



Erfolgsfaktor Gender Diversity: Massnahmen und Hemmfaktoren

Empfehlungen zur Etablierung von bestqualifizierten Frauen
in den obersten Schweizer Führungsgremien

Verfasst von Dr. Fabienne E. Meier
April 2022

Gender Diversity: Es braucht mehr als den neuen Geschlechterraumwert. Es braucht eine echte Überzeugung, dass gendergemischte Führungsteams erfolgreicher sind.

- **Ausgangslage:** Der Geschlechterraumwert (seit Januar 2021) hat sich als sinnvoller Hebel gezeigt, um bestqualifizierte Frauen schneller ins Topmanagement (VR, CEO, GL) hineinzubringen. Aktuelle Zahlen belegen allerdings, dass 31% der Unternehmen noch keine Frau in der Geschäftsleitung haben.
- **Erste Massnahme (64% der Befragten): Die Haltung der/des CEOs (in Worten und Taten)**
Die/der CEO ist die wichtigste Identifikationsfigur für Führungskräfte im Unternehmen und trägt mit einer klaren und konsistenten Haltung das Thema nach Innen und Aussen. Sie/er hat die Möglichkeit, die/den CHRO zu stärken und ihr/ihm die Kompetenzen sowie das Budget zuzusprechen.
- **Zweite Massnahme (55% der Befragten): Die Vereinbarkeit von Familie und Führungspositionen**
Die Akzeptanz für Flexibilität in den Familienjahren ist notwendig, damit Mütter bereit sind, den Preis der Karriere zu zahlen (vgl. Hemmfaktoren), und später für Positionen im Topmanagement verfügbar sind. Das Problem der Vereinbarkeit – mit der hohen Anforderung an eine GL-Position mit internationaler Mobilität, einer teuren Kinderbetreuung und weiteren kostspieligen flankierenden Massnahmen zur Meisterung eines komplizierten Schweizer Schulsystems – zwingt die meisten Familien in die Knie.
- **Hemmfaktoren:** Der Preis der Karriere zu zahlen (d. h. auch persönlich einschneidende Kompromisse zugunsten der Karriere einzugehen), wird als ein besonders hoher Hemmfaktor angesehen. Andere wichtige Gründe sind die schwächere Präsenz in Business-Netzwerken, fehlende Vorbilder, die zeitliche Verfügbarkeit und die geringere internationale Mobilität der Frauen.
- **Fazit:** Es ist ein gesellschaftliches und wirtschaftliches Umdenken nötig, um vom Nutzen gendergemischter Führungsteams zu profitieren zu wollen. Jedoch darf nicht vergessen gehen, dass eine Führungsposition auf Geschäftsleitungsebene einen hohen Einsatz fordert und den nachweisbaren Leistungserfolg eines kompetenten obersten Führungsgremiums voraussetzt.



Massnahmen für eine bessere Gender Diversity

Welche drei der folgenden Massnahmen sind Ihrer Meinung nach besonders geeignet, um Gender Diversity auf allen Führungsstufen sicherzustellen?

% der Befragten

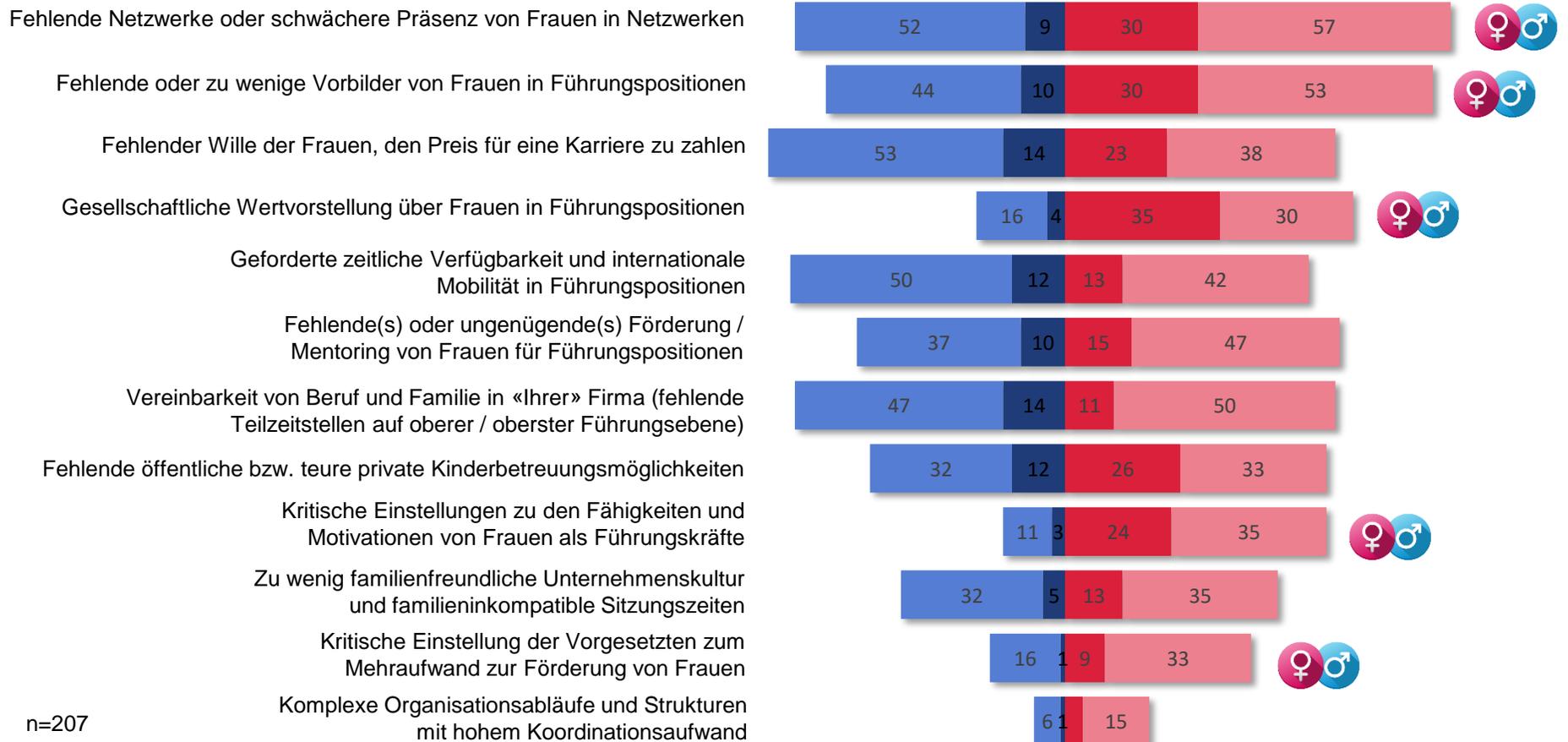
Massnahmen, um Gender Diversity auf allen Führungsstufen sicherzustellen	männlich	weiblich	Gesamt
Haltung CEO: Klare und konsistente Haltung zur Gender Diversity des CEOs in Worten und Taten (inkl. Empowerment der obersten HR-Funktion)	63.5	64.6	63.8
Vereinbarkeit: Anpassung der Arbeitsbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Führungspositionen für Frau und Mann (Teilzeitstellen; familienkompatible Sitzungszeiten; wenig Reisetätigkeit; geringer Abstimmungsbedarf, etc.)	55.8	52.1	55.2
Förderung: Förderprogramme für Frauen in Führungspositionen	55.8	22.9	47.1
Ziele: Klare Zielvorgaben für Gender Diversity auf allen Stufen im Unternehmen	37.2	60.4	42.9
Vorbild VR: Verwaltungsrat ist Vorbild für Gender Diversity und strebt Parität an (50% Frauen / 50% Männer)	29.5	37.5	31.0
Familiengründung: Berufliche Unterstützung der Frauen vor oder während der Familiengründungsphase (Sparring / Mentoring), um den Berufsausstieg zu vermeiden	19.9	18.8	19.5
Vorurteile: Individuelles Sparring von männlichen wie weiblichen Führungskräften, die «unbewusste» Vorurteile haben; Machtkämpfe austragen und somit die Entwicklung ihrer weiblichen Talente bremsen	17.3	20.8	18.1
Bonus: Bonusrelevante Zielvorgaben fürs Topmanagement	5.8	12.5	8.1
ESG-Bericht: Messung von Gender Diversity im Rahmen der ESG Berichterstattung	5.1	8.3	6.2
Workshops: Schulungen und Entwicklungsprogramme mit Workshops, um die Vorteile der Gender Diversity zu betonen und die diverse Zusammenarbeit zu verbessern	4.5	2.1	3.8

n=207

Hemmfaktoren für eine bessere Gender Diversity

Welche der folgenden Faktoren verhindern oder verlangsamen eine bessere Gender Diversity (Vertretung beider Geschlechter) in den Führungsgremien von Schweizer Unternehmen?

Prozent der männlichen / weiblichen Befragten



n=207



= signifikante Unterschiede

■ Stimme sehr zu, männlich ■ Stimme eher zu, männlich ■ Stimme sehr zu, weiblich ■ Stimme eher zu, weiblich

Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!



Sandro V. Gianella
Managing Partner



Dr. Fabienne E. Meier
Partnerin



Stephan Reifferscheid
Partner

Ihre Ansprechpartner

Knight Gianella & Partner AG
Alte Landstrasse 115
8702 Zollikon/Zürich

T +41 44 421 29 29
office@knightgianella.ch
www.knightgianella.ch

