

Medienmitteilung, 28. August 2019

Studie online
[advance-hsg-
report.ch](https://advance-hsg-report.ch)

Advance & HSG Gender Intelligence Report 2019

Rund 65% aller Beförderungen in der Schweiz fallen auf Männer

Unternehmen mit einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung auf allen Hierarchiestufen sind erfolgreicher. Dies strategisch zu verankern und umzusetzen ist eine Herausforderung, die erst wenigen gelingt. Das zeigt der heute veröffentlichte *Advance & HSG Gender Intelligence Report 2019*, welcher Datensätze von 263'000 Mitarbeitenden analysiert hat. Zwar stellen Firmen immer mehr Frauen ein, bei den Beförderungen haben diese jedoch das Nachsehen.

In der Schweiz ansässige Unternehmen stellen auf allen Stufen immer mehr Frauen ein. Die Pipeline an hochqualifizierten weiblichen Talenten wächst somit weiter. Frauen und Männer verlassen ihre Firma auch ähnlich häufig. Das zeigt: Organisationskulturen werden attraktiver für Karrieren von Frauen. Dieses wachsende Potenzial wird jedoch noch nicht systematisch genug über alle Hierarchiestufen hinweg genutzt: Beträgt die Geschlechterverteilung im Nicht-Kader noch 50-50, nimmt der Frauenanteil im mittleren Kader bereits deutlich auf 23% ab und sinkt bis ins obere und oberste Kader auf 18%.

Frauen haben vor allem beim internen Aufstieg das Nachsehen: Rund 65% aller Beförderungen fallen zugunsten von Männern aus. Den Schlüssel für mehr Geschlechtervielfalt bis ganz nach oben sieht die Studie denn auch klar in transparenteren Beförderungsprozessen. «Unconscious Biases» (unbewusste Vorurteile) sollten dabei so wenig Einfluss wie möglich haben. Die Autorinnen streichen auch gute Beispiele heraus: Die Firmen mit den besten Ergebnissen weisen deutlich über 30% Kaderfrauen aus.

Als weitere Hürde für die Überwindung der gläsernen Decke wird die traditionelle Rollenverteilung in Kombination mit der herrschenden Vollzeit-Norm genannt. Es zeigt sich deutlich, dass Schweizer Frauen den tiefsten durchschnittlichen Beschäftigungsgrad haben. Konkret heisst das: Unter der vorherrschenden Norm von Vollzeit bzw. vollzeitnahen Pensen im Kader müssen Frauen ihren Beschäftigungsgrad erhöhen können – z.B. mittels flexibler Arbeitsmodelle –, um für Kaderpositionen in Frage zu kommen. Gleichzeitig sollten Männer ermutigt und es ihnen ermöglicht werden, ihren Anteil an ausserberuflicher Verantwortung zu übernehmen. Gleichstellung funktioniert letztlich nur, wenn Frauen und Männer gleichermaßen dazu beitragen.

Zentrale Empfehlungen des Berichts

Gemäss Studie scheinen Advance-Mitgliedsunternehmen günstigere Bedingungen für die Karriereentwicklung von Frauen anzubieten. So bauen sie beispielsweise die Pipeline an weiblichen Talenten besser auf. Auch sind die Beschäftigungsgrade von Frauen und Männern ähnlicher als bei den Nicht-Advance-Firmen. «*In Gender Diversity erfolgreiche Organisationen haben ihre Unternehmenskultur, Prozesse und Strukturen angepasst, um Frauenkarrieren zu fördern. Diese Lernkurve wollen wir schweizweit beschleunigen. Darüber hinaus unterstützt Advance mit gezielter Kompetenzentwicklung, Mentoring und Networking-Möglichkeiten weibliche Talente auf ihrem Karriereweg bis ganz nach oben*», so Alkistis Petropaki, General Manager von Advance. Prof. Dr. Gudrun Sander, Leiterin des Kompetenzzentrums für Diversity & Inklusion der Universität St. Gallen, betont: «*Wichtig ist es, bestehende Beförderungsprozesse transparenter und Beförderungsentscheidungen nicht ausschliesslich von der direkt vorgesetzten Person abhängig zu machen. Klare Ziele, die regelmässig evaluiert werden, sind hier wichtig. Zudem müssen Führungskräfte den weiblichen Talenten aktiv zu mehr Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit verhelfen und regelmässig Karrieregespräche führen.*»

Vier gute Beispiele aus der Praxis von Advance-Mitgliedsfirmen

ABB setzt mit «Excelle» auf ein internes Förderprogramm für weibliche Talente. Ziel ist es, Frauen schon im frühen Karrierestadium zu begleiten, sodass sie ihr volles Potenzial entwickeln können: «Uns geht es dabei um den Ausbau der Kommunikationsfähigkeit, die Definition der eigenen Rolle in einem Hightech-Umfeld, Ideenaustausch, Vielfalt und agiles Arbeiten», sagt **Edoardo Ambrosi, University Relations und Early Talent Manager** von ABB. «Darüber hinaus fördern wir mit dieser Initiative die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch und stellen sicher, dass sich alle Teilnehmerinnen auf ein solides Netzwerk von Kolleginnen und Kollegen verlassen können.»

Für **Nestlé** ist die Geschlechtergleichstellung seit 2008 strategisch verankert – unter anderem über den «Nestlé Gender Balance Acceleration Plan» mit integrierten Massnahmen: Dazu zählen die Unterstützung aller Führungskräfte bei der Förderung einer «inkluisiven» Arbeitskultur – u.a. über «Unconscious Bias»-Trainings, ein flexibles Arbeitsumfeld, Mentoring- und Sponsoring-Programme, klare Ambitionen im Bereich Einstellung und Beförderung von mehr Frauen in Führungspositionen, regelmässige Ergebnisüberprüfungen sowie die kontinuierliche Umsetzung von «Equal Pay». 2018 wurde Nestlé mit dem Gleichstellungspreis von BILAN ausgezeichnet, 2019 folgte die Aufnahme in den Bloomberg Gender-Equality Index (GEI). **Muriel Lienau, CEO** von Nestlé Schweiz, ist seit Mai 2019 im Vorstand von Advance.

Der Biotechnologie-Konzern **Biogen** evaluiert seine D&I Strategie alle zwei Jahre. In der aktuellen Strategie von 2018 liegt der Fokus unter anderem auf dem Thema «Inclusive Talent Systems». Unconscious-Bias-Trainings spielen dabei eine zentrale Rolle. Bei Besprechungen, in denen wichtige Entscheide gefällt werden, kommt das Thema «Biases» regelmässig auf den Tisch. So werden Beschlüsse hinterfragt und allenfalls neu diskutiert. Auch wurde das Thema in verschiedene Prozesse im Mitarbeitenden-«Lifecycle» integriert und es werden wiederkehrende Workshops dazu durchgeführt. «Diese und weitere Massnahmen führten dazu, dass wir bereits 2015 einen 40%-Anteil Frauen im oberen Kader aufwiesen – 2019 liegt dieser bereits bei 46%», so Jeffrey Herrera, Global Diversity & Inclusion Programs Manager. **Dr. med. Katharina Gasser, Managing Director** Biogen Switzerland AG, ist seit Mai 2019 im Vorstand von Advance.

Dow ist sich der Ambitionen und Wünsche weiblicher Führungskräfte bewusst: Kontinuierliches Lernen, Entwicklungsmöglichkeiten und Flexibilität am Arbeitsplatz. «Wir legen grossen Wert auf eine Kultur, in der Ergebnisse wichtiger sind als durchgängige Präsenz am Arbeitsplatz – dabei spielen natürlich auch die Männer eine Schlüsselrolle», so **Margherita Fontana, Commercial Director EMEAI** bei Dow. «In den letzten Jahren haben wir zudem konsequent das Gespräch gesucht, um genau zu verstehen, weshalb Frauen auf der mittleren Führungsebene das Unternehmen verlassen.» Dies war oftmals mit dem Wunsch verbunden, schneller in leitende Positionen aufzusteigen und mehr Flexibilität für ein funktionierendes Familienleben zu haben. Eine weitere wichtige Initiative ist ein Sponsorship-Programm, welches Dow speziell für weibliche Führungskräfte entwickelt hat und das seitens des Managements volle Unterstützung fand. Das Programm ermöglichte bislang 37 Frauen eine Leadership-Entwicklung, die ihren beruflichen Aufstieg wesentlich beschleunigt hat.

Advance & HSG Gender Intelligence Report 2019

Als führende Organisation für Geschlechtergleichstellung in der Schweizer Wirtschaft publiziert Advance zusammen mit dem Kompetenzzentrum für Diversity & Inklusion (CCDI) der Universität St.Gallen jährlich den Gender Intelligence Report. Der Bericht ist ein wichtiger Bestandteil des Advance Programms. Er hat zum Ziel, Unternehmen bei allen relevanten Fragen zum Thema Geschlechter-Diversität zu unterstützen. Die Studie analysierte anonymisierte Rohdaten von 263'000 Mitarbeitenden aus 55 Unternehmen. Die Firmengrösse variiert zwischen 100+ bis 30'000 Mitarbeitenden. Die Ergebnisse beziehen sich auf 2018 und werden durch Erkenntnisse und Forschungsaktivitäten des CCDI ergänzt. Die Studie ist einzigartig in der Integration von drei Treibern:

1. Zahlen / Fakten zur Entwicklung der Geschlechter-Diversität in Schweizer Unternehmen
2. Empfehlungen von praxiserprobten Massnahmen
3. Inspiration durch konkrete «Best Practice»-Fallbeispiele

Die wichtigsten Resultate sowie den vollständigen Report mit detaillierten «Best Practice»-Fallbeispielen:

advance-hsg-report.ch

Für Rückfragen, Bildmaterial und Interviewanfragen:

Alexandra Rutsch
Communication Manager Advance
+41 76 332 85 83
alexandra.rutsch@weadvance.ch

Über Advance

Advance ist der führende Schweizer Unternehmensverband für Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz und setzt sich aktiv ein für mehr Frauen im Management. Gemischte Teams treffen bessere Entscheidungen, sind innovativer, produktiver und profitabler. Geschlechterdiversität ist ein Wettbewerbsvorteil und Win-Win für Männer und Frauen. Advance unterstützt seine Mitgliederfirmen mit einem integrierten Programm, Chancengleichheit im Unternehmen gezielt zu fördern. Heute – sechs Jahre nach der Gründung – zählt Advance bereits über 100 Mitgliedsfirmen. Als Verein organisiert, ist Advance gemeinnützig und allein durch Mitgliederbeiträge finanziert. www.weadvance.ch

Gründungsfirmen

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

Mitgliedsfirmen

Accenture, The Adecco Group, Alcon, AlixPartners, Allianz, AstraZeneca, Avaloq, AXA XL, Axpo, Bain & Company, Bank for International Settlements, Banque Lombard Odier, Bär & Karrer, The Boston Consulting Group, BDO, Binelli Group, Biogen, Bühler, Citi, Clariant, Cognizant, CSS, DART, Dein Deal, Deloitte, Deutsche Bank, Dow, DSM, Emmi, Eidgenössisches Personalamt EPA, EY, Franke, Generali, Google, Greentech Capital Advisors, GSK, Helvetia, Hilti, HSBC Private Bank, Huber+Suhner, Implenia, Johnson & Johnson, J.P. Morgan, Kanton Zürich – Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann, KPMG, Leathwaite, LGT Capital Partners, Lonza, Manpower, Merck, Migros, MSD, Nestlé, Novartis, NZZ Mediengruppe, Partners Group, P&G, Pestalozzi Rechtsanwälte, Pfizer, Philip Morris International, Pictet, Die Schweizerische Post, Raiffeisen, Randstad, Ricola, RobecoSam, Robert Walters, Roche, Rothschild & Co, Russell Reynolds, SAP, SBB CFF FFS, Schneider Electric, Scor, SIX Group, Skyguide, Sonova, SRG SSR, Straumann Group, Swisscard AECS, Swisscom, Synpulse, Tag Heuer, Takeda, Tamedia, Thomson Reuters, UBS, UPC, Vontobel, Walderwyss Rechtsanwälte, Zühlke Engineering, Zurich Insurance, Zürcher Kantonalbank

Über das Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion (CCDI), Universität St. Gallen

Das Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion (CCDI) ist eines der führenden Forschungsinstitute im Bereich Diversity & Inclusion (D&I) in der Schweiz. Es bietet Organisationen gezielte Unterstützung, Beratung sowie Training, um D&I organisationsintern zu stärken und zu managen. Das CCDI-Team greift dabei auf über 20 Jahre Erfahrung in diesem Gebiet zurück. www.ccdi-unisg.ch, www.diversitybenchmarking.ch