

Datum: 05.03.2017

Der Mann braucht eine Motivationspritze

Bei der Diskussion um Frauen in Spitzenpositionen wurde das starke Geschlecht abgehängt. Es ist Zeit, das zu ändern



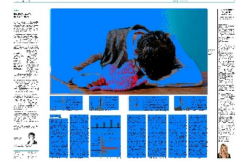
Andreas Meyer, SBB

«Wir brauchen Männer als Vorbilder, die als Führungskräfte 80 bis 90 Prozent arbeiten»



Urs Honegger, CEO PWC

«Bis 2020 wollen wir bei PWC 20 Prozent Partnerinnen haben»



Datum: 05.03.2017



Nicole Burth Tschudi, CEO Adecco

«Um Geschlechtergleichheit zu erreichen, wollen wir den Frauenanteil bei den Führungskräften in den nächsten drei Jahren auf 35 Prozent bringen»



Stefan Pfister, CEO KPMG Schweiz

«Frauenförderung ist kein nettes Wunschprogramm, sondern ein business-relevantes Thema»

Karin Kofler (Text) und Basil Stücheli (Foto)

Zürich Am 8. März ist Kampftag. Es ist der internationale Tag der Frau. Angeheizt durch das reaktionäre Klima, das US-Präsident Donald Trump sät und das zur «Pussy grabs back»-Bewegung geführt hat, sind weltweit Proteste angesagt. Auch in der Schweiz werden wieder markige Worte fallen zu den Ungerechtigkeiten, die den Frauen in der Gesellschaft und im Job so widerfahren. Lohn-Schere zwischen Mann und Frau, Unvereinbarkeit von Beruf und Familie, mangelnde Karrierechancen: jedes Jahr dieselbe Misere.

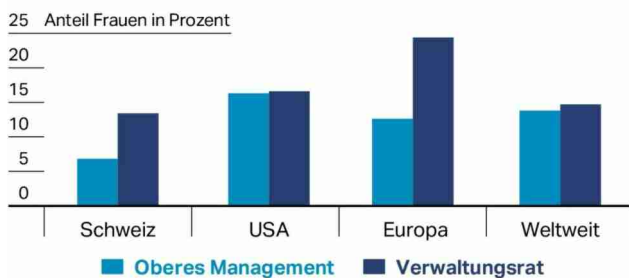
Doch aus Sicht der Wirtschaft soll Larmoyanz aus dem Programm des diesjährigen 8. März gestrichen werden.

Stattdessen fährt man mit positiven Bekenntnissen der obersten Wirtschaftsführer zur Frauenfrage auf. Die Organisation Advance, der über 60 bekannte Firmen angeschlossen sind, wird mit einer Liste von 40 CEOs aufwarten, die konkrete Ziele zum Frauenanteil im Kader benennen oder zumindest ihr Engagement in der Sache der Frau betonen. PWC-Chef Urs Honegger etwa

will bis 2020 den Anteil an Partnerinnen auf 20 Prozent bringen, Adecco-Chefin Nicole Burth strebt 35 Prozent Frauen im Kader in 3 Jahren an.

Die Aufrufe der Chefs sind lobenswert und alles andere als selbstverständlich. Denn auf konkrete Ziele wollen sich noch längst nicht alle CEOs einlassen. Die Commitments drücken aber auch Verzweiflung aus. Warum um Himmels willen fruchten die Frauenförderungsmassnahmen der letzten 10 Jahre nichts?, fragt man sich in den luftigen Sitzungszimmern von so manchem Grosskonzern. Der Anteil Frauen im obersten Management dümpelt bei mageren 6,7 Prozent. Im Vergleich zu Europa und der Welt fällt die Schweiz bös ab. Nächste Woche erscheint der Schilling-Report mit neuen Zahlen.

Mehr Frauen im Verwaltungsrat als im Management



Frauen sitzen nicht dort, wo die Macht ist





Datum: 05.03.2017

Es wird kaum ein Boost auf operativer Stufe erwartet.

Man müsse die Männer dazu bringen, ihre Pensen zu senken

Die Fortschrittlichsten unter den CEOs erkennen allmählich, warum die Frauenfrage in der Sackgasse steckt: Weil die Männer abgehängt haben und die berechtigten Ziele zur Geschlechtergleichheit passiv unterlaufen. Talentprogramme, Coachings, Mentoring, Seminare zur Stärkung des Selbstbewusstseins: Vieles wurde in der Vergangenheit getan, um fähigen Frauen den Weg nach oben zu ebnet. Das hat bei den Männern an der Basis nicht nur positive Gefühle erzeugt. «Diversity ist ein sehr emotionales Thema. Die Männer können unbewusst Angst um ihre Privilegien haben. Und das obwohl letztlich beide Geschlechter profitieren», sagt Ikea-Schweiz-Chefin Simona Scarpaleggia. Die Italienerin ist auch Präsidentin von Advance.

Doch was für das starke Geschlecht rauspringt, ist diesem offenbar noch nicht so klar. Mann, so scheint es, hat einfach genug vom ewigen Tamtam um die Frau. Eine Art Gender-Müdigkeit lähmt den Fortschritt.

Und genau da haken clevere CEOs nach. «Wir brauchen Männer als Vorbilder, die 80 bis 90 Prozent arbeiten», sagt SBB-Chef Andreas Meyer. Ins selbe Horn bläst Antoinette Hunziker-Ebneter. «Wir müssen bei den Männern ansetzen und ihnen klarmachen, dass wir ihnen nichts wegnehmen, wenn sie Frauen fördern», sagt die Verwaltungsratspräsidentin der Berner Kantonalbank und ehemalige Börsen-Chefin. Man müsse auch Männer dazu bringen, ihre Pensen zu senken. Um das sicherzustellen, hat Hunziker bei der Berner

Kantonalbank das Projekt Diversité lanciert. Es soll Teilzeit fördern und verpflichtet die Entscheidungsträger zu einer ganz konkreten Anzahl Co-Führungen mit Pensen von 50 bis 60 Prozent. Profitieren können alle. Zudem wurde ein internes Video gedreht mit Männern als Testimonials. «Sich für Geschlechtergleichheit einzusetzen, muss cool werden», sagt Hunziker-Ebneter.

In der obersten Etage ist diese Botschaft schon vor einiger Zeit angekommen. Angetrieben vom Druck der Investoren und der Öffentlichkeit, hat sich in den letzten zwei Jahren so mancher Topshot als Frauenförderer zu positionieren versucht. CS-Präsident Urs Rohner etwa hat die Lücke schon früh erkannt. Andere sind ihm gefolgt.

Männliche Entscheidungsträger an den konkreten Ergebnissen messen

Der gordische Knoten muss indes in den unteren Hierarchieebenen durchgehauen werden. Die Herren dort wollen sich nicht abgehängt sehen ob so viel Diversity-Euphorie. Das hat man auch bei Deloitte erkannt. Der Beratungsriese hat seine Aktivitäten in den letzten zwei Jahren entsprechend angepasst. Heute bietet das Unternehmen zum Beispiel ein Coaching für Väter an und für die Chefs von frischgebackenen Eltern. Denn wenn die Chefs Sitzungen zu unmöglichen Zeiten ansetzen oder kein Verständnis für die Elternschaft haben, ist der Stress programmiert. Seit letztem Jahr kriegen die Neo-Papis auch zwei Wochen Vaterschaftsurlaub statt zwei Tage.

Männer, macht mit! Catalyst, eine weltweit tätige Beratungsorganisation, die von ABB-Präsident Peter Voser als Präsident des Verwaltungsrats geführt wird, hat vor gut einem Jahr die Männer-Plattform Marcs lanciert. Sie

steht für Men Advocating Real Change und soll das starke Geschlecht zum Promotor für die Sache der Frau machen. «Hier können Männer sich selbst sein und offen diskutieren, was sie rund um das Thema Gender beschäftigt», heisst es auf der Homepage.

Doch nebst dem Wohlfühlprogramm sollen die Männer auch mehr Druck verpasst bekommen. «Frauen werden nur dann systematisch gefördert und befördert, wenn man die Entscheidungsträger, die meist männlich sind, an konkreten Zielen misst», glaubt Ikea-Chefin Simona Scarpaleggia. Beim Prüfriesen PWC soll das künftig so aussehen, dass an Sitzungen, an denen über Beförderungen geredet wird, ganz konkret offengelegt wird, wer im Team wie viele Frauen befördert hat. Die Transparenz in dieser Frage soll laut der Diversity-Beauftragten Joanne Burgener den Wettbewerb etwas stimulieren und Ausreden erschweren, wenn es nicht vorwärtsgeht.

Zeichen der Hoffnung gibt es auch vonseiten der Headhunter. «Es kommt immer öfter vor, dass bei einer Vakanz Kunden von mir eine reine Frauenliste möglicher Kandidatinnen wollen», weiss Doris Aebi vom Executive-Spezialisten Aebi + Kuehni in Zürich. Die langjährige Personalexpertin weiss um die Befindlichkeit der Männer. Wenn sie einem Kandidaten absagen muss, kommt am anderen Ende der Leitung ab und zu ein Seufzer mit der Bemerkung: «Ich bin halt keine Frau.» Auch bei Kandidaten, die auf der Suche nach Verwaltungsratsmandaten sind, hört man hinter vorgehaltener Hand ab und zu Verdruss darüber, dass Frauen derzeit bevorzugt werden. Vielleicht ein Fall für die Männerplattform.