeitlich verfügbar sind.

Wie wird sich der Anteil von Frauen in Verwaltungsräten künftig entwickeln?

Das Thema ist seit Jahren präsent und der Trend geht in die richtige Richtung. Mir ist wichtig, an jene Frauen zu appellieren, die bereits in Verwaltungsräten aktiv sind: Sie tragen eine mindestens so grosse Verantwortung wie ihre männlichen Kollegen. Denn sie können mitentscheiden, wer bei der nächsten Vakanz ins Gremium gewählt wird. Wenn einmal das kritische Minimum erreicht ist, wird es zur Normalität werden, dass Frauen im Verwaltungsrat sitzen. Die Frage ist, wie lange es noch dauert, bis sich umgekehrt jene Unternehmen Vorwürfe gefallen lassen müssen, die noch keine Frauen haben. Sollte sich in den nächsten zwei bis drei Jahren jedoch zu wenig bewegen, wird auch in der Schweiz eine Quote kommen – und das fände ich sehr schade. ■

Barbara Rigassi ist selbständige Unternehmerin, in mehreren Verwaltungsräten und Stiftungsräten aktiv sowie Mitgründerin der GetDiversity GmbH in Bern. Weitere Informationen unter www.getdiversity.ch

Der entscheidende Wissensvorsprung.



Abonnieren Sie die Fachzeitschrift PANORAMA

6 Mal im Jahr Hintergrundberichte und Analysen für die Fachleute der Berufsbildung, der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie des Arbeitsmarkts. Jetzt anmelden unter www.panorama.ch.

