

Firmen am See setzen auf Diversität statt Frauenquoten

Frauenförderung Gemischte Mitarbeiterteams bilden die heutige Gesellschaft ab. Spezielle Förderprogramme für Frauen bleiben die Ausnahme.

Thomas Schär

Sie fördern zwar aktiv Frauen, haben aber trotzdem männliche Chefs: Dow Europe und Feller, beides grosse Arbeitgeber in Horgen. Die Einführung einer «harten» Frauenquote wird jedoch überall abgelehnt, nicht nur bei Feller. Allerdings gibt es beim Schweizer Marktführer im Bereich Elektroinstallation Ambitionen, «gewisse Prozentsätze zu erreichen», wie die Personalverantwortliche Diana Kugelman sagt. So bietet Feller etwa Führungsschulungen für Frauen, die spezifisch auf deren Bedürfnisse und deren Entwicklungsbedarf ausgerichtet sind.

Mit gemischten Teams habe Feller nur positive Erfahrungen gemacht, sagt Kugelman. Derzeit beträgt der Anteil Frauen auf Stufe Management circa zehn Prozent. Als Industriebetrieb sei es nach wie vor schwierig, eine ausgewogene Verteilung für alle Bereiche gleichermassen sicherzustellen, «da der Arbeitsmarkt hierfür gerade in den technischen Berufen sehr herausfordernd ist».

Der Chemieriese Dow bietet seinen Mitarbeitenden konzernweit – auch am Standort Horgen, wo sich der regionale Hauptsitz von Europa, Nahem Osten, Afrika und Indien (EMEA) befindet – professionelle Frauenförderung mit Mentoring-Programmen, Vernetzung mit anderen Firmennetzwerken und spezifischen Kursen. Die Mitarbeiter-Pipeline sei fast paritätisch gefüllt mit gut ausgebildeten Frauen und Männern, sagt der Personalchef von Dow EMEA, René Villiger. Auf Stufe Kader beträgt der Frauenanteil rund 30 Prozent. Tendenz steigend.

Teamarbeit verbessert sich

Es sei eine Tatsache, dass Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft, guter Geschlechterverteilung und einem Arbeitsumfeld, das auf den Unterschieden seiner Mitarbeitenden aufbaut, bessere Ergebnisse erzielen und effizienter arbeiten als Firmen ohne diesen Mix. In Horgen arbeiten 600 Mitarbeitende aus 56 Nationen, «und wir können uns selbst ein sehr gutes Betriebsklima attestieren».

Auch die anderen Firmen berichten von positiven Erfahrungen mit gemischten Teams.



An die Spitze eines Unternehmens schaffen es nach wie vor nur die wenigsten Frauen – aber mindestens eine bessere Durchmischung auf Mitarbeiterstufe ist heute für die meisten Firmen ein Thema. Foto: Keystone

Die teilweise unterschiedlichen Standpunkte und Sichtweisen in der Teamarbeit brächten in der Regel Lösungen, welche besser funktionierten und das reale Abbild der Gesellschaft widerspiegeln, sagt Beat Ruch, Leiter Marketing und Kommunikation der Bank Thalwil. Sein Institut darf sich mit dem Titel schmücken, eine der wenigen Banken in der Schweiz zu sein, die eine Frau an der Spitze des Verwaltungsrates hat. Das zeigt umgekehrt, wie weit die Industrie – nicht nur die Finanzwelt – von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis entfernt ist.

Immerhin sind zwei der insgesamt vier Beförderungen 2019 bei der Bank Thalwil Frauen. Zu-

dem nutzen von den 43 Mitarbeitenden rund 10 Personen die Möglichkeit des Teilzeitpensums. Dies unterstütze Frauen und Männer darin, Karriere und Familie in Einklang zu bringen, sagt Ruch. Frauen wie Männer erhielten für vergleichbare Aufgaben und Leistungen dieselben Saläre. Die Bank Thalwil fördere talentierte und motivierte Mitarbeitende, «unabhängig vom Geschlecht». Es gelte, die richtigen Menschen mit den richtigen Talenten an der richtigen Position zu wissen.

Beste Person erhält Job

Ähnlich tönt es bei Run my Accounts in Stäfa. Für die Firma, die einen automatischen Buch-

«Es gilt, die richtigen Menschen mit den richtigen Talenten an der richtigen Position zu wissen.»

Beat Ruch

Leiter Marketing und Kommunikation, Bank Thalwil

haltungsservice für KMU entwickelt, war es nach Angaben von CEO und Firmengründer Thomas Brändle seit ihrer Gründung vor elf Jahren selbstverständlich, «dass immer die beste Person für den Job diesen erhält», unabhängig davon, ob Mann oder Frau. Bei einem externen Geschlechterüberhang in einem Team werden offene Stellen tendenziell eher mit einer Person des anderen Geschlechts besetzt, «sofern die Bewerbungen gleichwertig sind». Diversität bringe das Unternehmen in jeder Hinsicht weiter, ist Brändle überzeugt. Dabei geht es für ihn nicht nur um die Frage, ob Mann oder Frau, sondern auch um andere Ethnien, Religionen oder Orientierungen.

«Gemischte Teams leben von verschiedenen Inputs und mehr Diversität», bekräftigt die Leiterin Unternehmenskommunikation der Goldbach Group, Iris Blättler. Eigene Erfahrungswerte zeigten, dass mehr Rücksicht aufeinander genommen werde, wenn die Teams gemischt seien. Beim Küssnacher Werbevermarkter für elektronische Medien beträgt der Frauenanteil auf Stufe Kader momentan 26 Prozent. Eine fixe Quote gibt es aber nicht: «Unser Ziel ist es, diesen Anteil kontinuierlich zu steigern.» Im laufenden und im kommenden Jahr sollen laut Blättler konkrete Massnahmen zur Umsetzung ausgearbeitet werden.

Schweiz hinkt hinterher

Der Anteil von Frauen in Verwaltungsräten in der Schweiz wächst langsamer als im benachbarten Ausland. Während sich in Westeuropa der Anteil von Frauen in den Aufsichtsgremien von Firmen von 2004 bis 2018 um 21 Prozent erhöht hat, wuchs der Anteil hierzulande nur um 13,3 Prozent. Auch fehlen in der Schweiz nach wie vor Firmen- und Finanzchefinnen. Weibliche CEOs machen aktuell lediglich 2,7 Prozent aller Firmenchefs der grossen hiesigen Unternehmen aus, wie aus der jüngsten Diversity-Studie des

Zürcher Beratungsunternehmens Egon Zehnder von Ende 2018 hervorgeht. Mit dem Schnitt von 2,7 Prozent liegt die Schweiz hinter den restlichen Ländern Westeuropas, wo durchschnittlich 4,2 Prozent der Firmenchefs Frauen sind. Der Anteil weiblicher Finanzchefs betrug bei uns 5,7 Prozent gegenüber 11,2 Prozent im nahen Ausland. Mit Blick auf die Verwaltungsräte haben laut Studie 37,8 Prozent der befragten Unternehmen mindestens drei Frauen im Verwaltungsrat. Das entspricht einem Anstieg

von 10,6 Prozent gegenüber der letzten Erhebung von 2016. Damit liegt der Anteil jedoch unter dem globalen Durchschnitt von 41,5 Prozent (2016: 36,2%). Dabei sind Verwaltungsratspräsidenten von Frauen besetzt. «Licht am Ende des Tunnels» werde bei der Besetzung von neuen Verwaltungsratsmandaten sichtbar. Im Jahr 2018 seien 36,8 Prozent der neuen VR-Mandate in der Schweiz von Frauen besetzt worden – klar mehr als der globale Schnitt von 27,0 Prozent. (ths)

Mehr Rücksichtnahme

Auf Stufe Geschäftsleitung beträgt der Frauenanteil bei Run my Accounts 50 Prozent, und von sechs Personen im ganzen Management sind zwei Frauen. Der Verwaltungsrat bleibt aktuell eine Männerbastion, obschon sich Brändle eine Frau im Gremium wünschen würde. Die Einführung einer Frauenquote wie in Norwegen hält er für überflüssig. Frauen seien über die gesamte Firma hinweg und unabhängig von der Stufe sehr gut vertreten, sowohl in der Treuhand-Abteilung als auch in der Software-Entwicklung.

ANZEIGE



ANZEIGE

