

Heikle Quoten

Frauenförderung Die Teppichetagen sind eine Männerdomäne. Der Frauenanteil in Führungspositionen wächst nur langsam. Roche will das ändern.

IRIS MUHL

Bei Roche kommen fähige Frauen hoch hinauf. Der Pharmakonzern hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2014 in Top-Führungspositionen einen Frauenanteil von 50 Prozent zu erreichen. «Bei diesen 50 Prozent handelt es sich nicht um eine Quote, sondern um ein Ziel», erklärt Silvia Dobry, Mediensprecherin von Roche. Der Anteil der Frauen in den Top-120-Führungspositionen liegt bei Roche zurzeit bei 15 Prozent und im Linienmanagement bei 35 Prozent. Generell macht sich der Pharmakonzern für eine breite Palette an Arbeitskräften stark, doch besonders im Bereich Frauenförderung wird grosses Potenzial vermutet. Dobry fügt an: «Wir fördern lediglich Talente.»

In einer internationalen Umfrage von Grant Thornton Wirtschaftsprüfung kam heraus, dass die Frauenquote im oberen Management weltweit sogar rückläufig ist. Im Jahr 2009 lag der Wert bei 24 Prozent, im Jahr 2011 sank er auf 20 Prozent. Die Umfrage fand in 39 Ländern statt. Die Schweiz liegt mit ihrem Frauenanteil im oberen Management bei 12 Prozent und belegt mit Dänemark (12 Prozent) und Deutschland (11 Prozent) einen der letzten Ränge auf der Skala.

Viel zu wenig Frauen

Bezogen auf die Schweizer börsenkotierten SMI-Firmen und deren oberste Geschäftsleitungen sind die Zahlen noch schwächer, wie der alljährliche Schilling-Report belegt. Nur 6 Prozent der Geschäftsleitungsmitglieder waren 2011 Frauen. In den Verwaltungsräten der SMI-Firmen kam man auf 11 Prozent Frauen.

Auch andere Grossbetriebe wie die Schweizerische Post haben unter den obersten 400 bis 500 Führungspositionen zurzeit lediglich 7,6 Prozent Frauen, im mittleren Kader sind es 22,1 Prozent.

Würde da eine Frauenquote helfen? Ruth Derrer vom Arbeitgeberverband verneint: «Eine Frauenquote stellt alle Frauen in den Generalverdacht. Die schaffte es nur mit Unterstützung. Das ist der Sache nicht zuträglich.» Norbert

Die Frauenquote in Norwegen hat den Firmen mehr Nachteile als Vorteile gebracht.

Thom, emeritierter Professor am Institut für Arbeit und Organisation der Universität Bern, sieht im Thema selbst auch eine Gefahr. «Ich bin grundsätzlich gegen alle Quoten. Es gibt eine Diversität: Ausländer, Inländer, Alt und Jung, Frau und Mann.»

Eine neue Studie offenbart die Kehrseite der Frauenquote. Die Ökonomen Kenneth Ahern und Amy Dittmar von der Universität Michigan halten in ihrem Aufsatz «The Changing of the Boards», der in der aktuellen Ausgabe des «Quarterly Journal of Economics» erschien, fest, dass es 40 Jahre dauern werde, bis in allen Kaderpositionen nur annähernd die Hälfte Frauen sein werden. In Deutschland verweisen Politikerinnen auf das grosse Vorbild Norwegen, wo in börsenkotierten Unternehmen 40 Prozent Frauen im Verwaltungsrat sitzen müssen – und dies angeblich «mit guten Erfahrungen».

Ahern und Dittmar widerlegen diese Behauptung. Es standen in dieser kurzen Zeitspanne der Umsetzung zu wenig qualifizierte Kandidatinnen zur Auswahl. Deshalb waren die norwegischen Firmen gezwungen, junge, unerfahrene Frauen in den Verwaltungsräten anzuheuern. Darunter haben laut Studie die männerdominierten Unternehmen gelitten. Sie mussten über mehrere Jahre Kursabschläge hinnehmen. Interessant ist, dass der Erfolg der Unternehmen, die bereits über Frauen im Verwaltungsrat verfügten, nicht gelitten habe.

Anders arbeiten

«Das Problem wird sich nicht von selbst lösen. Es muss erst zu einem Thema in der Gesellschaft werden», sagt Ruth Derrer. Für eine hohe Frauenquote in Wirtschaftsgremien brauche es auch entsprechende Interessen von Frauen, so Thom. «An der Universität ist beim Recht der Anteil Frauen und Männer gleich. Jedoch Wirtschaftsingenieurinnen, Ökonomen und Naturwissenschaftlerinnen sind eher spärlich gesät.» Diese seien jedoch gerade in Kaderpositionen sehr gefragt. Vieles hängt laut Norbert Thom mit dem überholten Muster der Anwesenheitspflicht zusammen. Thom: «Anwesenheit ist nicht gleich Leistung!» Natürlich gebe es Positionen, in denen die Anwesenheit wichtig sei. Berufstätige Frauen mit Kindern wollen aber einfach anders arbeiten. Neue Arbeitsstrukturen kommen ins Spiel. Alte hierarchische Formen seien nicht mehr tragbar, so Thom.

Der Pharmakonzern Roche sucht sich nicht nur gezielt Frauen für Führungspositionen, sondern fördert Mitarbeiterinnen



Bürogebäude: Beförderungen hängen von der Leistung ab, nicht vom Geschlecht.

in verschiedenen Programmen, damit diese später Führungspositionen übernehmen können. Gemäss Jahresbericht stieg der Anteil der Frauen unter den Nachfolgekandidaten für Schlüsselpositionen im Unternehmen 2011 auf 30 Pro-

zent, während er im Vorjahr bei 26 Prozent gelegen hatte. «Beförderungen hängen von der Leistung ab und nicht vom Geschlecht. Das war in der Vergangenheit so und wird auch in Zukunft so bleiben», fügt Silvia Dobry von Roche hinzu.

ANZEIGE

**CHF 300.-
Öko-Bonus
bis 31.5.12**

**Tauschen und bis
58% Wasser und
54% Strom sparen!**

Tauschen Sie jetzt Ihren alten Geschirrspüler gegen ein umweltschonendes Modell (G 25705/G 25775 und G 15700/G 15770) und profitieren Sie doppelt:

- Sie erhalten einen Öko-Bonus von CHF 300.–
- Ersparnis von ca. CHF 900.– Wasser- und Stromkosten über die durchschnittliche Lebensdauer eines Geschirrspülers.

Weitere Informationen finden Sie unter www.miele.ch

Miele