

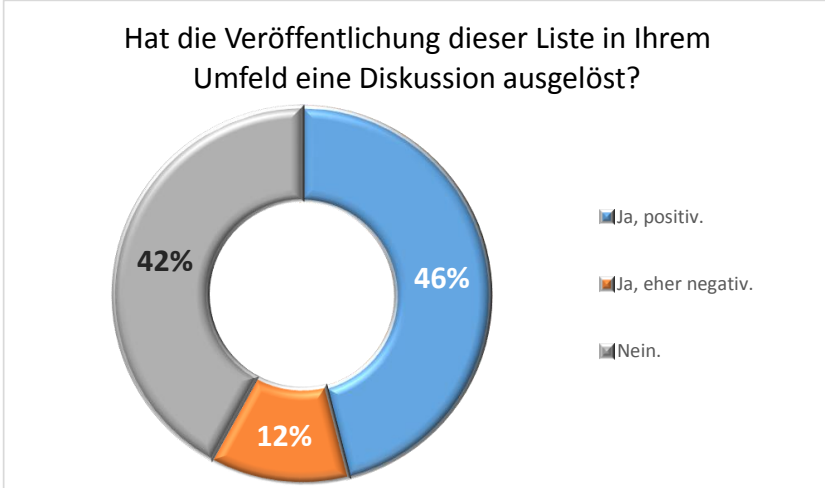
(400) Frauen für den Verwaltungsrat

Wie ist Ihre Meinung zum Thema Frauenförderung oder -quoten?

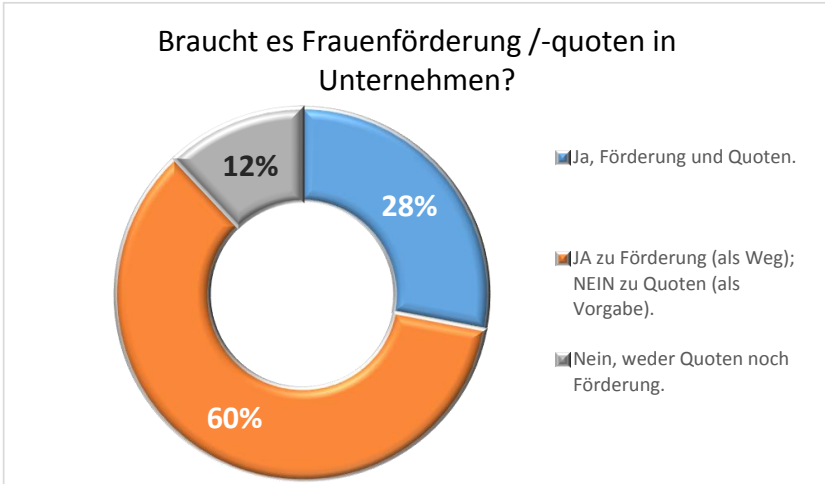
Der Schweizerische Arbeitgeberverband veröffentlichte im April eine Liste mit 400 Verwaltungsrätinnen und VR-Kandidatinnen. Das Echo war positiv. Es gab aber auch kritische Stimmen.

(Die Begriffe 'Förderung' und 'Quoten' bedeuten unterschiedliche Wege mit demselben Ziel; in dieser Umfrage werden diese daher gemeinsam verwendet)

Frage: Hat die Veröffentlichung dieser Liste in Ihrem Umfeld eine Diskussion ausgelöst?

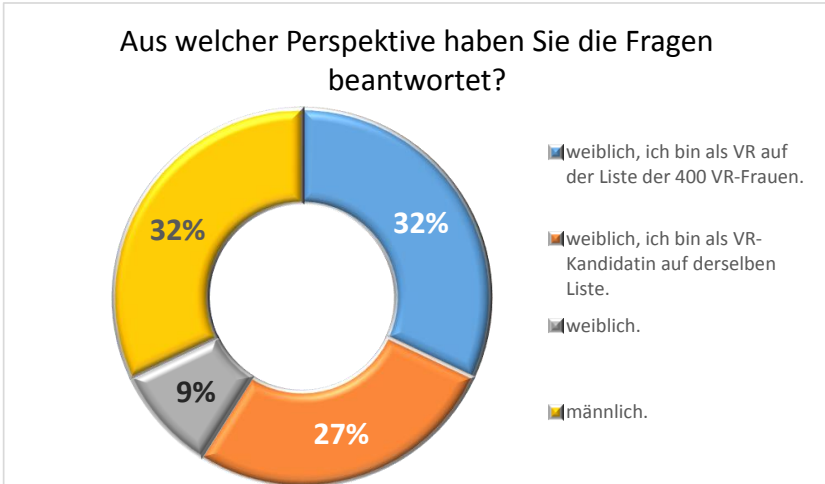


Frage: Braucht es Frauenförderung /-quoten in Unternehmen?

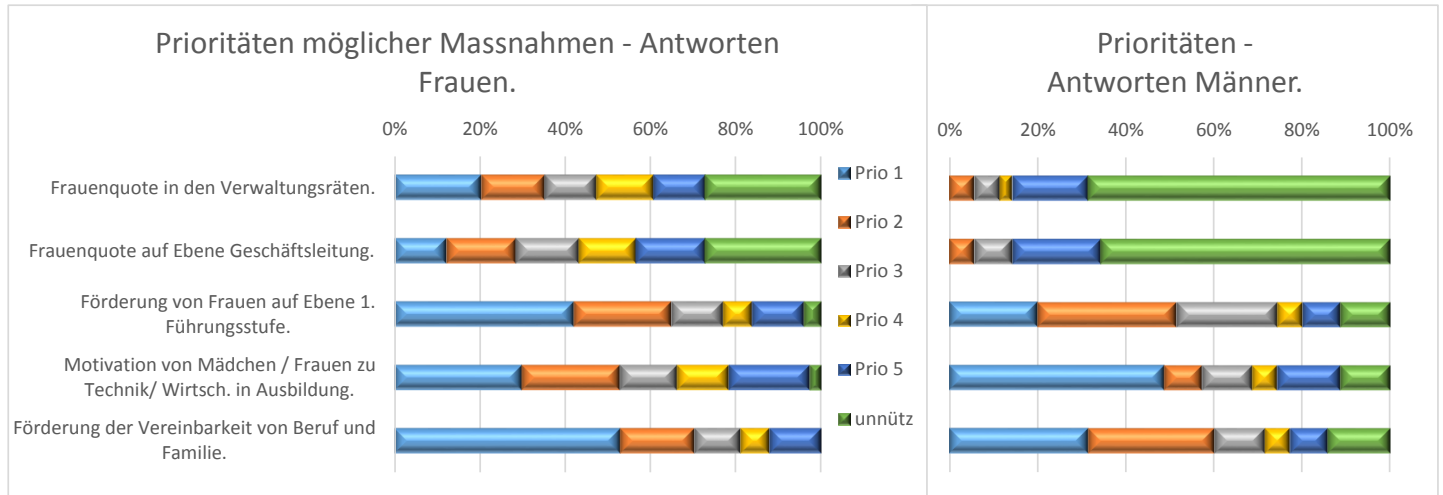


88% sind für Frauen-Förderung, aber nur 28% für Quoten.

Frage: Aus welcher Perspektive haben Sie die Fragen beantwortet? (Gender Frage)

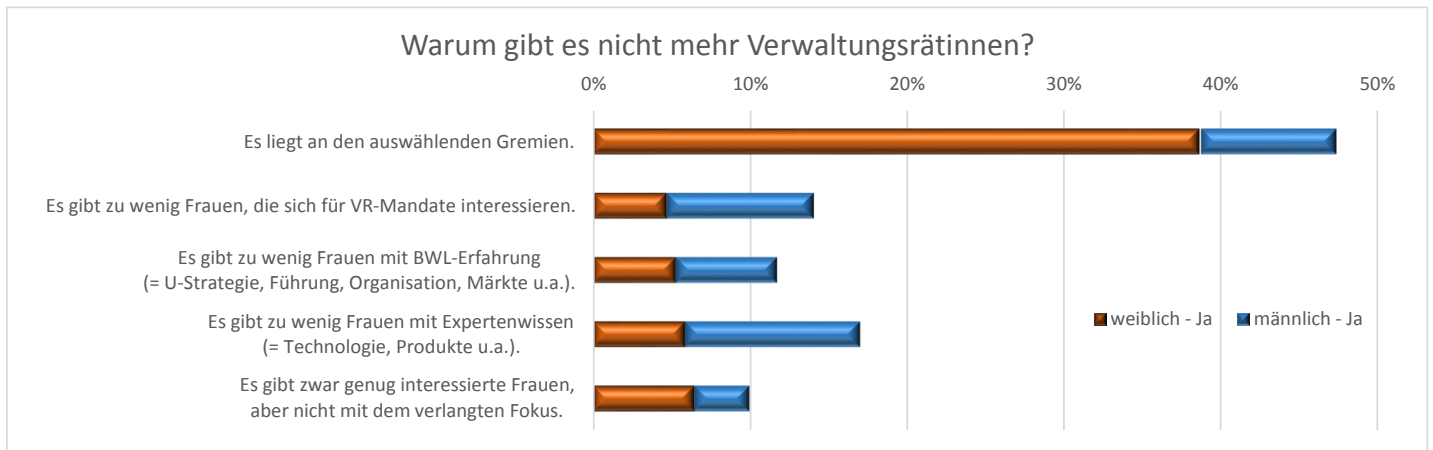


Frage: Prioritäten möglicher Massnahmen zur Frauenförderung



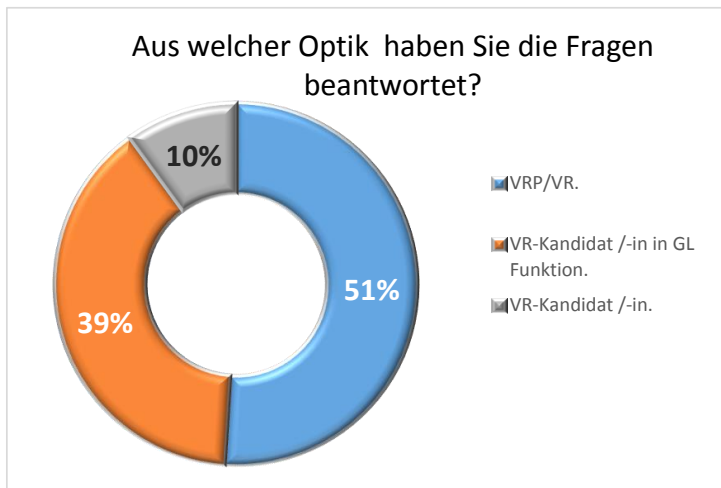
Interpretation: Der Meinungsunterschied bei Förderung durch Quoten nach Geschlecht ist nachvollziehbar (unnützlich = 27% w; 66% m). Interessant ist jedoch, dass nur 35% der Frauen Quoten als Priorität 1+2 betrachten.

Frage: Warum gibt es nicht mehr Verwaltungsrätinnen? (mehrere Antworten möglich)

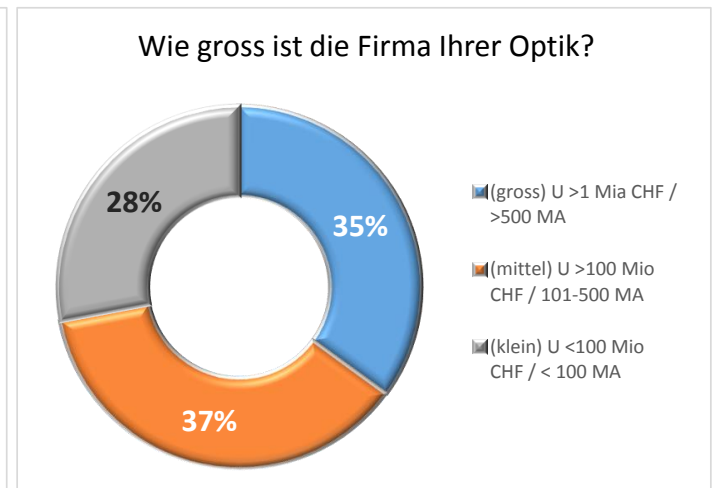


Interpretation: Die auswählenden Gremien werden von den Frauen als starke Verhinderung für mehr Frauen im VR wahrgenommen.

Frage: Aus welcher Optik haben Sie die Fragen beantwortet?



Frage: Wie gross ist die Firma, aus deren Optik Sie die Fragen beantwortet haben?



Optionale Frage:

Könnten Sie sich andere Massnahmen vorstellen, um die Zahl der Frauen in Führungsgremien (VR, GL) zu steigern?

Optionale Kommentare von Männern:

- Betriebe sollten Frauen fördern...
- Falls m und w Bewerber gleichwertig sind ist klar der Platzierung der Minderheit der Vorzug zu geben (z.B. bei Kindergärtnern :-))
- Gezielt Frauen suchen, die sich in öffentlichen Aufgaben bewährt haben
- Ich befürworte allenfalls eine Quote bei den Bewerbungen. Das heisst, es sollen auch immer Frauen als Kandidatinnen vorgestellt und geprüft werden.
- Interesse bei Frauen fördern für diese Berufe
- Konsequente Förderung der Frauen bezüglich Führung
- Nein! Wieso muss die Anzahl der Frauen in Führungsgremien steigen? Wer aus Eigenmotivation nicht Karriere machen will, sollte nicht auf Grund einer Quotenregelung in ein Führungsgremium kommen.
- typisch sinnlose aktivität unserer politik und verwaltung
- Voraussetzungen für Kinderbetreuung verbessern, so dass Frauen ebenso frei im Beruf sein können

Optionale Kommentare von Frauen:

- Aus meiner Sicht haben Frauen keine Quote nötig, aber nur damit findet eine Veränderung bei den Männern statt. Man sieht ja was schon eine Angst vor der Quote auslöst! Frauen müssen als normal empfunden werden beim Anblick von GL- oder VR-Gruppenfotos.
- Before we can have enough qualified women on boards, we need more women in senior management and executive management. Insisting on a quota at the board level without the same percentage of women in the pool is implying a willingness to compromise on quality - which harms all women.
- Die beste Frauenförderung ist ein Vorgesetzter, der die Frauen gleichermassen fördert wie die Männer.
- Diversity (nicht nur Gender) als gelebter Unternehmenswert zur Verbesserung von Ertragswert, Nachhaltigkeit und Ethik.
- Frauenquote nein, aber obligatorisch für jedes Unternehmen sich konkrete % Ziele selbst zu setzen zur Erhöhung der Frauen in Kader und Managementpositionen (bsp. pro Jahr 5% mehr Frauen in Kaderposition in einem bestimmten Unternehmen) - Geschäftsführung & Verwaltungsrat folgt dann somit, da das Potential von unten grösser wird.
- Gespräche von Headhuntern mit VRPs, um sie auf die Vorteile der Diversität in Führungsgremien weiter zu sensibilisieren. Hin und wieder eine mutige Empfehlung eines Headhunters!
- Leider liegt es häufig an den Frauen selbst, die dann doch nicht wollen oder wieder aussteigen, weil das Klima zu rau oder der Leistungsdruck zu hoch ist. Vor allem Familie und Karriere ist immer noch sehr schwierig zu vereinbaren.
- Mindestens eine Frau in den letzten 3 Kandidaten als Regel.
- Um Familie und Beruf für Frauen unter einen Hut zu bringen, braucht es neben Betreuungsstrukturen und Flexibilität am Job v.a. einen Partner der mitmacht. Somit sollten wir auch Teilzeit-Karriere-Väter fördern. Als Frauen und als Arbeitgeber
- Umdenken und mehr Risikofreudigkeit in Unternehmen und in Executive Search im Laufe eines Search Prozesses, bezüglich Interpretation von notwendigen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen für eine Führungsposition. Die aktuellen Verfahren benutzen eine eher enge Definition, was von Anfang an mögliche geeignete Kandidaten ausschliesst.
- Fokus sollte auf GL sein -> Sensibilisierung der Rekrutierenden auf Gender Biases hilfreich
- Die Tatsachen jederzeit klarstellen: 1. Gender Diversity macht wirtschaftlich nicht nur Sinn, sondern ist geradezu ein "Must". 2. Es gibt genügend qualifizierte Frauen. 3. Es gibt genügend un-qualifizierte Männer in Verwaltungsräten, die ersetzt werden sollten.
- Ich bin immer noch der Meinung, dass der Entscheid zugunsten der besser geeigneten, qualifizierten Person sein sollte.
- Lors des évaluations du personnel féminin, il est impératif d'aborder le sujet du développement des cadres comme cela se fait naturellement avec le personnel masculin !
- Änderung der Werte; Umfeld, das sich ändert; junge Leute sind heute nicht mehr in demselben Mass bereit, sich zeitlich so zu engagieren wie dies vor 20 Jahren noch eine Selbstverständlichkeit war.
- Comply or explain wie im swiss code of best practice ergänzt ist perfekt. professioneller search ausserhalb des persönlichen umfeldes der aktuellen gl/vr-mitglieder/owner nach objektiven kriterien.



- Der Ansatz "comply or explain" ist der richtige, ob er durch soft law oder gesetzliche Vorgaben durchgesetzt wird ist egal (gesetzlich erzeugt mehr Incentivierung). Searchfirmen wie die Ihrige sollte sich freiwillig Auch da ein Paar Massstäbe setzen.
- Die Rekrutierungsgespräche müssen anders geführt werden, da Frauen sich viel weniger zutrauen und weniger Ellbogen zeigen wollen (eher Sache des Rekrutiers) und sich viel mehr bitten lassen (eher Lernprozess der Frauen), was auch ein gesellschaftliches Thema im Alltag ist.
- Förderung des Images von Männern, die sich wie ihre Frauen um die gemeinsamen Kinder kümmern
- Kollegialer Umgang untereinander. Der Artikel im Tagi hat es gezeigt, wenn wir Frauen nicht lernen, dass wir in solchen Angelegenheiten endlich zusammenstehen sollten, und den Neidaspekt endlich beiseite lassen, dann wäre vieles einfacher. Auch sollte es einfacher möglich sein, Beruf und Familie zu vereinen, wenn es dem Partner möglich ist, einem Teilpensum zu arbeiten, ohne dass es seiner Karriere schadet. Teilzeitarbeit in Kaderpositionen sollten vermehrt möglich, um nicht in die Ernährerfalle ab 50 Jahren zu geraten.
- Offene Ausschreibungen mit klaren Kriterien. Mindestens 2 Frauen pro Mandat als potentielle Bewerber neben Männer. Gleiches für GL Positionen.
- Positive Besetzung von anderer Rollenverteilung zwischen Mann und Frau in gesellschaftlichen Diskussionen
- Bessere Rahmenbedingungen um Frauen zu motivieren mehr zu arbeiten und mehr Verantwortung zu übernehmen: Abschaffung Ehestrafsteuer, Scheidungsrecht nicht im Sinne einer lebenslänglichen finanziellen Unterstützung von ausgebildeten Frauen, Blockunterricht in Schulen um Berufstätigkeit von Frauen zu erleichtern, Verantwortung für die eigene Altersversorgung von ausgebildeten Frauen, Förderung/Motivation zu technischer Ausbildung.
- Ganz klar müssen wir nicht nur die jungen und senior Frauen bei diesem Thema einbeziehen, sondern es ist essentiell, dass die senior Männer verstehen, dass man weibliche Karrieren anders angehen muss. Man muss mehr insistieren, wenn man ihnen grössere Rollen anbietet (Frauen trauen es sich meistens nicht zu und brauchen Überzeugungsarbeit) und man muss mit flexiblen Arbeitszeiten auf sie zugehen (nicht warten bis sie fragen....) und es als Model 'from the top' vorleben.
- Männer sollten sich gegenseitig davon überzeugen, dass Frauen andere Aspekte in die Diskussion einbringen und Schwerpunkte möglicherweise anders setzen und damit zu einer gesamtheitlicheren Betrachtung von Fragestellungen beitragen.
- Unternehmensinterne Förderprogramme. Gemeinsames Vorgehen mit männlichen Kollegen für diesen Schritt.
- Frauen unterstützen Frauen / - Pay Equality (immer noch 80%)
 1. Technische & Wirtschaftliche Berufen bei Mädchen / Schulen fördern
 2. Bessere und einfacher Kinderbetreuung (Vereinbarkeit von Familie & Beruf)
 3. Quoten für VR
 4. Unterstützung auf erster Führungsebene
 5. Seminare & Informationen & Artikel von Frauen als "Vorbilder"
- Vorbilder, Austausch-Plattformen
- Arbeitspartnerschaften, Flex Time, zusätzliche Assistenz, Coach für junge Führungsfrauen, Generationen-Tandem, ...
- Eine Liste von führungsfähigen und erfahrenen Frauen - d.h., die schon in eine Führungsposition sind oder gewesen sind könnte weiter helfen. Die einzige Kritik an der Liste (die ich gehört habe): einige Frauen seien in einem Verwaltungsrat, hätten jedoch selber nie eine Führungsposition ausgeübt.
- Elternzeit für Vater und Mutter frei aufteilbar; alle Stellen auch für 80% ausschreiben; Pflicht zur Suche via Inserate und evtl Executive Search statt über eigene Netzwerke; Förderung des Wissens über die Vorteile von Diversity für das Unternehmen
- Gute Beispiele von erfolgreichen Firmen mit Frauen im VR geben
Indices entwickeln, die die Firmen nach Anteil weiblichen VR beurteilt - analog zu Deutschland
- Jobsharing / Teilzeitarbeit
- Mehr gemischte Netzwerke mit klarem Business Fokus
- Nachdem nun 200 neue potentielle VR-Frauen aufgelistet sind, sollte man proaktiv mit den Firmen die Profile durchgehen, um diese neuen Frauen wirklich zu platzieren.
- siehe 4): Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Mehr branchenübergreifend rekrutieren um neue Themen zu adressieren
- Arbeitspartnerschaften, geteilte Führungsverantwortung, stärker auf Führungsqualitäten als auf Fachexpertise schauen, flexiblere Karrierewege, flexible Arbeitsmodelle, Quoten für Nachwuchsprogramme