

Drehtüreffekt

Frauen gehen in Führungsetagen ein und aus – Männer werden an goldener Kette gehalten. Seite 68

Special

Frauen + Karriere



Karrierefrauen (von oben links im Uhrzeigersinn): Milena Danielsen (LIV Wealth), Ursula Brunner («Bananenfrau von Frauenfeld» und Gebena), Karin Stierlin (Taboobreaker), Elisa Streuli (IAP Institut für Angewandte Psychologie), Doris Aebi (Aebi+Kuehni) und Sita Mazumder (IFZ Institut für Finanzdienstleistungen Zug sowie «Women's Business»).

Wirtschaftsfrau des Jahres

Ursula Brunner, die 89-jährige Leitfigur der Emanzipation, gewinnt den Schweizer «Women's Business Award 2014».

SEITE 63

Selbstständige Selbstbewusste

Milena Danielsen über ihre Karriere von der Bankmanagerin zur Beraterin von finanziell unabhängigen Frauen.

SEITE 64

Unternehmerin des Jahres

Karin Stierlin, die Gründerin des Startups Taboobreaker, erhält den «Women's Business Motivationspreis 2014.»

SEITE 66

Damit Vielfalt kein Fremdwort bleibt

«Der Schlüssel einer gelebten Diversity liegt darin, sich Neuem zu öffnen», ist Headhunterin Doris Aebi überzeugt.

SEITE 67

Von Ansprüchen und Mentalitäten

Wirtschaftsprofessorin Sita Mazumder erklärt, wie Anspruchsmentalität unser Berufsleben treibt; egal ob Frau oder Mann.

SEITE 69

VERANTWORTLICH FÜR DIESEN SPECIAL: NORMAN C. BANDI

FOTO-PORTFOLIO

Die sechs Bilder zeigen die Karrierefrauen hinter den Geschichten dieser Beilage.

Fotos: Peter Frommenwiler

2095 dürfte es so weit sein

Gleichstellung Neun Jahre «Global Gender Gap Report» des World Economic Forum lassen folgern, dass es bis zur vollständigen Schliessung der Kluft zwischen Mann und Frau am Arbeitsplatz noch 81 Jahre dauern wird.

NORMAN C. BANDI

Die Emanzipation lässt sich Zeit: In den neun Jahren, in denen das World Economic Forum (WEF) den Graben zwischen den Geschlechtern weltweit untersucht, ist nur eine geringe Verbesserung der Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz zu beobachten. Laut dem neuen «Global Gender Gap Report 2014» liegt das geschlechtsspezifische Gefälle hinsichtlich wirtschaftlicher Beteiligung und Chancengleichheit jetzt bei 60 Prozent. Demnach gab es seit 2006, als das WEF mit der jährlichen Erhebung begann, nur eine Verbesserung um 4 Prozentpunkte. Wenn sich diese Entwicklung so fortsetzt und

alle übrigen Parameter gleich bleiben, wird es noch 81 Jahre bis zur vollständigen Schliessung dieser Kluft dauern.

Aus dem «Global Gender Gap Report 2014» geht hervor, dass die Lücke in den 142 untersuchten Ländern bei Gesundheit und Lebenserwartung am geringsten ist. Hier wurde sie im Schnitt international zu 96 Prozent geschlossen, in 35 Ländern mit dem Maximum von 1,000 Punkten komplett – jedoch nicht in der Schweiz, hier beträgt der Wert 0,9737 Punkte. Im weltweiten Vergleich entspricht dies Rang 70.

Bei den Bildungsabschlüssen ist der Graben im Schnitt international zu 94 Prozent geschlossen und somit am zweitgeringsten. Hier gelang es 25 Ländern, ihn

vollständig zu überbrücken – jedoch nicht der Schweiz mit 0,9922 Punkten. Im weltweiten Vergleich entspricht dies Rang 72.

Während die Geschlechterkluft hinsichtlich wirtschaftlicher Beteiligung und Chancengleichheit nach wie vor eine der grössten ist, ist sie bezüglich der vierten gemessenen Säule der Gleichstellung, der politischen Mitwirkung, mit nur 21 Prozent noch grösser, obwohl es in diesem Bereich in den vergangenen neun Jahren die meisten Verbesserungen gab. Bei beiden Indikatoren erreicht niemand das Maximum von 1,000 Punkten.

Unter dem Strich ist es keinem der 142 Länder gelungen, die Geschlechterlücke komplett zu überbrücken. Die nordischen

Staaten sind im internationalen Vergleich diejenigen mit der besten Gleichstellung weltweit. Zu den wie im Vorjahr führenden Nationen Island, Finnland, Norwegen und Schweden kommt Dänemark hinzu, das vom achten auf den fünften Rang klettert (siehe Tabelle rechts).

Auch sonst gibt es erhebliche Veränderungen in den Top Ten: Nicaragua springt vier Plätze nach oben auf Position sechs, Ruanda ist zum ersten Mal im Ranking und belegt auf Anhieb den siebten Rang, Irland taucht um zwei Plätze auf Position acht und die Philippinen fallen um vier Plätze auf Position neun. Auf Kosten der Schweiz, die zwei Plätze einbüsst, verbessert sich Belgien auf den zehnten Rang.

Geschlechtergleichstellung: Schweiz verliert im Ranking

Land	Rang 2014	Rang 2013
Island	1	1
Finnland	2	2
Norwegen	3	3
Schweden	4	4
Dänemark	5	8
Nicaragua	6	10
Ruanda	7	-
Irland	8	6
Philippinen	9	5
Belgien	10	11
Schweiz	11	9
Deutschland	12	14

142 LÄNDER NACH ÖKONOMISCHEN UND POLITISCHEN KENNZAHLEN
QUELLE: «GLOBAL GENDER GAP REPORT»/WORLD ECONOMIC FORUM

Impressum Redaktion und Verlag, Axel Springer Schweiz, Förlibuckstrasse 70, 8021 Zürich



Doris Aebi: «Es reicht nicht, einfach die Anzahl Frauen in Führungspositionen zu steigern oder gemischte Teams zu formen und sonst alles beim Alten zu lassen.»

Farbige Schwäne

Diversity Noch immer sind die Teppichetagen von Schweizer Unternehmen erstaunlich genormt. Das hält viele Talente fern – gerade Frauen, die Wertvolles beitragen könnten.

DORIS AEBI

Mittlerweile bin ich seit mehr als 20 Jahren als Managerin und Headhunterin in der Schweizer Wirtschaftswelt aktiv. Mein Beruf macht mir Freude, ich bin gut unterwegs, ich fühle mich wohl. Trotzdem gibt es sie noch immer und immer wieder – die Momente, in denen ich in irgendeinem Sitzungszimmer in irgendeiner Schweizer Ortschaft bin und die Situation schlagartig seltsam finde. Ich sitze am Konferenztisch, blicke mich um und sehe, alle ausser mir tragen Anzug und Krawatte, sind ähnlich alt, sprechen ähnlich. Und alle sind Männer. Für einen Augenblick, einen kurzen nur, finde ich die Szene und mich selber darin absurd.

Jede Frau in der Berufswelt kennt wohl diese Empfindung aus eigener Erfahrung.

Irgendwie einfach nicht ganz reinzupassen, nicht dem Standard zu entsprechen, fremd zu sein. Wer ausserdem Kinder oder alte Eltern mitbetreut oder einen aussergewöhnlichen Lebenslauf hat, bekommt zusätzlich das Gefühl vermittelt, anders zu sein. Manchmal geschieht dies sogar explizit. «Also nur deswegen können wir hier jetzt nicht den ganzen Betrieb umstellen», sagte der Chef kürzlich zu einer Freundin, die darum bat, wegen ihrer Familienpflichten Sitzungen vor 18 Uhr abzuhalten. «Wir müssen hier jetzt nicht emotional werden», sagte der Chef einer anderen Freundin, die durchaus klug, aber in ihrer lebendigen Art Verbesserungsvorschläge vorbrachte.

Mit Kaderfrauen erfolgreicher

Nicht verwunderlich, dass Frauen in dieser normierten Berufswelt die Option Karriere häufiger an den Nagel hängen als Männer und irgendwann die «Corporate World» ganz verlassen oder auf Teilzeit reduzieren. In der Schweiz scheint dies ausgesprochen oft der Fall zu sein, sind doch hierzulande Frauen gemäss Statistiken trotz Diversity deutlich weniger in Vorgesetztenpositionen vertreten als in den umliegenden Nachbarländern oder in Europa insgesamt.

Dabei gibt es zuhauf Studien, die belegen, dass Unternehmen, die Frauen in höheren Positionen gut integrieren können, wirtschaftlich erfolgreicher sind. Erfreulicherweise sind sich immer mehr Firmen dessen bewusst. So involvieren sie beispielsweise die Nachwuchsfrauen gezielt in wichtige Schlüsselprojekte und verschaffen ihnen Visibilität im Management. Sie behandeln Weiterbildungsanliegen von Frauen gleich wie diejenigen von Männern, weil sie nicht heimlich davon ausgehen, dass die Frauen vermutlich in absehbarer Zeit die Karriere zugunsten der Familie aufgeben werden.

Einiges bewegt sich, das Potenzial ist aber in der Breite bei Weitem noch nicht ausgeschöpft. Für mich ist klar: Wenn es gelingen soll, die mittlerweile grosse Anzahl gut ausgebildeter Frauen in der Wirtschaft zu halten und in Führungspositionen zu integrieren, muss der «Standard» der Teppichetage aufgebrochen werden – männlich, 40-jährig, mit den üblichen Diplomen, kinderlos oder mit einer Frau im Rücken, die dafür sorgt, dass die Kinder für den Job keine Rolle spielen. Genau darin sind die heutigen Chefs gefordert.

Es reicht nicht, einfach die Anzahl Frauen in Führungspositionen zu steigern oder gemischte Teams zu formen und sonst alles beim Alten zu lassen. Der Umgang und die Auseinandersetzung mit Andersartigkeit müssen gelebt und geübt werden. Wird darauf verzichtet, ist zwar die Führung leichter – Gleiches schafft Sympathie, erhöht das Sicherheitsempfinden und vereinfacht die Kommunikation. Aber der gewünschte wirtschaftliche Mehrwert aus der Vielfalt entsteht nicht.

In Firmen muss der Umgang mit Andersartigkeit gelebt und geübt werden.

Der Schlüssel einer gelebten Diversity liegt darin, sich Neuem zu öffnen und sich den veränderten Rahmenbedingungen anzupassen. Wieso nicht Zeitblöcke für Sitzungen definieren, die Randstunden freigehalten, um die Familienaufgaben zu ermöglichen? Wieso nicht die Andersartigkeit im Vorgehen, Verhalten oder in der Kommunikation schätzen und darin Potenzial erkennen, anstatt sich zu ärgern und sie zu bekämpfen?

Generation Y nicht vergessen

Die Unternehmen müssen diese neuen Anforderungen an das Management in ihre Führungsausbildung integrieren und

zum festen Bestandteil des Qualifikationsgesprächs machen. Auch die Wirtschaftsverbände sind gefordert und sollen ihren Mitgliedern in Veranstaltungen das Bewusstsein dafür schärfen. Das Thema soll zudem im Lehrplan der Management-, Führungs- und Personalausbildungen von Hochschulen verstärkt aufgenommen werden.

Und dass wir uns richtig verstehen: Die heutigen Entscheidungsträger tun gut daran, die Firmen rasch für eine verbesserte Diversity fit zu machen – nicht nur für mehr Frauen in Führungspositionen, sondern auch im Hinblick auf junge Führungskräfte aus der Generation Y. Die Gewinnung dieser im Informationszeitalter aufgewachsenen Männer und Frauen verlangt eine Anpassung der in der Industrialisierung wurzelnden Organisationsformen und Verhaltensnormen.

All dies wird dazu führen, dass sich immer mehr Frauen in erfolgreichen Unternehmen nicht wie ein farbiger Schwan vorkommen.

Doris Aebi, Mitbegründerin, Aebi+Kuehni AG – Executive Search, Zürich; Vizepräsidentin des Verwaltungsrats, Migros-Genossenschafts-Bund; Jurypräsidentin, «Women's Business Award» sowie «Women's Business Motivationspreis».

ANZEIGE

WEITERBILDUNG IN ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG

Von der Fachkraft zur Führungspersönlichkeit

Führung fängt bei der eigenen Persönlichkeit an; erst dann können Sie Mitarbeiter lenken. In unserer Weiterbildung in OE/PE erarbeiten Sie sich aktiv im Austausch mit anderen Kadern eigene Erkenntnisse zur Führungsarbeit. Und mit Unterstützung unserer Coaches setzen Sie sich mit Ihren persönlichen Themen auseinander. Für eine umfassende Persönlichkeitsentwicklung, die nachhaltig wirkt.

Lernen Sie unsere Arbeitsweise kennen und kommen Sie zum Bildungstag der 4A ACADEMY am 9. Dezember in Zürich. Mehr Informationen auf www.4aa.ch

Belchenstrasse 7 · CH-4600 Olten
T +41 62 511 49 00 · F +41 62 511 49 05 · info@4aa.ch · www.4aa.ch


4A ACADEMY