

Frauen in Verwaltungsräten: Unternehmen machen vorwärts

Die meisten börsenkapitalisierten Unternehmen in der Schweiz wollen den Anteil der Frauen in ihren Verwaltungsräten erhöhen: Das zeigt eine neue Studie, welche der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) und der unabhängige Vermögensverwalter zCapital präsentiert haben. Gemäss SAV-Präsident Valentin Vogt belegt die Studie auch, dass es keine gesetzlichen Quoten braucht. Er fordert die Unternehmen aber auf, ihre Ziele mit konkreten Taten umzusetzen. **René Pfister**

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) setzt sich dafür ein, die Frauenanteile in Verwaltungsräten und Führungsgremien zu erhöhen. Er unterstützt deshalb alle Massnahmen, die in dieser Hinsicht von den Unternehmen umgesetzt werden. Grund ist etwa die Tatsache, dass gemischte Teams auch in der Wirtschaft bessere Leistungen erbringen. Zudem besteht in der Schweiz ein gewisser Nachholbedarf: So hat sich der Frauenanteil in Verwaltungsräten (VR) zwar positiv entwickelt, im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist er aber noch relativ tief.

Der SAV ist jedoch überzeugt, dass die Förderung der Frauen den Unternehmen selber überlassen werden muss. Die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote für VR – wie sie auch in der Schweiz auf politischer Ebene gefordert wird – lehnt er klar ab, wie Präsident Valentin Vogt an der Medienkonferenz in Bern bekräftigte.

Studie zeigt: mehr Frauen gewählt als je zuvor

Der SAV legt laut Vogt aber Wert darauf, dass die Debatte differenzierter und sachlicher geführt wird. Er hat deshalb zusammen mit dem unabhängigen Vermögensverwalter und Corporate-Governance-Spezialisten zCapital eine Studie erstellt. Diese basiert auf einer Umfrage bei den Verwaltungsrats-Präsidenten von 150 börsenkotierten Schweizer Publikumsgesellschaften des SPI. Dabei stand die Frage im Zentrum, wie die Unternehmen ihre Frauenanteile in den VR künftig erhöhen wollen. Die hohe Rücklaufquote von 60 Prozent entspricht 77,5 Prozent der

Marktkapitalisierung des SPI. Die Studie kann deshalb als repräsentativ beurteilt werden. Die wichtigsten Ergebnisse, die von Gregor Greber, CEO von zCapital, präsentiert wurden, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Der Anteil Frauen in VR hat in den letzten fünf Jahren zugenommen. Die Tendenz ist sowohl bei grosskapitalisierten SMI-Gesellschaften als auch bei den Firmen des SPI Extra positiv. Der Frauenanteil bei SMI-Gesellschaften liegt jetzt bei 16,2 Prozent, derjenige bei Gesellschaften des SPI Extra bei 7,6 Prozent. Die Unterschiede in den Branchen sind aber erheblich. Im laufenden Jahr wurden zudem so viele Frauen wie nie zuvor in die VR gewählt:

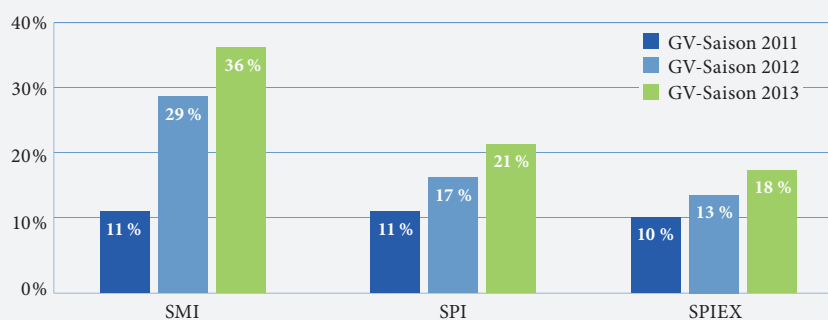
Bei SMI-Gesellschaften wurden 36 Prozent der bei Neuwahlen zur Verfügung stehenden Sitze mit Frauen besetzt. Bei Gesellschaften des SPI Extra war es jeder fünfte Sitz.

- Drei Viertel der Gesellschaften planen, den Frauenanteil im VR zu erhöhen. Von den Unternehmen, die (noch) keine Frauen im VR haben, wollen künftig 84 Prozent Frauen für das oberste Führungsgremium rekrutieren. 55 Prozent der Gesellschaften haben klare zeitliche Vorstellungen, um den Frauenanteil zu erhöhen: 17 Prozent wollen die Ziele in ein bis zwei Jahren erreichen, 30 Prozent in zwei bis vier Jahren und 8 Prozent in vier bis sechs Jahren. Zudem wollen knapp 60 Prozent der kleineren und mittleren Unternehmen

Frauen in Führungspositionen: Die Postulate des SAV im Überblick

- Unternehmen können es sich auch ökonomisch nicht leisten, auf Frauen in Führungspositionen zu verzichten.
- Eine strikte gesetzliche Quotenregelung für Verwaltungsräte ist abzulehnen, da sie lediglich die Symptome bekämpft und nicht die Ursachen. Unternehmer sind besser geeignet als Gesetzgeber, um Frauen den Aufstieg in Führungspositionen zu ermöglichen.
- Im Zentrum eines nachhaltigen Ansatzes steht die Chancengleichheit. Anstatt mit einer fixen Quote Ergebnisgleichheit anzustreben, braucht es Chancengleichheit. Diese kann mit internen Zielen auf Unternehmensebene erreicht werden. Dies bringt entscheidende Vorteile mit sich. Unternehmen sind sich gewohnt, interne Ziele zu setzen und geeignete Massnahmen zur Zielerreichung zu treffen. Sie sind daher besser in der Lage als der Gesetzgeber, für ihr Unternehmen geeignete Ziele und Massnahmen festzulegen, die Frauen auf sämtlichen Hierarchiestufen einen beruflichen Aufstieg ermöglichen.
- Darüber hinaus sind Massnahmen notwendig, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und negative Anreize beseitigen. ■

Entwicklung des Frauenanteils in Prozent bei Neuwahlen nach Indizes



Quelle: zCapital/SAV

den Frauenanteil in den nächsten sechs Jahren erhöhen. Bei den SMI-Gesellschaften (die schon Frauen im VR haben) ist es ein Drittel.

- Bei den Gründen, die für eine Erhöhung des Frauenanteils massgebend sind, sticht ein Faktor heraus: Praktisch alle Gesellschaften stellen fest, dass gemischte Teams bessere Leistungen erbringen. Oft erwähnt wird zudem, dass Frauen zu einer offeneren Diskussions- und Unternehmenskultur beitragen.
- Bei der Planung und Umsetzung besteht noch Handlungsbedarf: Erst 9 Prozent der befragten Gesellschaften verfügen bisher über klare Ziele, wie hoch der prozentuale Anteil der Frauen im VR sein soll.
- Die Anforderungen an Kandidatinnen entsprechen den üblichen Anforderungsprofilen: Am häufigsten genannt

werden strategische Kompetenzen und Führungserfahrung. Das gewünschte Altersprofil liegt zwischen 40 und 50 Jahren – und zielt darauf ab, die VR zu verjüngen. Rekrutiert werden Kandidatinnen am häufigsten in der Schweiz und Europa, wobei SMI-Gesellschaften vermehrt auch auf dem globalen Markt nach Kandidatinnen suchen.

- Die befragten VR-Präsidenten legen grossen Wert auf eine Selbstregulierung zur Erhöhung des Frauenanteils. Sie wollen nicht, dass der Gesetzgeber interveniert oder die Aktionäre über statutarische Bestimmungen verbindliche Vorgaben machen.

Orientierungshilfe für Firmen

Die Ergebnisse der Studie zeigen gemäss Valentin Vogt klar: Die Unternehmen sind sehr wohl gewillt, die Frauen-

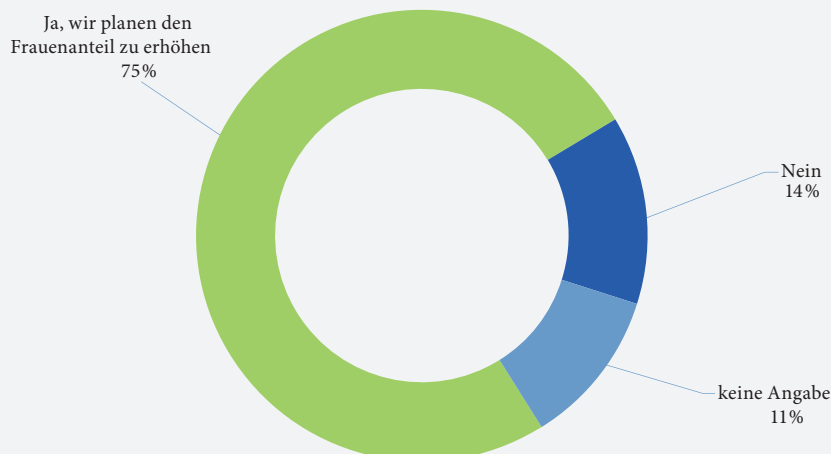
anteile in den obersten Führungsgremien zu erhöhen. Gesetzlichen Druck braucht es nicht. Bei der Planung und Umsetzung der Massnahmen besteht aber noch Handlungsbedarf: «Wir erachten es deshalb als sinnvoll, wenn sich die Unternehmen konkrete Ziele setzen und sich daran messen lassen. Unsere Studie soll dabei als Orientierungshilfe dienen», erklärte Vogt.

Der SAV-Präsident betonte zudem, dass gesetzliche Quoten auch die unternehmerische Freiheit gefährden. Die Flexibilität und Organisationsfreiheit der Firmen dürfe nicht eingeschränkt werden. Bei der Rekrutierung müsse die Qualifikation entscheidend sein – nicht das Geschlecht. Mit einer Quote müssten Frauen gewählt werden, um ein formelles Ziel zu erreichen. Es könne aber sein, dass die benötigten fachlichen Voraussetzungen fehlten. Das könne zu einer Ämterkumulation führen – wie in Norwegen, wo 70 Frauen rund 300 VR-Mandate hätten («goldene Röcke»). Laut Vogt besteht ferner die Gefahr einer unverhältnismässigen Vergrösserung der Gremien, um die Vorgaben einer Quote zu erfüllen. Schliesslich wies er darauf hin, dass die Aktionäre ohnehin die Möglichkeit hätten, Frauenanteile festzulegen – und zwar in den Statuten.

Taten statt Quoten

Um gesetzliche Regelungen zu vermeiden, sei es aber nötig, den Worten auch Taten folgen zu lassen – und das Prinzip der bewährten Selbstregulierung zu stärken. Der SAV unterstützt deshalb die Präzisierung des Prinzips «Gender Diversity» im «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von Economiesuisse. So soll die angemessene Vertretung von Frauen im VR als «Best Practice» erklärt werden. Damit würden die Unternehmen im Rahmen der Selbstregulierung aufgerufen, ihren Frauenanteil im VR zu erhöhen – nach dem Grundsatz «comply or explain». ■

Konsens im Verwaltungsrat zur Erhöhung des Frauenanteils



Quelle: zCapital/SAV

Die Studie «Gemischte Teams erbringen bessere Leistungen. Umfrage über Frauen in Verwaltungsräten von Schweizer Publikumsgesellschaften» ist verfügbar unter: www.arbeitgeber.ch und www.zcapital.ch