

Blitzumfrage

Ergebnispräsentation 'Frauenquote'

Autor: Roy Hitchman

März 2011

Inhaltsverzeichnis

4. Zusammenfassung der Ergebnisse
5. Unsere Einschätzung (1)
6. Unsere Einschätzung (2)
7. Geschlecht der Antwortenden
8. Ist eine Frauenquote nötig?
9. Ist eine Frauenquote nötig? (nach Geschlecht)
10. Ist eine Frauenquote nötig? (nach Altersgruppe)
11. Ist eine Frauenquote nötig? (nach Hierarchie)
12. Auf welchen hierarchischen Ebenen soll eine Frauenquote eingeführt werden?
13. Warum ist eine Frauenquote nötig?
14. Teilnehmerkommentare (1)
15. Teilnehmerkommentare (2)
16. Welche Art von Quote?
17. Welche Art von Quote? (nach Geschlecht)
18. Welche Art von Quote? (nach Altersgruppe)
19. Welche Art von Quote? (nach Hierarchie)
20. Teilnehmerkommentare
21. Wie hoch soll die Quote sein?
22. In welchen Firmen soll die Quote eingeführt werden?
23. Teilnehmerkommentare
24. Warum ist eine Frauenquote unnötig? (maximal drei Nennungen waren möglich)
25. Warum ist eine Frauenquote unnötig? (nach Geschlecht / maximal drei Nennungen waren möglich)
26. Warum ist eine Frauenquote unnötig? (nach Altersgruppe / maximal drei Nennungen waren möglich)

Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)

27. Warum ist eine Frauenquote unnötig? (nach Hierarchie / maximal drei Nennungen waren möglich)
28. Teilnehmerkommentare (1)
29. Teilnehmerkommentare (2)
30. In welcher Position sind Sie tätig? (nach Geschlecht)
31. In welcher Position sind Sie tätig? (nach Altersgruppe)
32. In welcher Branche erzielt Ihr Unternehmen die grössten Umsätze?
33. Wie viele Mitarbeitende sind in Ihrem Unternehmen global beschäftigt?
34. Statistik

Zusammenfassung der Ergebnisse



Frauenquote von Führungskräften deutlich abgelehnt

- 52,1 % der Frauen und 89,3 % der Männer unter den Top-Führungskräften der Schweizer Wirtschaft lehnen eine Frauenquote ab.
- Nur eine Minderheit von 24 % verlangt die Einführung einer Frauenquote; diese müsse in Form einer staatlichen Pflicht zur Selbstverpflichtung bestehen, mindestens 30 % betragen und für alle Managementebenen in Firmen mit mehr als 200 Mitarbeitenden gelten.
- Hauptargument für die Einführung: Man müsse sich konkret zum Ziel setzen, mehr Frauen ins Management zu holen, ansonsten geschehe nichts.
- Je höher in der Hierarchie und je älter die Befragten, desto grösser die Ablehnung einer Frauenquote.
- 76,7 % der ablehnenden Frauen begründen ihre Nein damit, dass sie keine Quotenfrauen sein wollen; 62,7 % der ablehnenden Männer finden, qualifizierte Frauen schafften den Sprung ins Management auch ohne Quote.

Unsere Einschätzung (1)



Bei unserer Umfrage unter mehr als 1800 Verwaltungsräten, Geschäftsleitungsmitgliedern und Top-Führungskräften der Schweizer Wirtschaft haben 76 % der Teilnehmenden die Einführung einer Frauenquote abgelehnt. Erwartungsgemäss hoch war mit 88 % der Anteil der antwortenden Frauen, während sich nur 16 % der Männer an der Umfrage beteiligten, was genau der Hälfte eines normalen Rücklaufs entspricht. Damit haben sie ihr Desinteresse am Thema deutlich dokumentiert.

Insgesamt beteiligten sich über 400 Führungskräfte an der Umfrage. Sowohl die Frauen (52,1 %), und noch deutlicher die Männer (89,3 %) lehnen eine Frauenquote ab. Die Gegnerinnen führen als Hauptgrund an, sie wollten keine Quotenfrauen sein, gefolgt vom Argument, dass qualifizierte und selbstbewusste Frauen den Sprung ins Management auch ohne Quoten schafften. Letzteres war auch das am häufigsten genannte Argument der Männer für ihre ablehnende Haltung, gefolgt vom Einwand, dass Quoten einen künstlichen Eingriff in den Markt bedeuteten, und deshalb unerwünscht seien.

Je höher in der Hierarchie und je älter die Befragten, desto grösser die Ablehnung einer Frauenquote und desto geringer die Bereitschaft zur gesetzlichen Regulierung.

Bemerkenswert ist der Befund, dass die Front der Ablehnung einer Frauenquote mit steigender hierarchischer Stellung breiter wird. 82,5 % der Verwaltungsräte und damit deutlich mehr als der Durchschnitt der Befragten (76 %) sagen Nein zur Frauenquote. Geschäftsleitungsmitglieder repräsentieren den Durchschnitt (75,9 %), während die Ablehnung durch die Mitglieder des operativen Managements ohne Einsitz in der GL etwas geringer ausfällt (69,5 %). Mit zunehmendem Alter der Befragten nehmen die Zustimmung zu einer Frauenquote sowie die Bereitschaft zur gesetzlichen Regulierung deutlich ab. 80 % der Befragten im Alter bis 35 Jahre, die die Einführung einer Frauenquote unterstützen, wollen auch eine gesetzliche Regulierung mit Sanktionen oder eine staatlich verordnete, öffentlich nachvollziehbare Pflicht zur Selbstverpflichtung. Bei den über 50-Jährigen ist diese Zustimmung deutlich reduziert (56,4 %), was nichts anderes heisst, als dass die ältere Generation, die eine Frauenquote befürwortet, eine solche nur auf freiwilliger Basis einführen will.

Unsere Einschätzung (2)



Eine im November/Dezember 2010 durchgeführte Umfrage zum Thema Corporate Governance⁽¹⁾ ergab, dass 63,5 % der Verwaltungsräte gezielt nach weiblichen Führungskräften suchen, wenn nötig sogar mit Mehraufwand. 56 % der Geschäftsleitungsmitglieder und 52 % des operativen Managements gaben damals an, ebenfalls gezielt den Frauenanteil erhöhen zu wollen. Die Ergebnisse der heutigen Umfrage können dahingehend interpretiert werden, dass Verwaltungsrat, Geschäftsleitung und das Top-Management die Ansicht vertreten, bereits genügend für eine 'Gender Diversity' zu unternehmen, weshalb die Einführung einer Frauenquote nicht nötig sei.

Noch immer kaum Chancen für Frauen trotz Bemühungen der Unternehmensführungen, den Frauenanteil im Management zu erhöhen.

Eine im Jahre 2007 durchgeführte Studie beleuchtete den eklatanten Frauenmangel in den Schweizer Chefetagen⁽²⁾. Über die Hälfte der Unternehmen hatte für die Top-Positionen vor vier Jahren keine einzige weibliche Nachfolgerin. Bei 21 % der 400 grössten Unternehmen der Schweiz waren lediglich eine Frau und bei weiteren 14,5 % zwei Frauen in der Nachfolgeplanung berücksichtigt.

Es ist daher wenig überraschend, dass sich das Phänomen der fehlenden Frauen in Führungspositionen und Aufsichtsgremien seither akzentuiert hat. Vielleicht müsste entgegen der überwältigenden Mehrheitsmeinung der vorliegenden Umfrage doch ernsthaft über gewisse Zwangsmassnahmen mit dem Argument nachgedacht werden, dass man das Ziel, mehr Frauen ins Management zu holen, ohne verbindliche Vorgaben und überprüfbare Ergebnisse nicht erreichen wird.

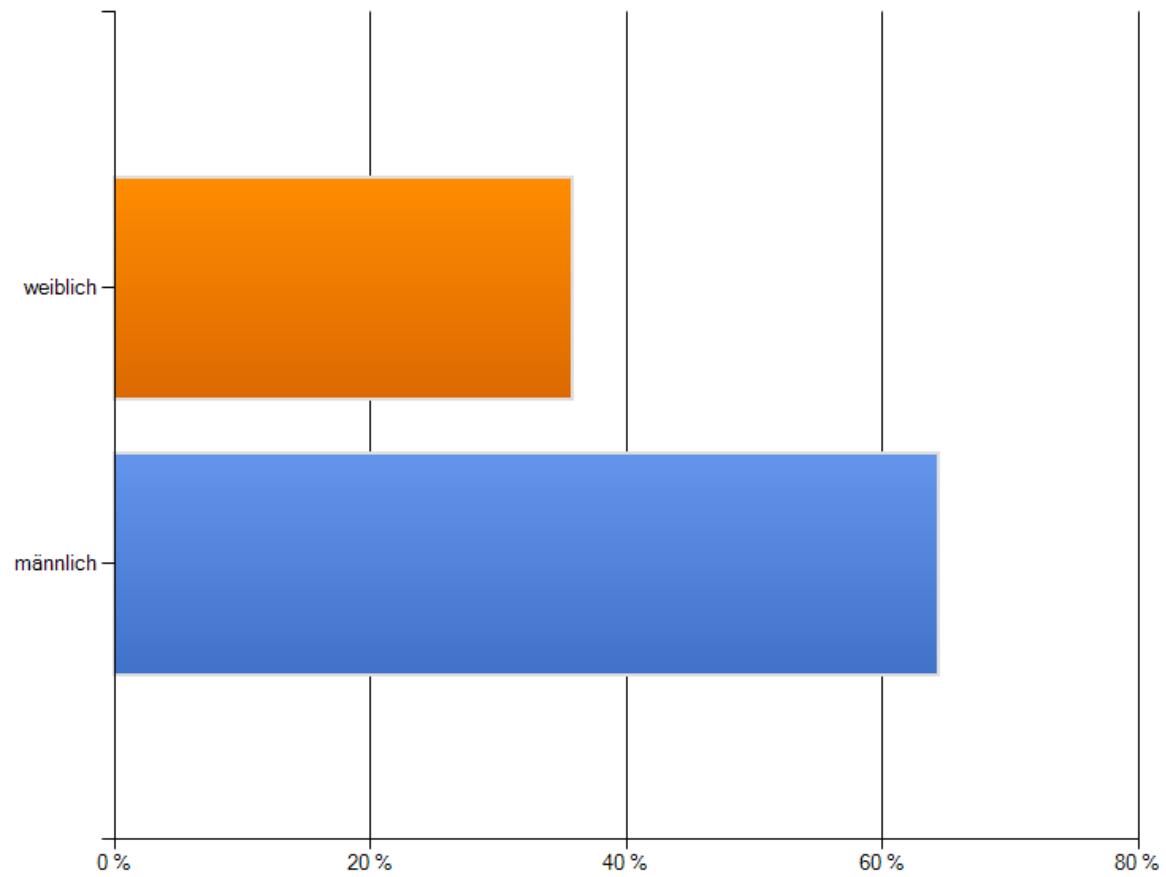
⁽¹⁾ 3. Hitchman Executive Panel zum Thema 'Corporate Governance'

http://www.roy-hitchman.ch/platform/content/element/144/Ergebnispraesentation_3_Corporate_Governance.pdf

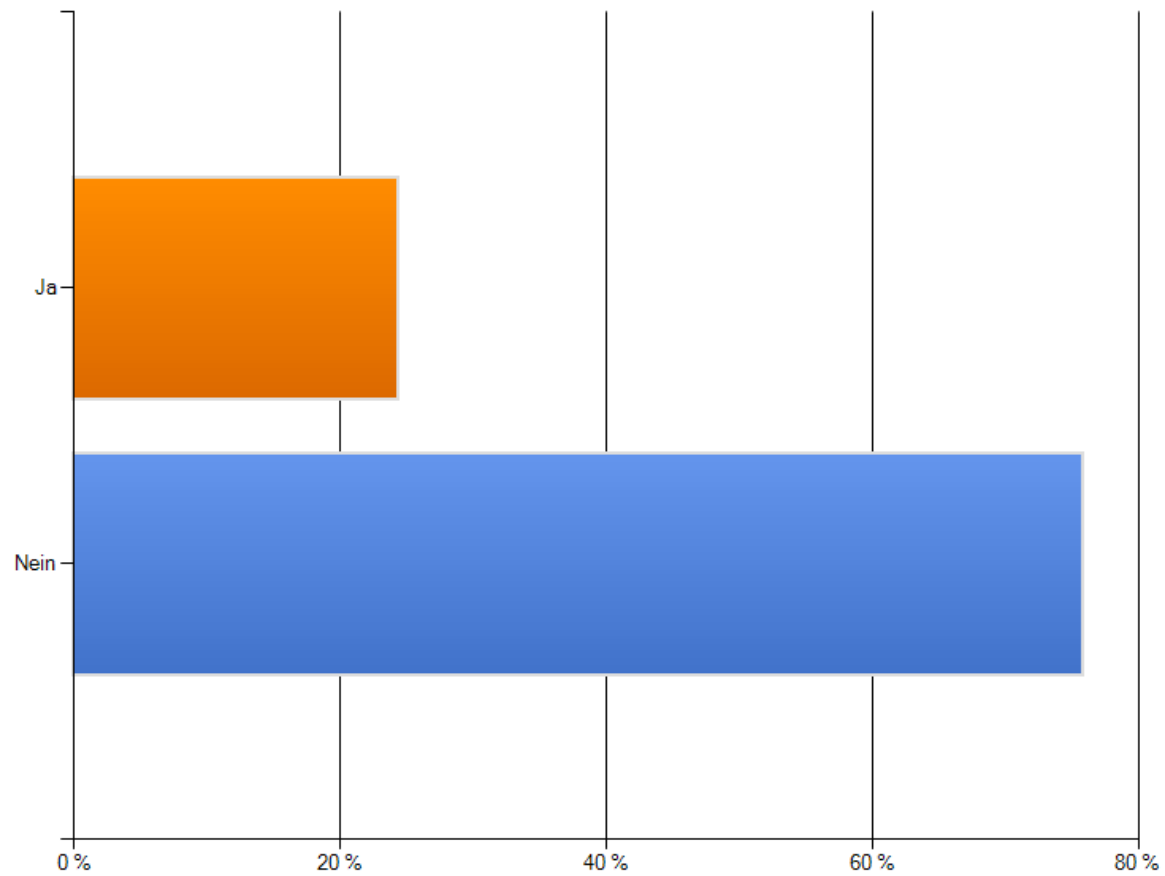
⁽²⁾ Roy C. Hitchman AG: 'Nachfolgeplanung – ein Stiefkind der 400 grössten Schweizer Firmen'

http://www.roy-hitchman.ch/platform/content/element/36/Nachfolgeplanung_Umfrage.pdf

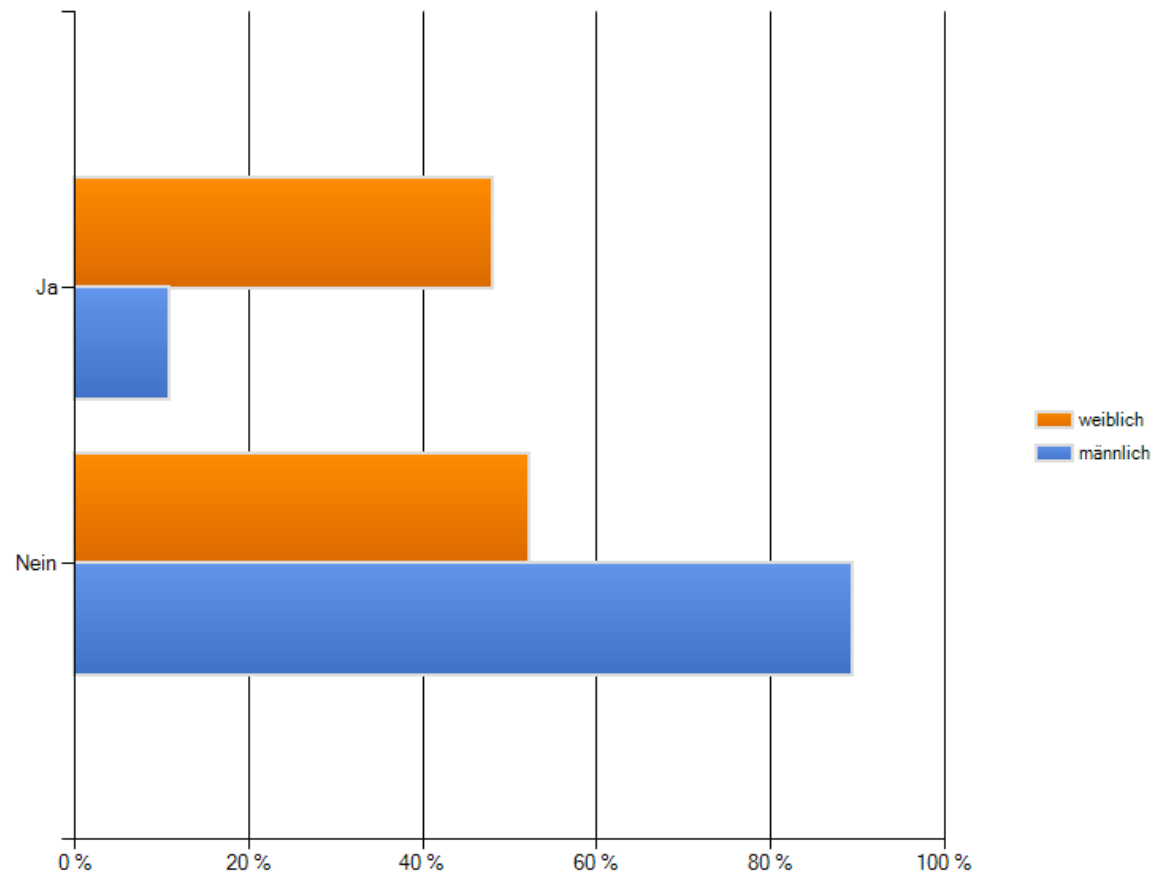
Geschlecht der Antwortenden



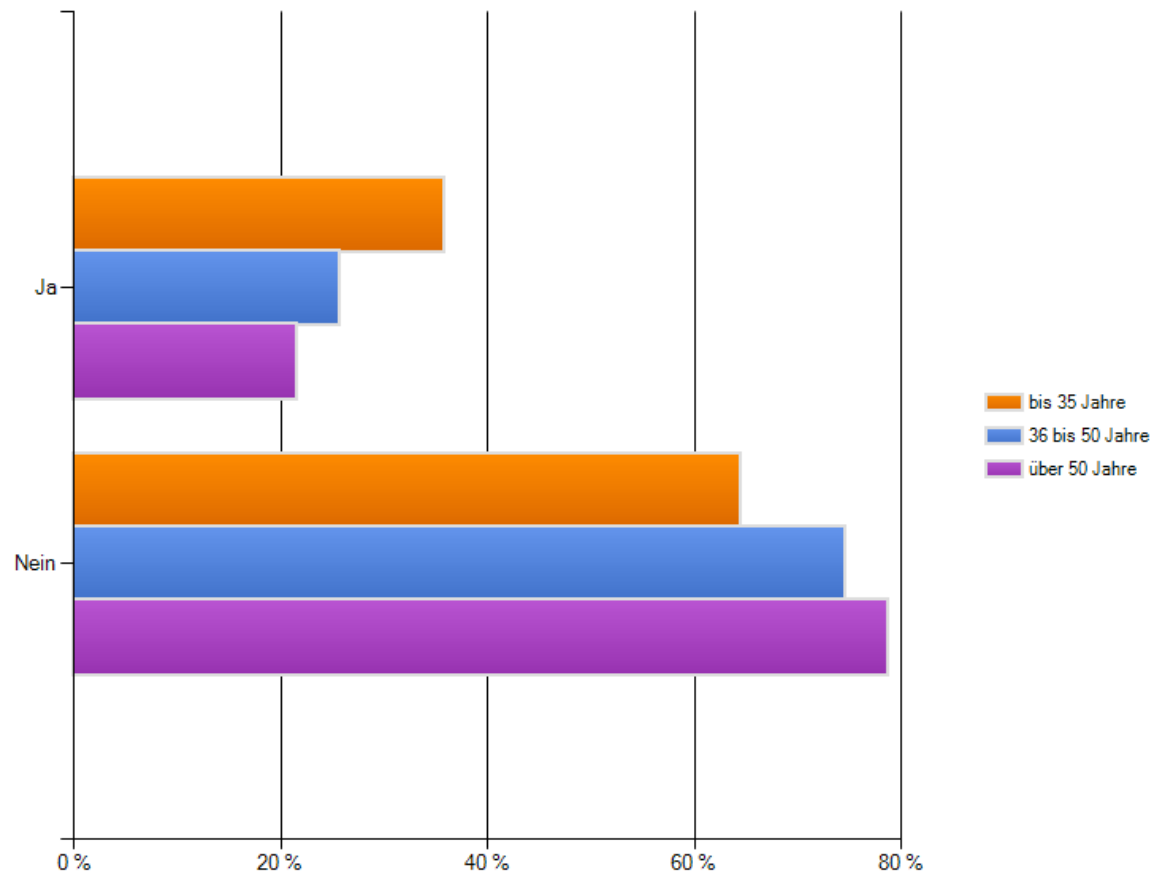
Ist eine Frauenquote nötig?



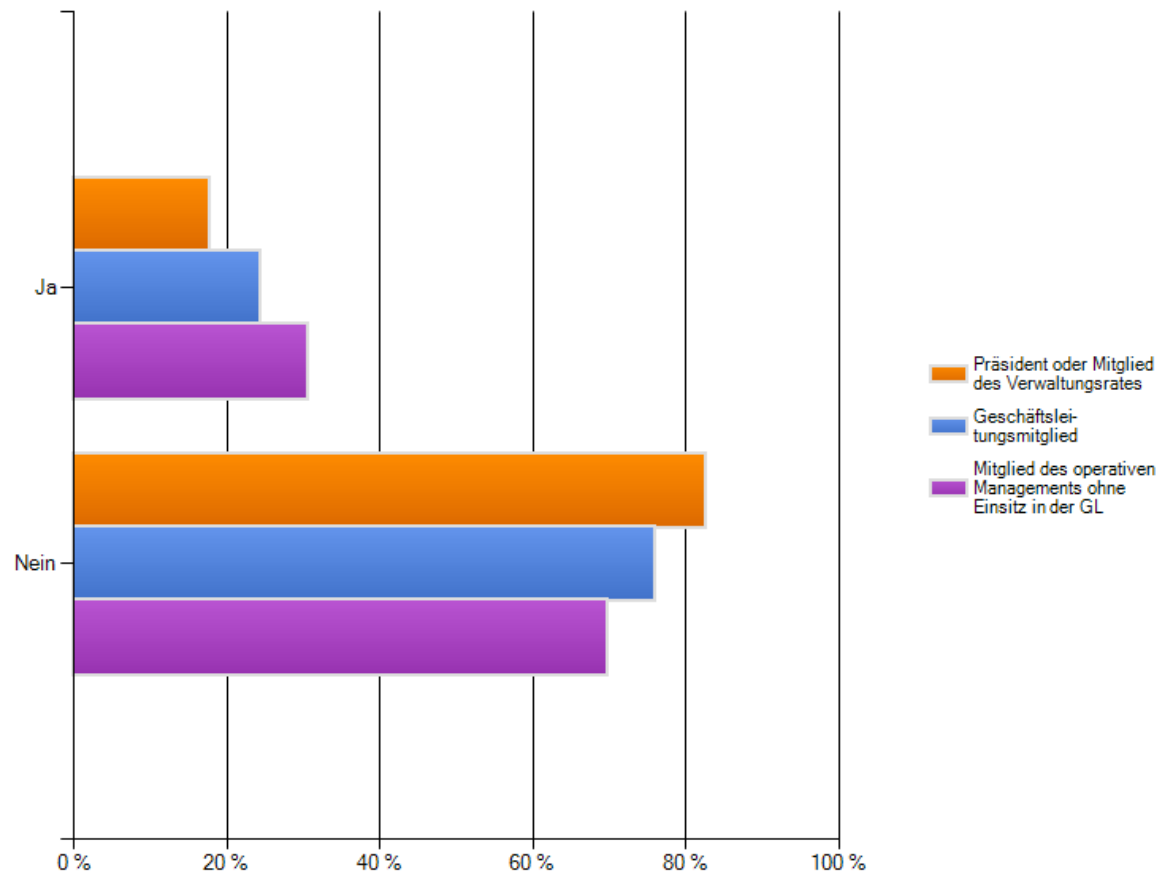
Ist eine Frauenquote nötig? (nach Geschlecht)



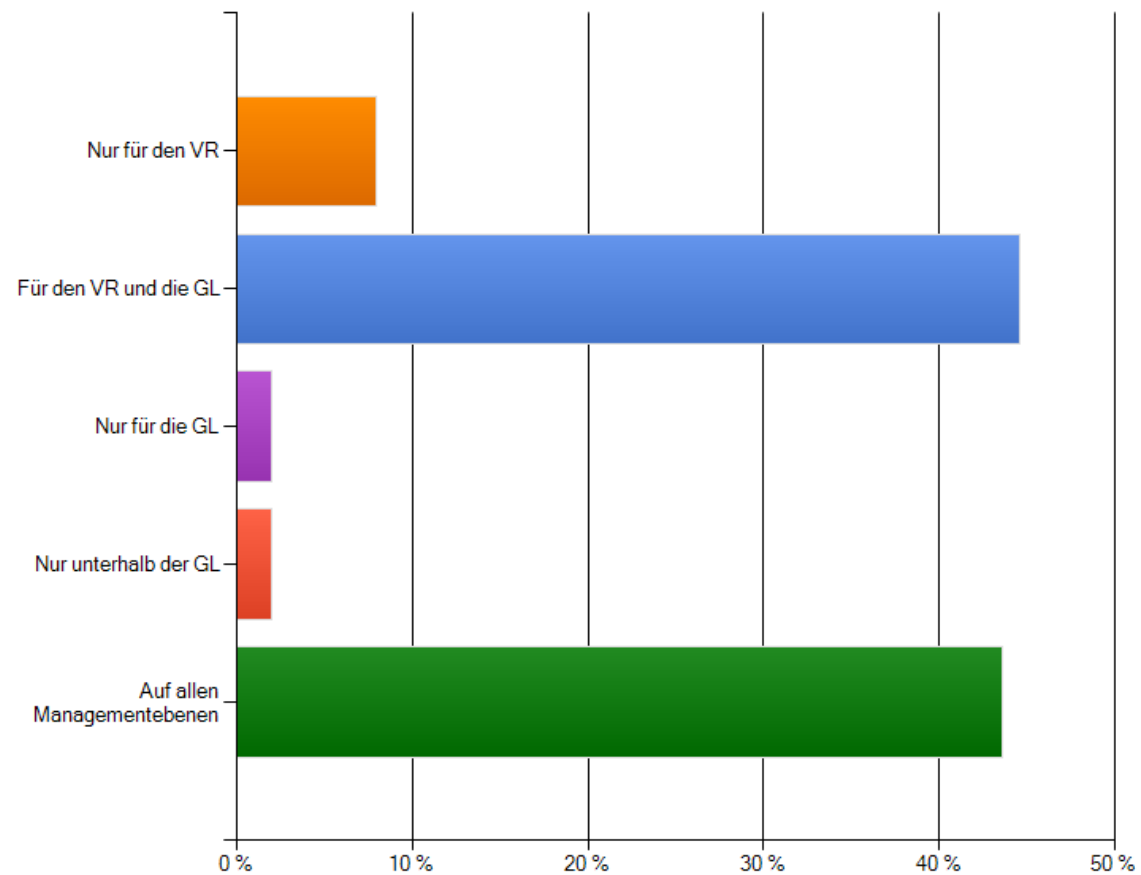
Ist eine Frauenquote nötig? (nach Altersgruppe)



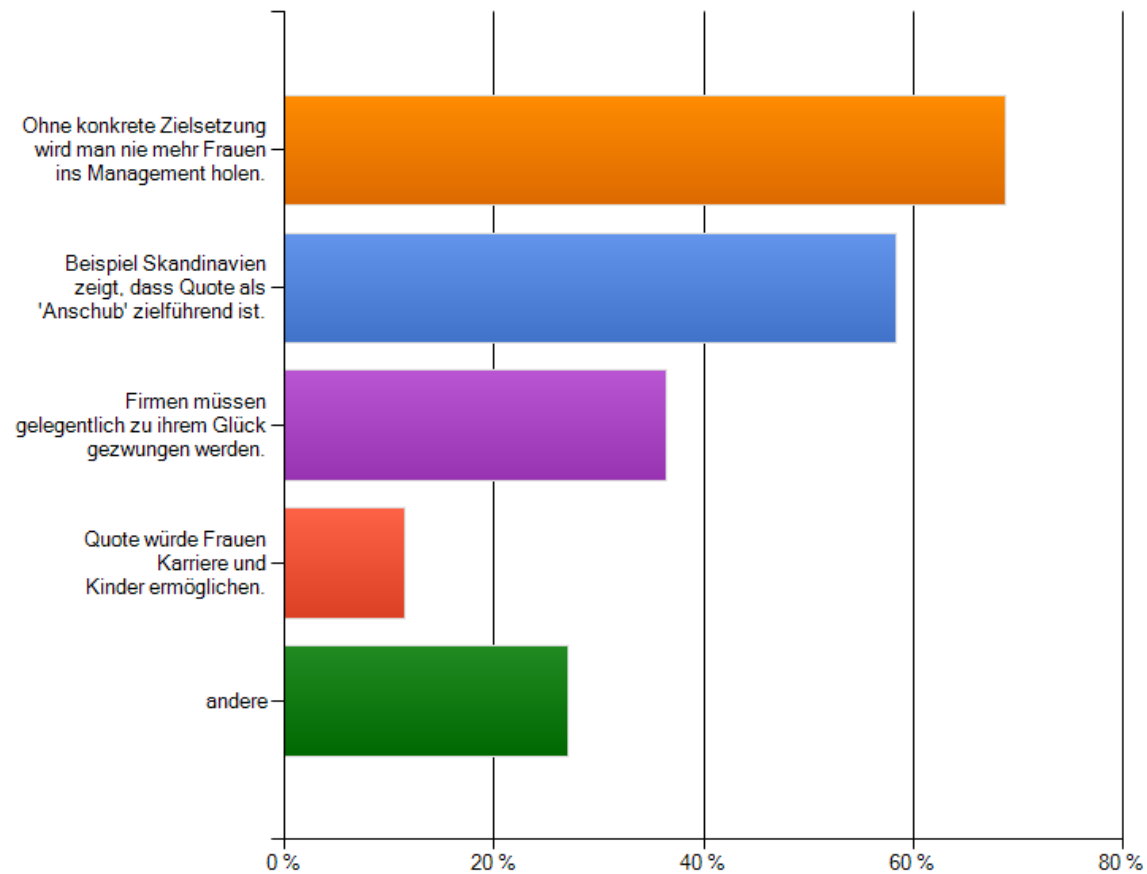
Ist eine Frauenquote nötig? (nach Hierarchie)



Auf welchen hierarchischen Ebenen soll eine Frauenquote eingeführt werden?



Warum ist eine Frauenquote nötig?



Teilnehmerkommentare:

Warum ist eine Frauenquote nötig? (1)

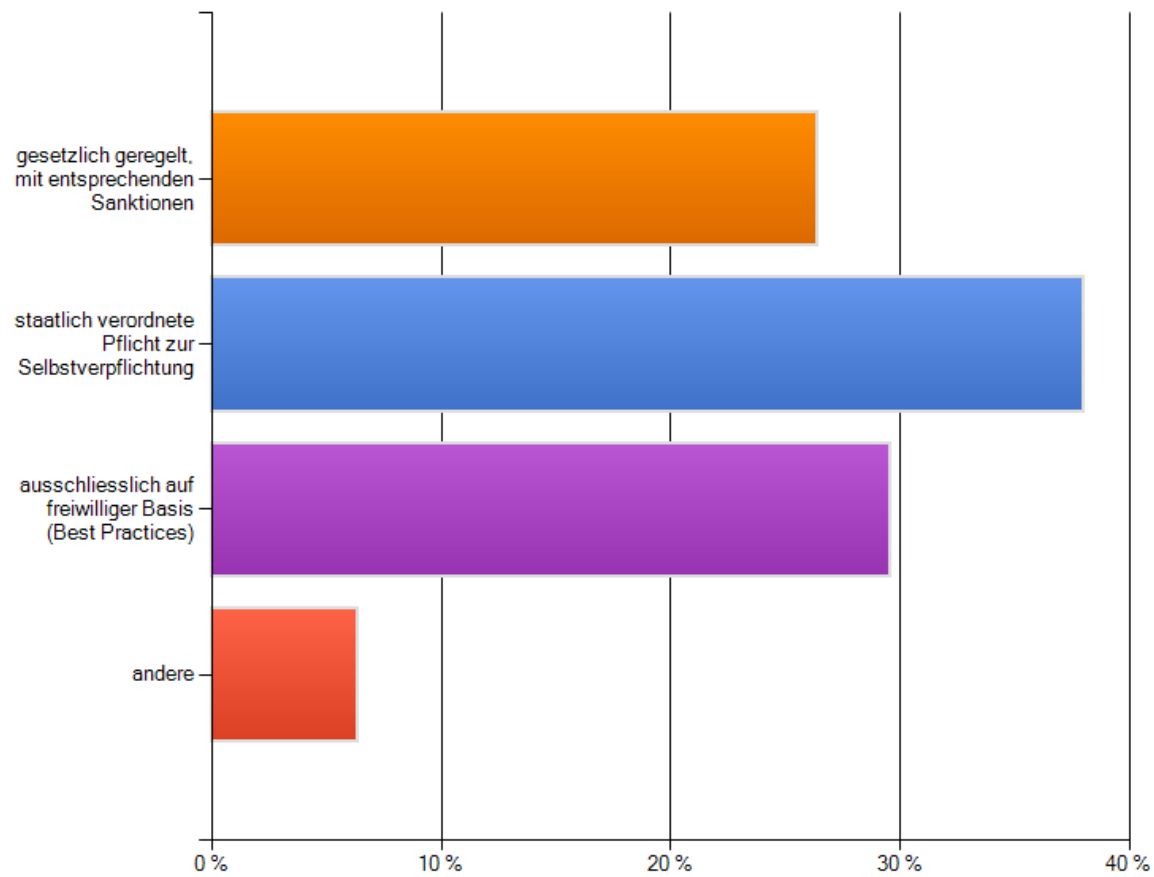
- Eine Quote könnte eine Übergangsregelung sein. Sobald mehr Frauen im Management etabliert sind, kann sie wieder fallen gelassen werden
- Ein Anschub über eine befristete Zeit, bspw. 8-10 Jahre, scheint mir vernünftig
- Man braucht ein Ziel in Form einer Frauenquote; denn nur was gemessen und kontrolliert wird, wird auch effektiv umgesetzt.
- Eigentlich möchte ich keine Quotenfrau sein, aber womöglich gibt es keinen anderen Ausweg, um tatsächlich mehr Frauen in gerade männerdominierenden Branchen ins Management zu bringen. In solchen Branchen sind Männer meist doch gerne unter sich.
- Von selbst tut sich wenig. Trägheit trotz belegter ökonomischer Vorteile kann wohl nicht anders bezwungen werden.
- Quoten gehören zum urschweizerischen System einer Ermöglichung von Partizipation auch von "Minderheiten", eigentlich passen sie zu unserer politischen Kultur.
- Ich habe die gläserne Decke durchbrochen. Aber ich erlebe beinahe täglich, wie schwer man es anderen Frauen macht.
- Ich möchte eine "Männerquote" für Männer als Teilzeitarbeitende, damit es auch für Männer legitim ist, ihre Kinder von der Kinderkrippe abzuholen oder bei Krankheit zuhause zu bleiben. Wir brauchen vorbildliche Männer!
- Weil vorwiegend Männer entscheiden, wer ins Management kommt
- Es geht um einen Anschub, denn sonst passiert auch in den nächsten Jahren nichts. Die Herren schieben sich weiterhin die prestigeträchtigen Positionen zu und bleiben unter sich. Es geht um Macht und Einfluss, und das teilt man(n) ungern.
- Quote = Zielsetzung, die aber nicht auf dem Altar der zweitbesten Ergebnisse geopfert werden darf.
- Es hat sich gezeigt, dass Goodwill alleine nicht genügt, daher muss über Alternativen nachgedacht werden.
- Männer als Chefs kennen oft Männer (aus Ausbildung, Militär, Sport) und fördern daher auch wiederum Männer. Das ist grundsätzlich verständlich, doch so ändert sich eben an der Anzahl der auf Geschäftsleitungsebene tätigen Frauen nichts, daher braucht es etwas 'Zwang', eine Veränderung herbeizuführen. Wie oben gesagt: Skandinavien hat es uns vorgelebt!

Teilnehmerkommentare:

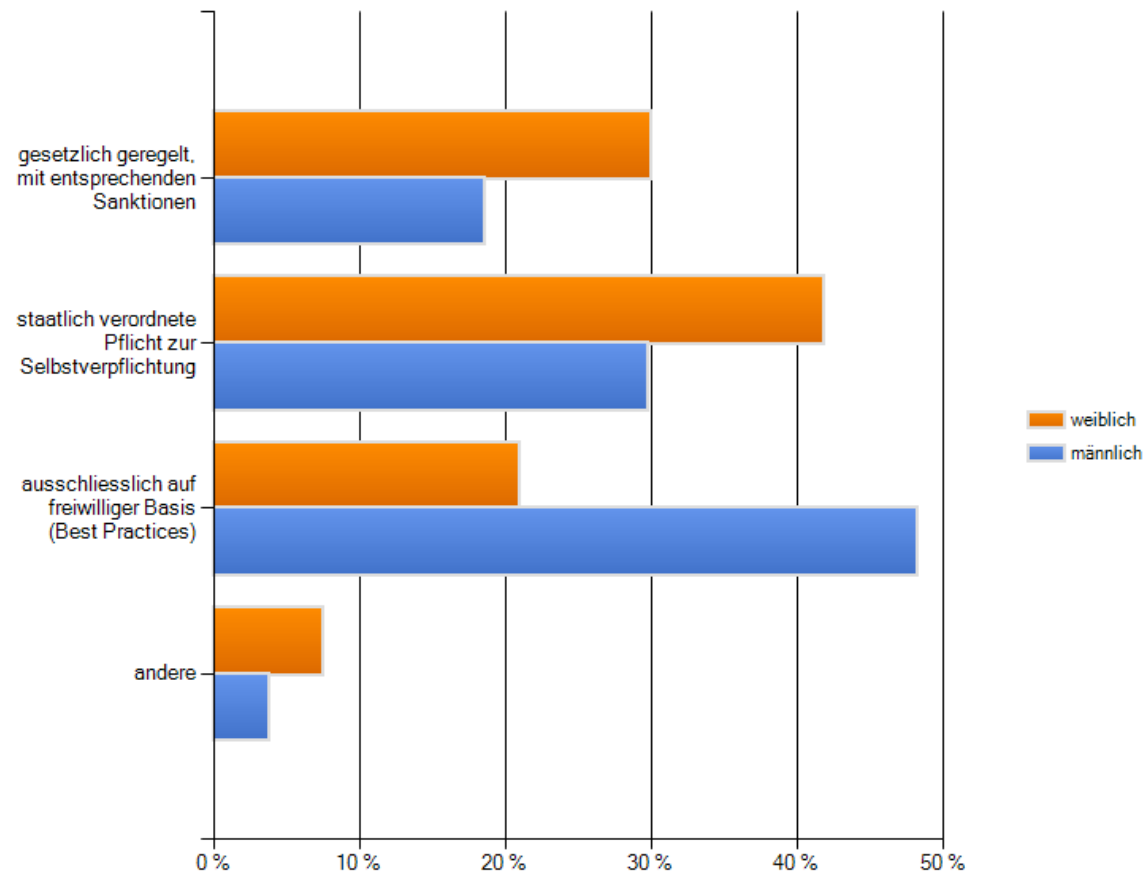
Warum ist eine Frauenquote nötig? (2)

- Ich war früher nie für eine Quote; ich habe aber nach 20 Jahren Berufserfahrung feststellen müssen, dass sich wahrscheinlich nur dann etwas zugunsten der Frauen bewegen wird, wenn es gesetzlich vorgeschrieben ist. Traurig, aber wahr.
- Es braucht eine Frauenquote, damit sich die Strukturen so ändern und die Voraussetzung anschliessend gegeben ist, dass sich die Frau nicht zwischen Beruf und Kindern entscheiden muss.

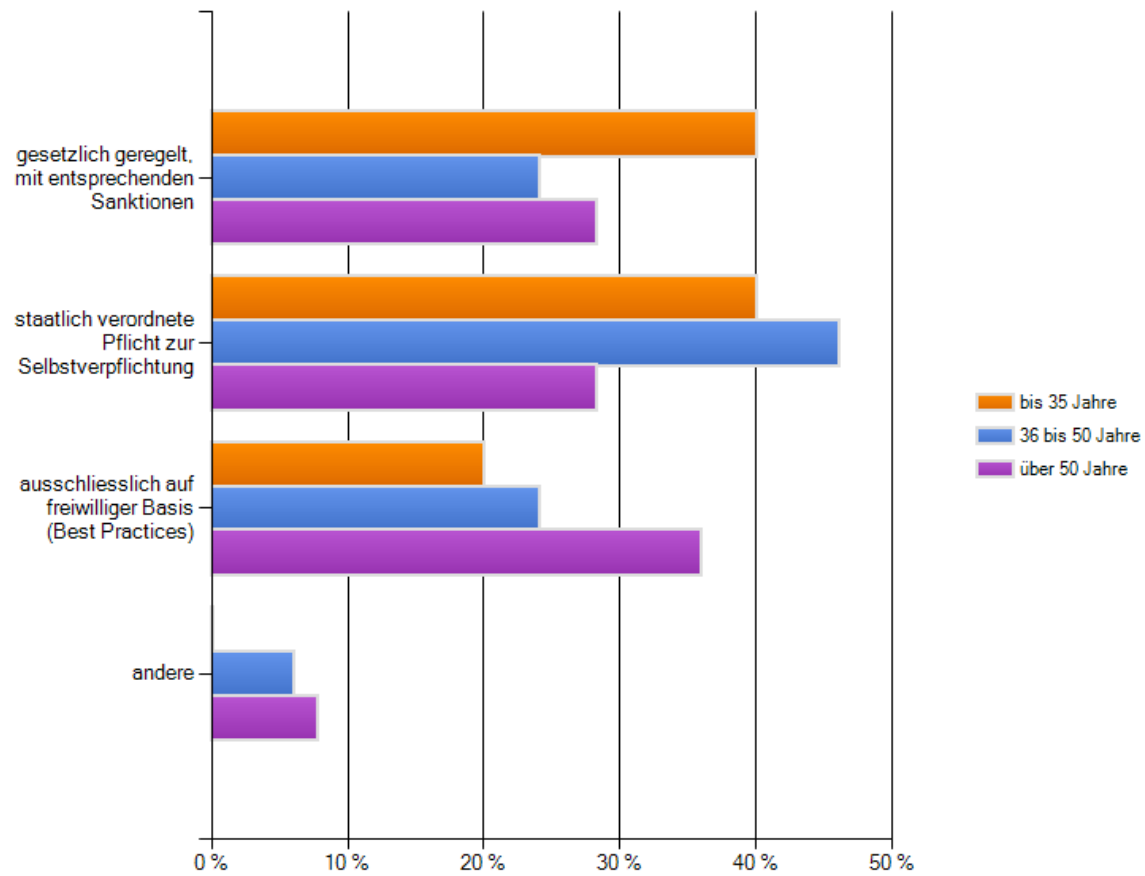
Welche Art von Quote?



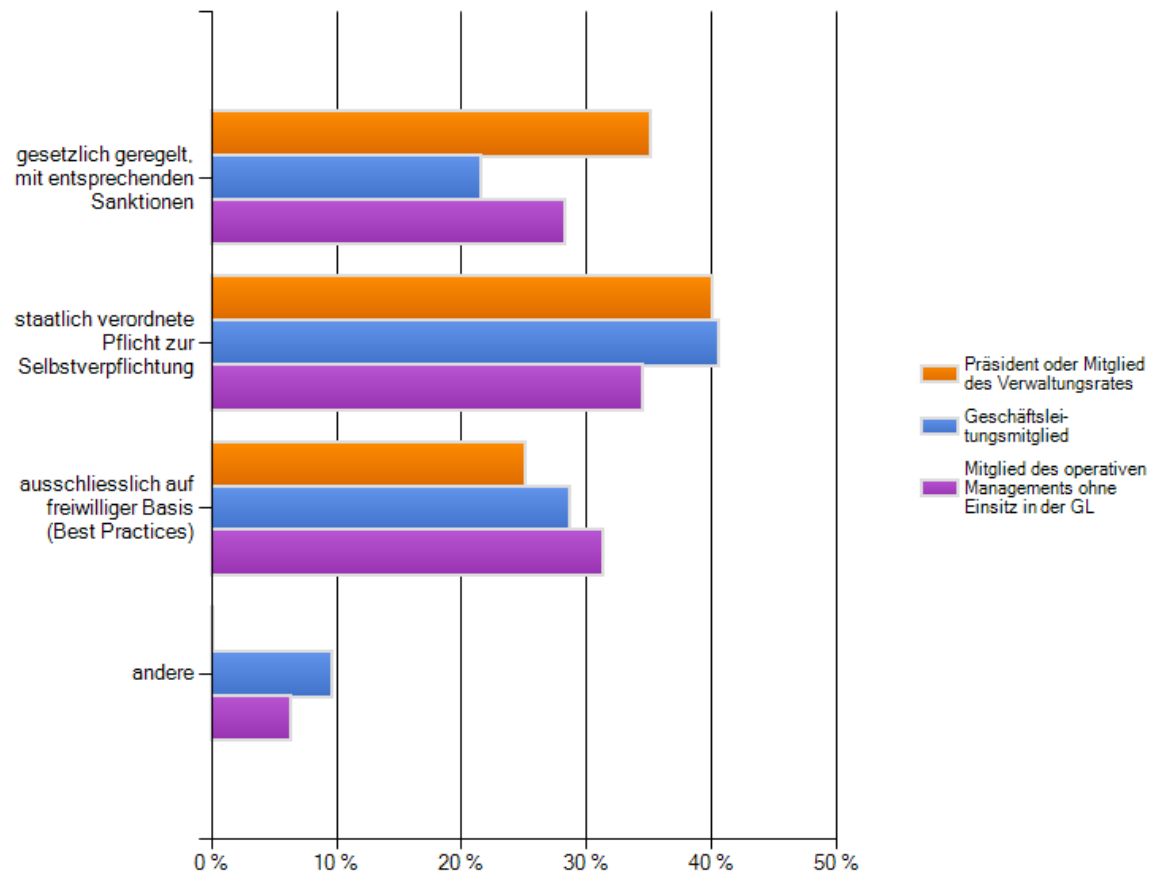
Welche Art von Quote? (nach Geschlecht)



Welche Art von Quote? (nach Altersgruppe)



Welche Art von Quote? (nach Hierarchie)

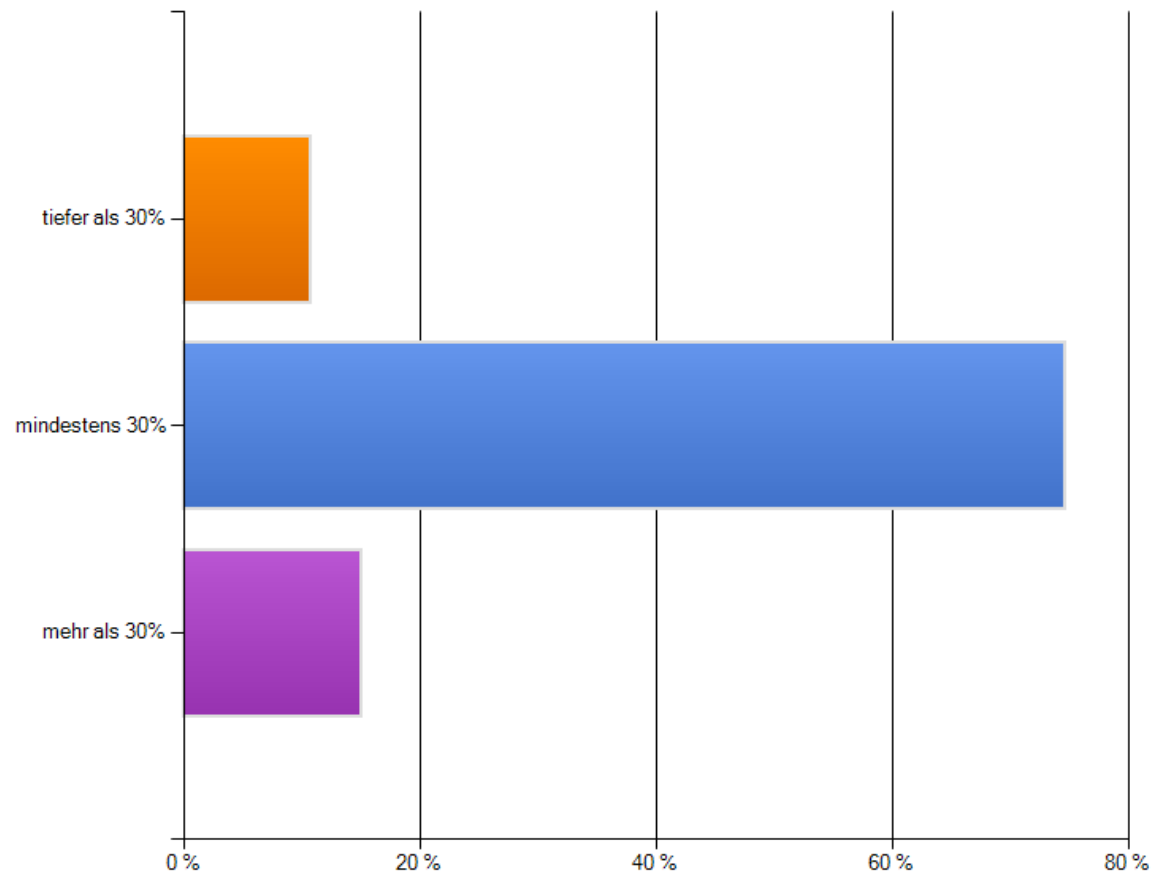


Teilnehmerkommentare:

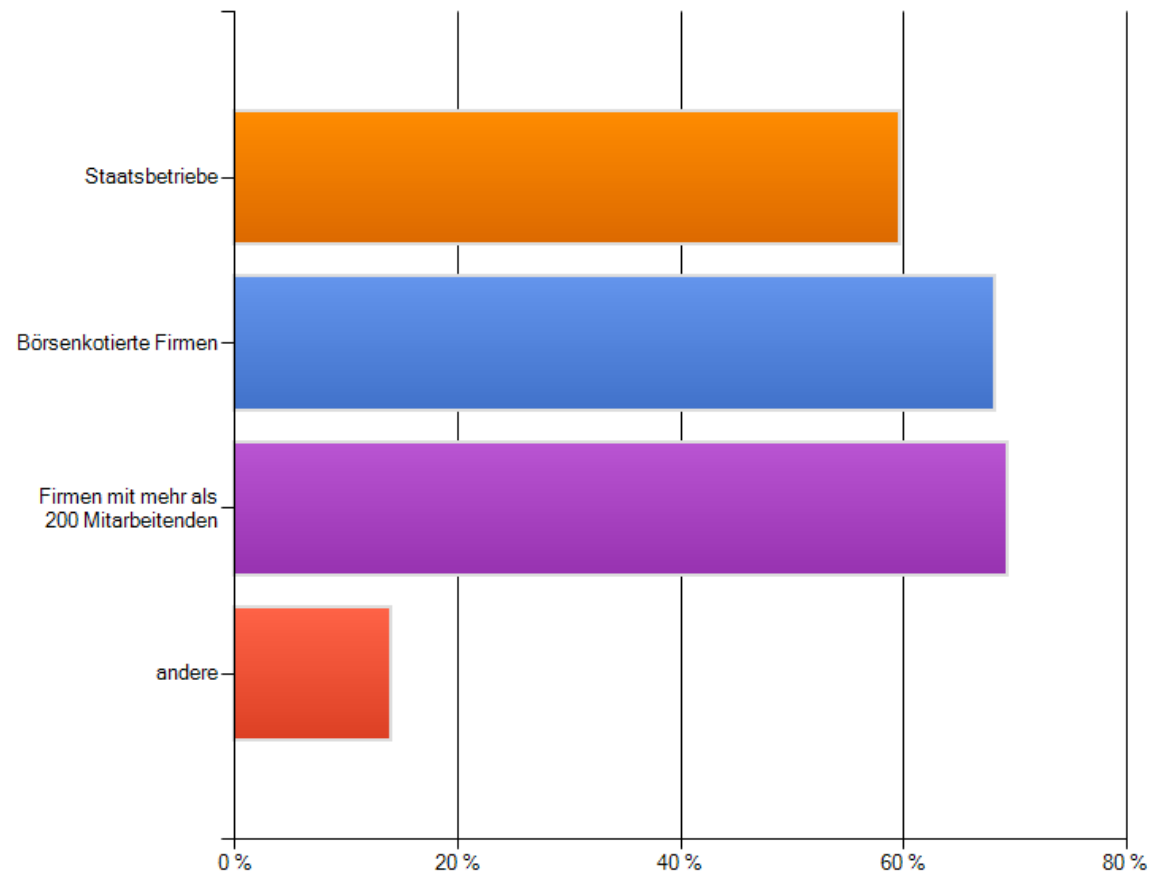
Welche Art von Quote?

- Gesetzlich geregelt mit entsprechenden Sanktionen, zeitlich limitiert, verlängerbar, falls nicht wirksam.
- Sollte in das Rating von Banken etc. einfließen. Wer nicht hören will, muss fühlen. Schlechtere Einstufung!
- Wir fordern die 40% Quote für alle Bildungsinstitutionen. Sie sollen dafür sorgen, dass sie pro Jahr folgende Abschlussquoten nachweisen; die an die Finanzierung durch Bund und Kantone geknüpft sind:
 - a) MINT- Bereich: 40% Absolventinnen auf Stufe Höhere Fachschulen, Fachhochschulen, Universitäten und ETHs
 - b) Im Sozial-, Gesundheits- und Betreuungswesen: 40% aller Absolventen sollen männlich sein.Entsprechend stünde der Wirtschaft ein grosses Potential von gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften zur Verfügung.
- Zusätzlicher Druck durch Behörden wäre nötig, damit z.B. bei Ausschreibungen nur die Firmen berücksichtigt würden, die Frauenquoten haben.
- Ein öffentliches Monitoring muss sein, damit auch 'rückfällige' Firmen erkannt und ermahnt werden können.

Wie hoch soll die Quote sein?



In welchen Firmen soll die Quote eingeführt werden?

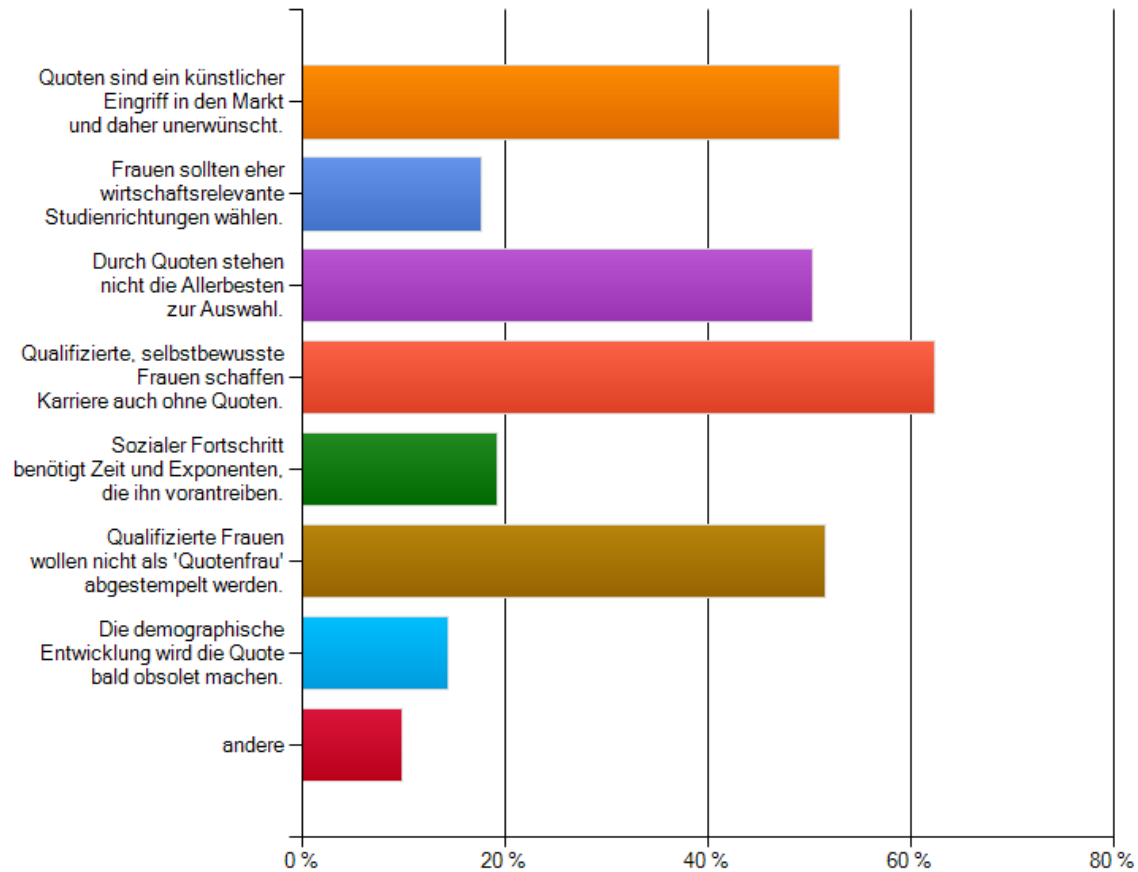


Teilnehmerkommentare:

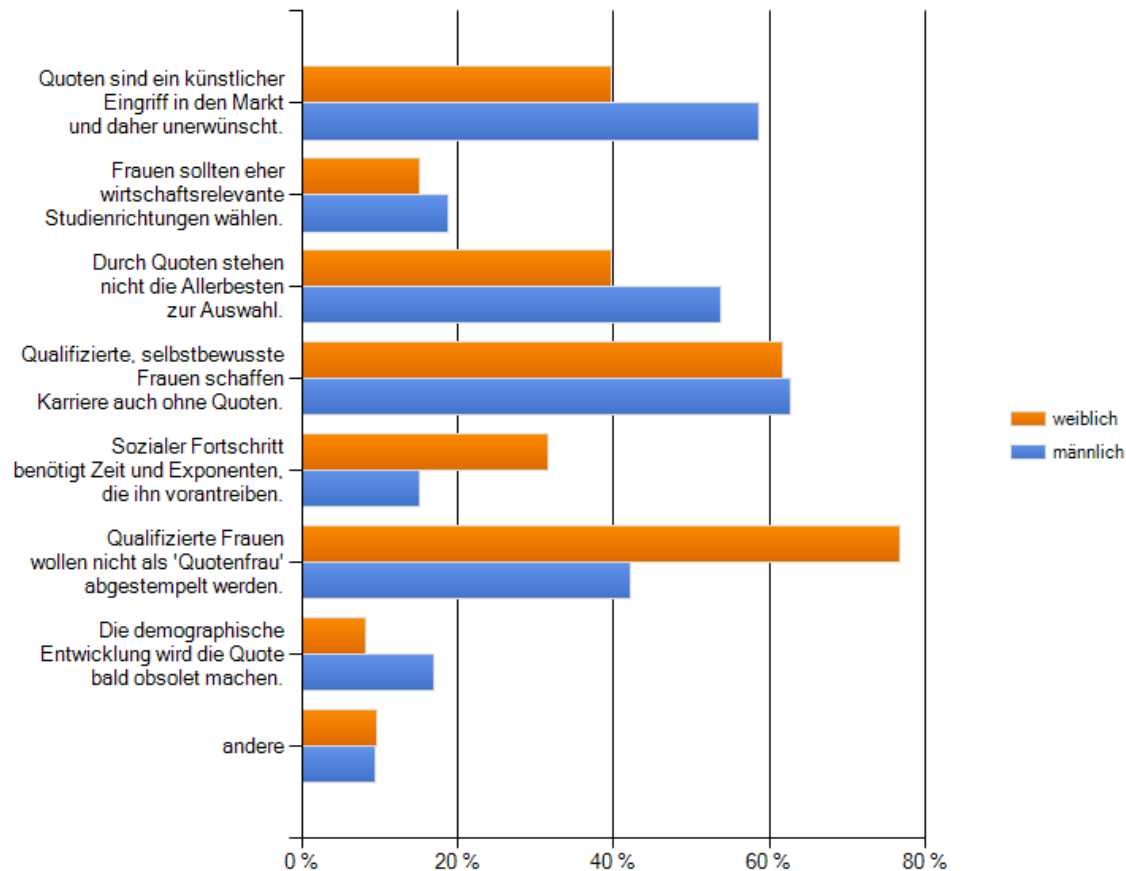
In welchen Firmen soll die Quote eingeführt werden?

- Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden
- Wobei der Überwachungsstaat um eine weitere Dimension zunimmt ...
- Firmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden
- Logisch, sie muss für alle gelten.
- Es sollten alle Firmen, zumindest alle AGs und GmbHs, dazu verpflichtet werden, die ein mehrköpfiges Gremium haben. Es ist wichtig, auch kleinere Firmen dazu zu verpflichten, damit Frauen in diesen kleineren Einheiten auch Erfahrung sammeln können.
- Wo sinnvoll, grundsätzlich alle Firmen ab 30 Mitarbeitenden

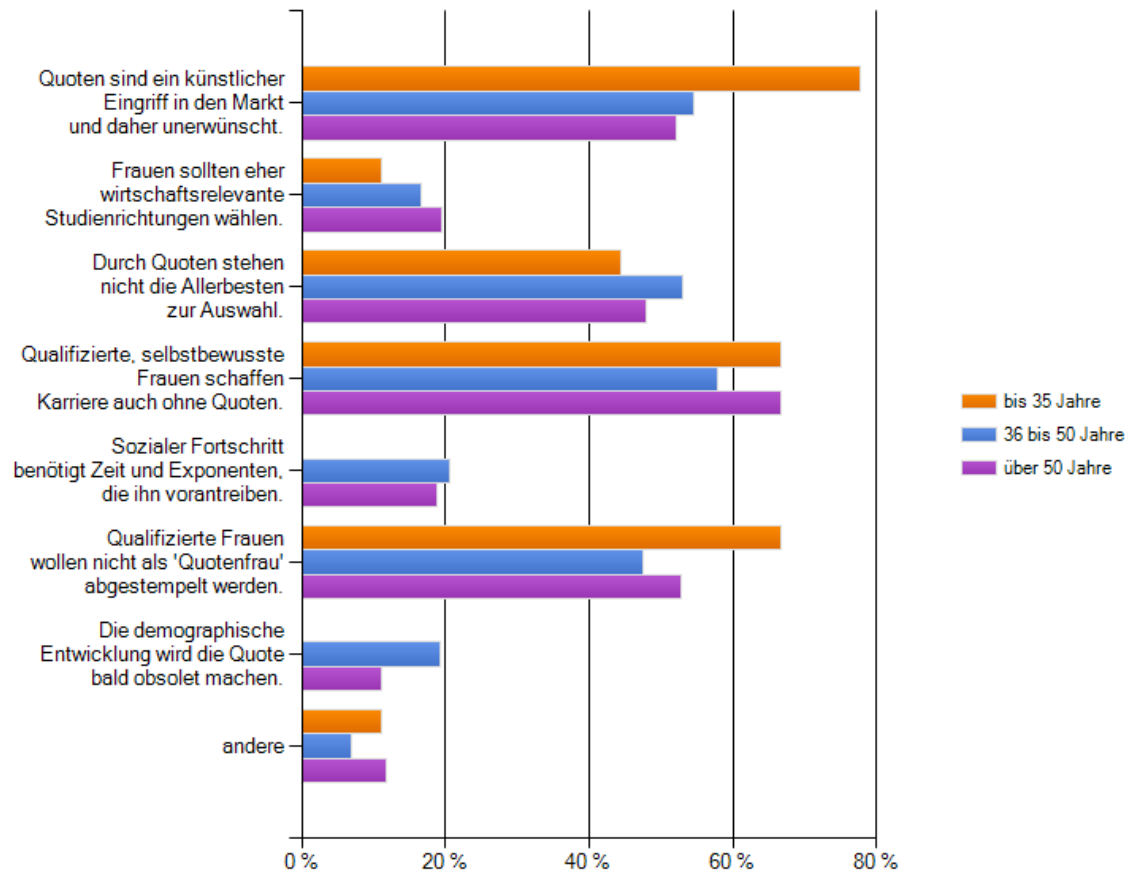
Warum ist eine Frauenquote unnötig? (maximal drei Nennungen waren möglich)



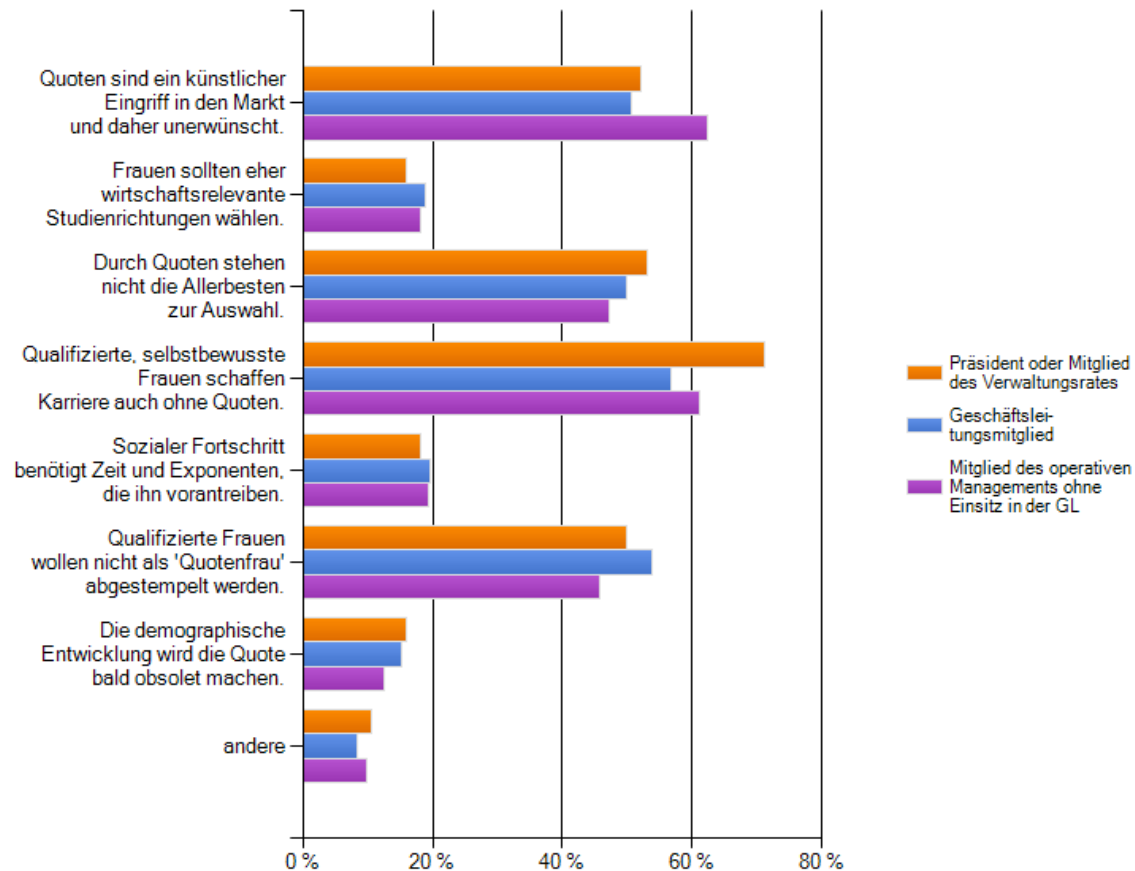
Warum ist eine Frauenquote unnötig? (nach Geschlecht / maximal drei Nennungen waren möglich)



Warum ist eine Frauenquote unnötig? (nach Altersgruppe / maximal drei Nennungen waren möglich)



Warum ist eine Frauenquote unnötig? (nach Hierarchie / maximal drei Nennungen waren möglich)



Teilnehmerkommentare:

Warum ist eine Frauenquote unnötig? (1)

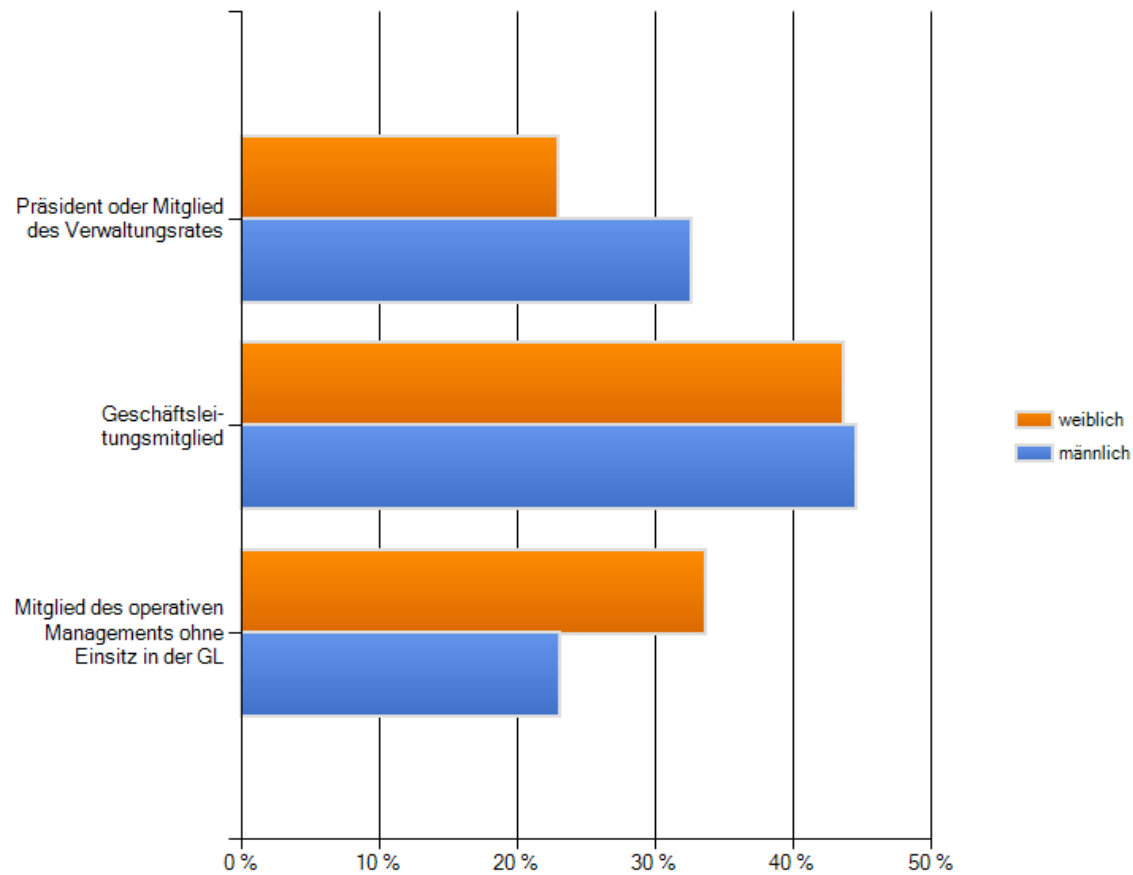
- Als Technologieunternehmen benötigt man in vielen Funktionen Ingenieure. Verfügbarkeit ist das Problem, nicht der Wille
- Unsere Unternehmung gehört zur Schwerindustrie. Es ist kaum vorstellbar, dass wir genügend Frauen finden würden, welche sich für unsere Tätigkeit interessieren oder eignen. Mit Quoten kann das nicht erzwungen werden.
- Führungskräfte haben die Aufgabe, starke Führungsteams zu bauen. Wie sie das tun, muss ihnen aber selbst überlassen werden.
- Es gibt zu wenige qualifizierte Teilzeitstellen, die es gebildeten Frauen ermöglichen würden, nebst der Kinderbetreuung auch einer qualifizierten Arbeit nachzugehen. Teilzeitstellen sind häufig an unqualifizierte Tätigkeiten gebunden. Daher werden studierte Frauen oft vor die Entscheidung gestellt, entweder die Kinderbetreuung zu vernachlässigen und ein hohes Pensum zu arbeiten, oder den Job an den Nagel zu hängen. Ferner ist die Kinderbetreuung nicht auf berufstätige Personen ausgerichtet, die morgens früher zur Arbeit müssen und abends länger bleiben. Krippen haben oft unbefriedigende Öffnungszeiten.
- Aufgrund des Mädchen-Überhangs an den Mittel- & weiterführenden Schulen wird sich dieses Problem in relativ kurzer Zeit von selbst lösen.
- Sicherlich müssen bessere Möglichkeiten geschaffen werden, damit Frauen mit Kindern berufstätig bleiben können.
- Obwohl keine Frauenquote besteht, sind heute mehr Frauen im Bundesrat als Männer
- Minimum-Anteil für Männer wie Frauen 40%, aber als starke Empfehlung, z.B. im Swiss Code of Best Practice als Punkt mit "comply or explain", d.h. erfüllen, falls nicht dargelegt wird, weshalb nicht erfüllt wurde, und Wege zur möglichen Erfüllung aufzeigen.
- Frauen sollten ermutigt werden, sich für Führungsaufgaben zu bewerben und zum Frauenführungsstil zu stehen und nicht den männlichen Stil kopieren (beide Führungsstile ergänzen sich).
- Es ist viel wichtiger, ein entsprechendes Umfeld zu schaffen, das es Frauen besser ermöglicht, sich zu etablieren. Dazu gehören Incentives für die Frauen und die Firmen, die Frauen fördern.
- Es liegt an den Frauen selber, Karriere machen zu wollen. Es bestehen da keine Chancenunterschiede. Dass es weniger Frauen in Führungspositionen gibt, hat damit zu tun, dass viel weniger Frauen als Männer Karriere machen wollen. Das Gerede von der Chancenungleichheit ist ein Märchen.

Teilnehmerkommentare:

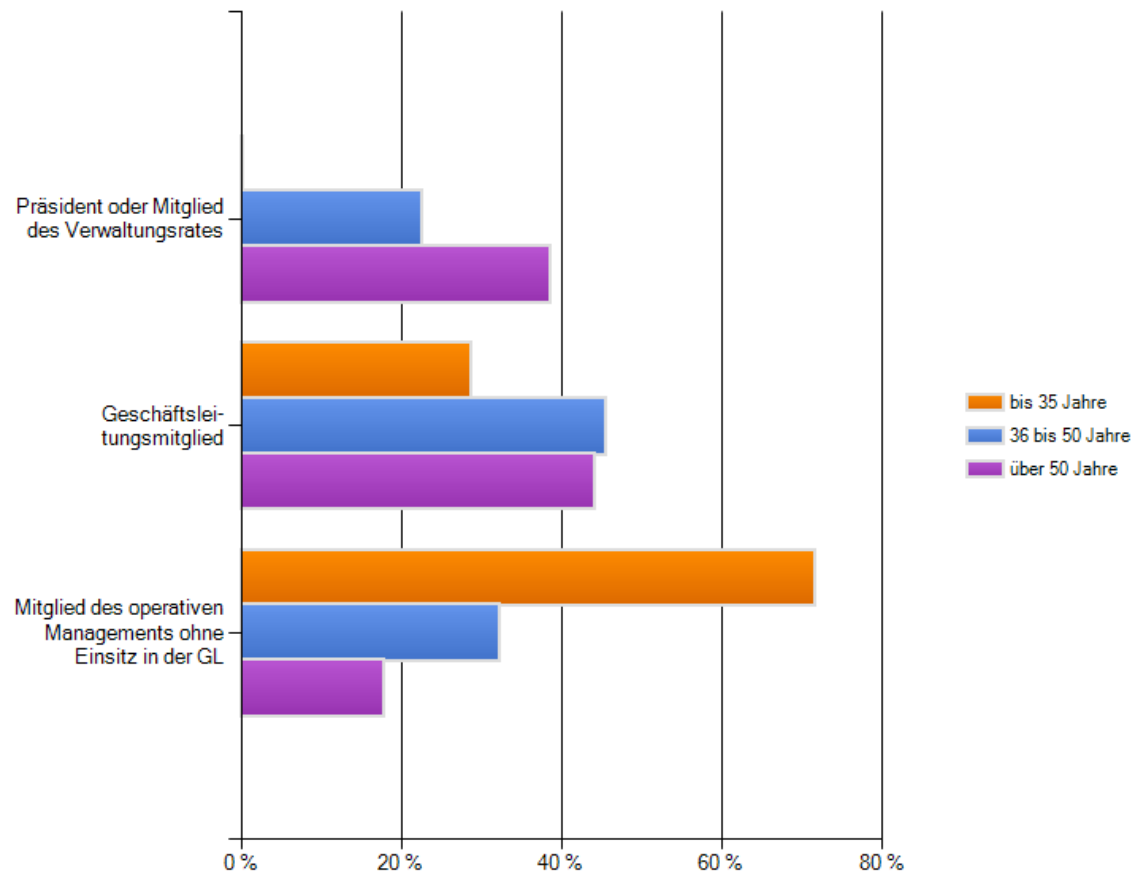
Warum ist eine Frauenquote unnötig? (2)

- In unserem Unternehmen besteht der Verwaltungsrat aus 2/3 Frauen, und die Geschäftsleitung ist zu 60% mit Frauen besetzt
- Es sollten beide begreifen, dass Führung ein Geben und Nehmen ist und ein Aufeinander- abstimmen. Beide sollten von den "Vorteilen" des anderen profitieren lernen. Frauen mehr Biss, Männer mehr Gefühl
- Bei unserer börsenkotierten Bank (Hypothekarbank Lenzburg AG) ist der CEO weiblich
- Nach meiner Erfahrung suchen Frauen weniger häufig die Karriere und den Sprung ins Management. Das führt dazu, dass bei jeder Nominierung einer Person ins Kader deutlich weniger Frauen zur Auswahl stehen. Je höher in der Hierarchie, desto grösser die Diskrepanz. Wenn aber 9 von 10 Bewerbern Männer sind, dann ist es nicht erstaunlich, wenn Männer häufiger nominiert werden. Wir sollten vielleicht auch damit aufhören, wegen einer Minderheit von ambitionierten Frauen das ganze System in Frage zu stellen. Die ambitionierten Frauen sollen ihre Chance erhalten, sind dann aber eben mit einer Vielzahl gut qualifizierter Männer im Wettbewerb.
- Statt Quoten sollte man eher auf Unterstützungen im Bereich Kinderbetreuung setzen. Diese ist nach wie vor nicht gut geregelt.
- Ich denke, dass jedes Unternehmen eine "gesunde" Mischung im Management finden muss. Dazu gehören nebst dem Geschlecht auch Kriterien wie Alter, von Aussen, oder intern gross geworden, Nationalität. Für alles könnte man Quoten aufstellen.
- Quoten sind nur schon deshalb falsch, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen in spezifischen Branchen nicht genügen würden. Wenn z.B. in der IT-Branche zur grossen Mehrheit Männer arbeiten, dann sollten auch zur grossen Mehrheit Männer im Management sein.
- Im Bereiche Maschinenbau ist eine Quote nicht realistisch. Die Rekrutierungsmöglichkeiten aus Berufsleuten mit Weiterbildung sind eingeschränkt. Es gibt sehr wenige Frauen, die die klassischen metallverarbeitenden Berufe ergreifen.
- Leistung muss entscheidend sein. Notwendiges Umdenken kann durch die Diskussion gefördert, jedoch nicht durch Quotenregelung erzwungen werden.

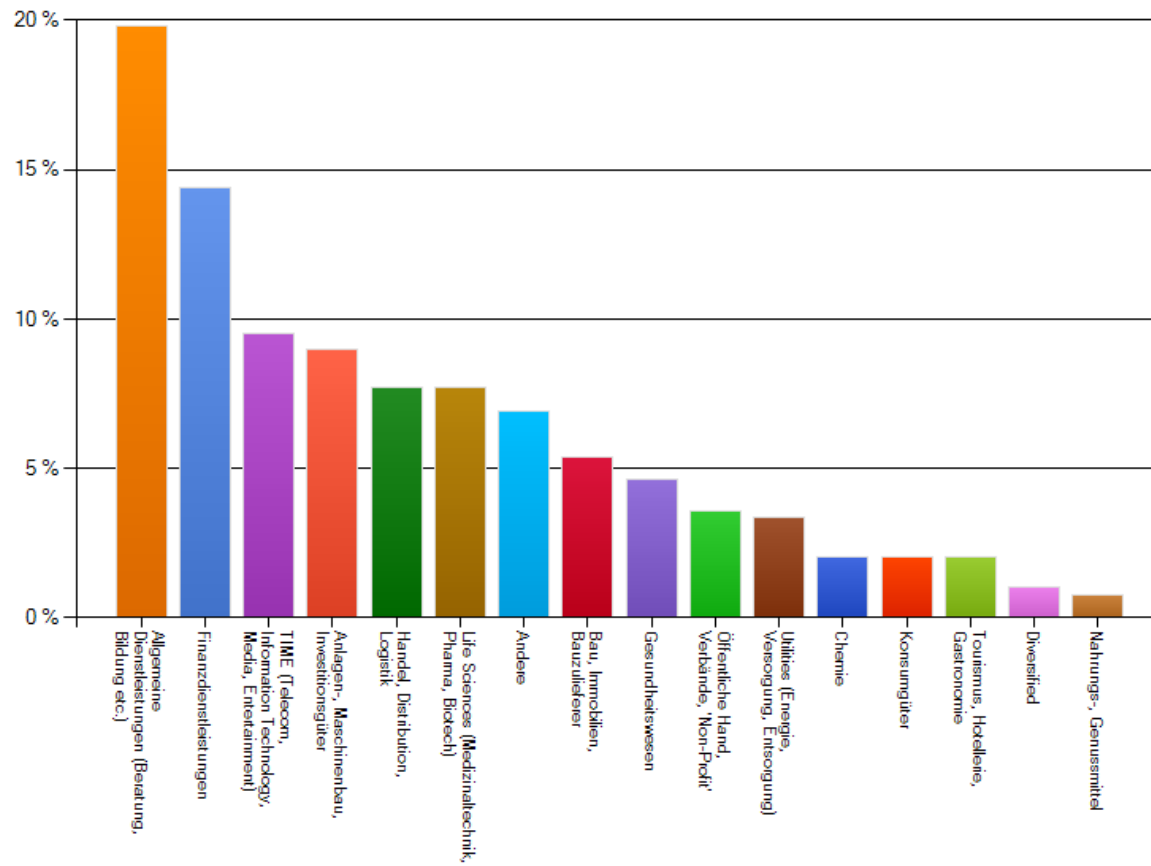
In welcher Position sind Sie tätig? (nach Geschlecht)



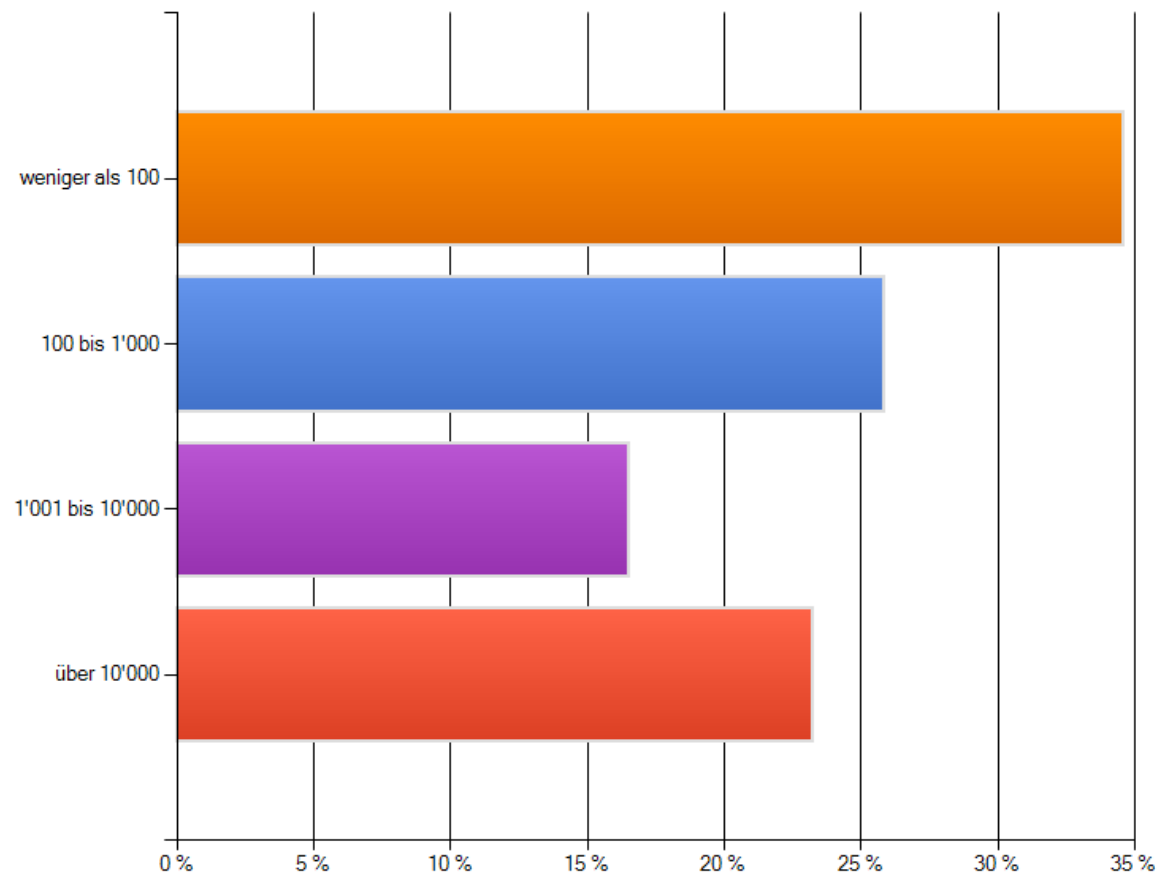
In welcher Position sind Sie tätig? (nach Altersgruppe)



In welcher Branche erzielt Ihr Unternehmen die grössten Umsätze?



Wie viele Mitarbeitende sind in Ihrem Unternehmen global beschäftigt?



Statistische Informationen

Die Studie hat mit 408 Teilnehmenden und einem Rücklauf von 387 vollständigen Antworten gute Akzeptanz erfahren. Die Befragung dauerte vom 17. bis 28. Februar 2011.

Die Teilnehmerstruktur (nur vollständige Antworten) ist die folgende:

Hierarchiestufe

Präsidenten, Mitglieder des Verwaltungsrates:	29,0%
Geschäftsleitung:	44,3%
Management ohne Einsitz in der GL:	26,7%

Firmengrösse

Global über 10'000 Mitarbeitende:	23,2%
Global 1'001 bis 10'000 Mitarbeitende:	16,5%
Global 100 bis 1'000 Mitarbeitende:	25,8%
Global weniger als 100 Mitarbeitende:	34,5%

Geschlecht

Weiblich:	35,7%
Männlich:	64,3%

Branche

Allgemeine Dienstleistungen:	19,8%
Finanzdienstleistungen:	14,4%
TIME:	9,5%
Anlagen-, Maschinenbau:	9,0%
Handel, Distribution, Logistik:	7,7%
Life Sciences (Pharma etc.):	7,7%
Bau, Immobilien etc.:	5,4%
Gesundheitswesen:	4,6%
Öffentliche Hand, Verbände etc.:	3,6%
Utilities (Energie, Ver-/Entsorgung):	3,3%
Konsumgüter:	2,1%
Tourismus, Hotellerie, Gastronomie:	2,1%
Chemie:	2,1%
Diversified:	1,0%
Nahrungs-, Genussmittel:	0,8%
Andere:	6,9%