

Medienmitteilung – Zürich, 19. Juni 2017

ADVANCE GENDER INTELLIGENCE REPORT MIT FAKTEN UND EMPFEHLUNGEN

So wird Gender Equality im Management um 15 Jahre beschleunigt

Advance vereint rund 70 grosse und mittlere Unternehmen in der Schweiz und setzt sich seit 2013 aktiv für mehr Frauen im Management ein. Der erstmals lancierte *Advance Gender Intelligence Report Switzerland 2017* analysiert drei zentrale Bereiche, über die eine ausgeglichene Geschlechterverteilung in Führungspositionen massgeblich beschleunigt werden kann: Rekrutierung, Fluktuation und Beförderung. Die Ergebnisse räumen gleich mit drei Mythen auf.

Heute Montag fand im Swiss Re Centre for Global Dialogue in Rüschlikon die *Advance Conference 2017* statt. Namhafte Rednerinnen und Redner aus dem In- und Ausland sprachen zum Thema «The Future of Leadership». Führen mit «Gender Intelligence» ist in Zukunft eine der wichtigsten Qualitäten erfolgreicher Leader. Denn gemischtgeschlechtliche Teams erzielen erwiesenermassen bessere Resultate. Deshalb hat Advance in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum für Diversity und Inclusion der Universität St.Gallen unter der Leitung von Prof. Dr. Gudrun Sander den *Advance Gender Intelligence Report Switzerland* lanciert. Für die Erhebung wurden 127'000 anonymisierte Mitarbeiterdatensätze von 24 Mitgliederfirmen analysiert. Das Ziel: Transparenz und Fakten zum Thema Gender Equality im gesamten Karriere-Life-Cycle mit Empfehlungen zu den wirksamsten Hebeln.

Drei Hebel – drei Mythen

Das Positive vorneweg: Die Rekrutierung gelingt gut. Im Durchschnitt stellen die Unternehmen auf allen Stufen verhältnismässig mehr Frauen ein, als sie bereits haben. Über alle Kaderstufen beträgt der Frauenanteil 28.8%, im Topmanagement noch knapp 20%. Je höher die Kaderstufe, desto geringer der Frauenanteil. Ein bekanntes Bild. Hier geht die Studie dem «Warum» auf den Grund. Die Ergebnisse räumen gleich mit drei herrschenden Mythen auf:

1. Mythos #1: Es bewerben sich nicht genügend Frauen. Dem ist nicht so. Der Report belegt: Der Frauenanteil bei den Bewerbungen ist im Durchschnitt insgesamt etwa gleich hoch wie der bestehende Frauenanteil in den Unternehmen. Auf Kaderstufe ist er sogar höher.
2. Mythos #2: Frauen verlassen das Unternehmen, wenn sie Kinder bekommen. Widerlegt. Sie gehen nicht, weil sie Mütter werden, sondern bereits davor. Bei den Männern ist die Fluktuationsrate in allen Altersgruppen konstant. Bei den Frauen liegt sie zwischen 21 und 30 Jahren deutlich höher und nimmt mit zunehmendem Alter ab. Das Durchschnittsalter, in dem Frauen in der Schweiz das erste Kind bekommen, liegt bei 30.7 Jahren, zudem kehren in den an der Studie beteiligten Unternehmen 88% der Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub zurück. Als Ursache für die hohe Fluktuationsrate bei jungen Frauen vermuten die Autorinnen das Fehlen von Perspektiven und positiven Rollenmodellen, insbesondere auch im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sind Frauen einmal im Kader, sind sie loyal. Die Fluktuationsrate liegt hier unter dem Wert der Männer.
3. Mythos #3: Beförderungen sind fair. Das ist nicht der Fall. Die meisten Firmen gehen davon aus, dass ihr Beförderungsprozess in Bezug auf Gleichstellung objektiv und fair verläuft. Gerade hier macht die Erhebung jedoch die grösste Baustelle aus. Frauen werden im Verhältnis klar weniger befördert als Männer, und das bereits in die unterste Kaderstufe. Ausserdem: Je höher die

Kaderstufe, desto höher die Hürden. Fazit: Frauen werden bei Beförderungen immer noch benachteiligt. Als eine der Ursachen hierfür legen die Resultate die vorherrschende Vollzeitkultur nahe. Bereits Mitarbeitende mit einem 80%-Pensum werden weniger häufig befördert. Männer arbeiten nach wie vor mehrheitlich 100%, ob im Kader oder nicht. Bei den Frauen liegt der Beschäftigungsgrad im Kader bei 92% und im Nichtkader bei 86%. Zudem nimmt er bei Frauen über 30 Jahren ab – von 94% auf etwa 85%. Da bleibt er dann auch stehen nach dem Motto: Einmal Teilzeit, immer Teilzeit – ohne Aussichten auf Beförderung.

Empfehlungen: Der stärkste Hebel liegt in den Beförderungen

Um die Erhöhung des Frauenanteils im Management zu beschleunigen, sollten die Frauen in Talent Pools und bei High Potentials jeweils über ihrem prozentualen Anteil in der Belegschaft vertreten sein. Zudem empfehlen die Autorinnen, Beförderungentscheide von mehreren Personen statt von der oder dem direkten Vorgesetzten allein treffen zu lassen. Studien zeigen klar, dass ein Mehraugenprinzip zu objektiveren und faireren Entscheiden verhilft. Flexiblere Karrierewege sowie ein Wandel von einer Präsenzkultur hin zu einer Ergebniskultur können ebenfalls einen positiven Einfluss haben. Beförderungen werden damit abhängig von Motivation, Leistung und Zielerreichung und nicht vom Beschäftigungsgrad.

Mit einem klaren Fokus auf Massnahmen wie diese errechnet die Studie bei einer gleichbehandelnden Beförderungspraxis eine 50/50-Vertretung im Management für das Jahr 2030. Wenn Frauen künftig bevorzugt befördert werden, so wie Männer heute, wäre der Geschlechterausgleich sogar bereits 2025 möglich. Geht es weiter wie bis anhin, dauert es noch bis ins Jahr 2040.

DETAILLIERTE STUDIENRESULTATE IN DER BEILAGE. FÜR BILDMATERIAL, INTERVIEWANFRAGEN UND WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN:

Alexandra Rutsch, PR Manager Advance
Tel. +41 76 332 85 83 / E-Mail alexandra.rutsch@advance-women.ch

Über Advance

Die Mission von Advance ist es, den Frauenanteil in Führungspositionen bei Schweizer Unternehmen mit einer Reihe von konkreten Massnahmen laufend aktiv zu erhöhen. Wir sind der Meinung, dass nachhaltiger Erfolg auf einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Frauen und Männern auf allen Ebenen einer Organisation beruht. Ziel ist es sicherzustellen, dass Frauen bis im Jahr 2020 20% aller Führungspositionen in den Mitgliedsunternehmen besetzen. Mit unserem Engagement wollen wir die Schweizer Wirtschaft stärken, da bekanntlich gemischt-geschlechtliche Teams ein Katalysator für gesteigerte Innovation, Produktivität und höheren Gewinn sind. Advance basiert auf einer Initiative von Kaderfrauen aus 10 führenden in der Schweiz tätigen Unternehmen. Heute – vier Jahre nach der Gründung – zählt Advance bereits rund 70 Mitgliedsunternehmen. Der Verein ist gemeinnützig und finanziert sich durch die Jahresgebühren seiner Mitglieder. advance-women.ch

Gründungsfirmen

ABB, Cembra Money Bank, Credit Suisse, IKEA, McKinsey & Company, PwC, Sandoz, Siemens, Swiss Re

Mitgliederfirmen

Aberdeen, accenture, Adecco, Alcon, AstraZeneca, Axpo, Bank for International Settlements, BDO, Biogen, Bühler AG, Citi, Clariant, DART, Deloitte, Deutsche Bank Wealth Management, Dow, Emmi, Eidgenössisches Personalamt EPA, EY, Google, GSK, Hilti, HSBC Private Bank, J.P.Morgan, Kanton Zürich – Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann, KPMG, LGT Capital Partners, Lombard Odier, Lonza, Manpower, Migros, Nespresso, Nestlé, Novartis, NZZ Mediengruppe, Oliver James Associates, Pfizer, Pictet, Die Schweizerische Post, Raiffeisen, Randstad, RobecoSam, Roche, SBB CFF FFS, Schneider Electric, skyguide, SRG SSR, Swisscom, Synpulse, Tamedia, Thomason Reuters, UBS, walderwyss rechtsanwälte, Zühlke, Zurich, Zürcher Kantonalbank