

Medienkonferenz vom 31. Oktober 2013

Es gilt das gesprochene Wort

Frauen in Verwaltungsräten – Ziele statt Quoten

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Die Wirtschaft hat ein Interesse an der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und will sich deshalb dafür einsetzen. Die positiven Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Frauen kamen in zahlreichen Statements der von uns befragten Verwaltungsrats-Präsidenten börsenkotierter Gesellschaften klar zum Ausdruck. Ich verweise auf Zitate wie: «Gemischte Teams erbringen bessere Leistungen», «Diskussionen werden breiter und offener geführt» oder «Frauen haben einen positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur».

Die Absicht ist uns allen klar, offen ist nur der Weg zum Ziel. In jüngster Vergangenheit steigt der Druck auf Quotenregelungen wieder. Die EU-Kommission hat einen Vorschlag für eine EU-Richtlinie mit einer 40%-Quote verabschiedet. Und hier in der Schweiz sind auf nationaler Ebene zwei parlamentarische Initiativen eingereicht worden, die verlangen, dass bei börsenkotierten Gesellschaften und bundesnahen Betrieben bis ins Jahr 2017 eine Frauenquote von 40% in den Verwaltungsräten eingeführt werden soll.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) unterstützt die Bestrebungen, den Frauenanteil zu erhöhen – aber nicht mit Quoten, sondern mit Zielen.

Umfrage über Frauen in VR von Schweizer Publikumsgesellschaften zusammen mit zCapital

Das Thema geniesst für den SAV hohe Priorität. Bisherige Umfragen befassten sich primär mit der Vergangenheit und dem Status quo. Der SAV wollte jedoch mit Blick auf eine versachlichte künftige Diskussion in Politik und Gesellschaft insbesondere wissen, wie sich Unternehmen in Zukunft verhalten wollen und was sie planen. Aus diesem Grund hat er sich in Zusammenarbeit mit zCapital dazu entschieden, einen Beitrag zur Versachlichung der Diskussion zu leisten. In zCapital fand der SAV einen geeigneten Partner, denn zCapital engagiert sich für die Verbesserung der Corporate Governance und publiziert in diesem Zusammenhang jährlich eine umfassende Studie. In der letzten Studie wurde auch eine Untersuchung zur Entwicklung des Anteils von Frauen in Schweizer Publikumsgesellschaften durchgeführt. zCapital verfügt durch die jährlichen Studien auch über die historischen Daten. Dies hat den SAV dazu bewogen, die soeben vorgestellte Umfrage zu lancieren und auf das Thema der zukünftigen Besetzung von «Frauen in Verwaltungsräten» zu fokussieren. Erfreulich war dabei die hohe Rücklaufquote der Befragung von 60%, was das Unternehmerinteresse am Thema zum Ausdruck bringt und die Ergebnisse als repräsentativ bezeichnen lässt. Diejenigen Unternehmen, welche geantwortet haben, vereinen immerhin 77,5% der gesamten Marktkapitalisierung des SPI.

Unternehmen haben das Potenzial von Frauen erkannt

Drei Viertel der Gesellschaften planen, den Frauenanteil im Verwaltungsrat zu erhöhen. Besonders diejenigen Gesellschaften, die aktuell über keine Frauen innerhalb des Verwaltungsrates verfügen, planen die Zukunft mit Frauen im obersten Führungsgremium. 84% dieser Gesellschaften geben an, den Frauenanteil erhöhen zu wollen.

Auf die Frage, welche Gründe bei der Entscheidung zur Erhöhung oder zur geplanten Erhöhung des Frauenanteils massgebend waren, kristallisiert sich ein Grund besonders heraus: Mit 98% der Nennungen messen praktisch alle Gesellschaften gemischten Teams eine bessere Leistung bei. 55% der Gesellschaften haben klare zeitliche Vorstellungen zur Erreichung der Ziele. 17% der Gesellschaften wollen ihr Ziel in 1 bis 2 Jahren, 30% in 2 bis 4 Jahren und 8% in 4 bis 6 Jahren erreichen. Etwas weniger als die Hälfte der Gesellschaften machten hierzu keine detaillierten zeitlichen Angaben. Knapp 60% der kleinen und mittleren Unternehmen planen in den nächsten 6 Jahren den Frauenanteil zu erhöhen – dies gegenüber knapp 35% der SMI-Gesellschaften, die schon einen höheren Frauenanteil in ihren Verwaltungsräten haben.

Der Nachholbedarf bei den kleineren und mittleren Unternehmen wurde offenbar erkannt. Allerdings besteht bei der Planung und Umsetzung dieses Ziels Handlungsbedarf. Nur gerade 9% der Gesellschaften verfügen über klare prozentuale Zielsetzungen, wie hoch der angestrebte Frauenanteil im VR sein soll. Alle anderen Gesellschaften machen keine konkreten Angaben dazu. Wir erachten es als sinnvoll, wenn sich die Unternehmen Ziele setzen und sich daran messen lassen. Die vorliegende Studie soll dabei als Orientierungshilfe dienen.

Steigender Frauenanteil in Schweizer Verwaltungsräten – auch ohne Frauenquote

Der Anteil Frauen im Verwaltungsrat hat sich über die letzten 5 Jahre positiv entwickelt. Sowohl bei den grosskapitalisierten SMI-Gesellschaften als auch bei den Gesellschaften des SPI Extra kann eine steigende Tendenz festgestellt werden. Die Frauenquote von SMI-Gesellschaften liegt aktuell bei 16,2%, diejenige der SPI Extra-Gesellschaften bei 7,6%. Der europäische Durchschnitt ist bei rund 15%, womit die Schweiz im europäischen Vergleich am unteren Ende liegt. Innerhalb der Sektoren sind teils grosse Unterschiede festzustellen. Den höchsten Anteil Frauen verzeichnet die Branche «Verbrauchsgüter» mit durchschnittlich 13,7% Frauen im Verwaltungsrat. Über die wenigsten Frauen im Verwaltungsrat verfügt die Branche «Industrie» mit 6,5%. In der vergangenen GV-Saison 2013 wurden so viele Frauen in die Verwaltungsräte von Schweizer Firmen gewählt wie nie zuvor. Bei Gesellschaften des SMI wurden 36% der bei Neuwahlen zur Verfügung stehenden Sitze mit Frauen belegt. Bei Gesellschaften des SPI Extra war es jeder fünfte Sitz.

Anforderungsprofil von Verwaltungsrätinnen

Die Umfrage zeigt im Weiteren, dass die Anforderungen an Kandidatinnen einem üblichen Anforderungsprofil eines Verwaltungsrates entsprechen. Strategie und Führungserfahrung werden am häufigsten genannt. Die Wunschkandidatinnen werden am häufigsten in der Schweiz und Europa rekrutiert, wobei deutliche Unterschiede zwischen den Gesellschaften des SMI und des SPI Extra auszumachen sind. Während kleinere und mittlere Unternehmen nur mit knapp 20% in Asien, 6% in Südamerika und 3% in Afrika rekrutieren, sind auf Seiten der SMI-Gesellschaften bedeutend grössere Werte zu beobachten, die sich mit der grösseren multinationalen Tätigkeit erklären lassen. So fällt auf, dass SMI-Gesellschaften grössere Rekrutierungsanstrengungen in Nordamerika und Asien (je 56%) sowie Südamerika (44%) und Afrika (33%) unternehmen werden. Die Altersprofile gehen in die Richtung einer Verjüngung des Verwaltungsrates. Gewünscht sind Kandidatinnen zwischen 40 und 50 Altersjahren.

Geschlecht nicht massgeblich entscheidend

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist gegen die gesetzliche Verankerung einer Frauenquote für Verwaltungsräte. Die Flexibilität und Organisationsfreiheit der Unternehmen soll nicht eingeschränkt werden. Nicht das Geschlecht soll entscheiden, sondern die Qualifikation. Mit der Einführung einer Frauenquote müssen diese in den Verwaltungsrat gewählt werden, um die formelle Quote zu erreichen.

chen. Es kann sein, dass jedoch die benötigten fachlichen Voraussetzungen, wie zum Beispiel das Wissen in einer spezifischen Industrie, fehlen. Dies kann zu einer Ämterkumulation führen. In Norwegen lässt sich dies beobachten. 70 Frauen bekleiden rund 300 Verwaltungsratsmandate. In diesem Zusammenhang wird von «goldenen Röcken» gesprochen. Ebenfalls orten wir die Gefahr einer unverhältnismässigen Vergrösserung der Gremien, um die formellen Erfordernisse einer Frauenquote zu erfüllen. Es besteht die Möglichkeit, dass Aktionäre selbständig in den Statuten eine Frauenquote festlegen. Somit braucht es keine gesetzliche Regelung.

SAV in seiner Position «Ziele statt Quoten» bestärkt

Die Verwaltungsrats-Präsidenten der befragten Unternehmen legen grossen Wert auf eine Selbstregulierung zur Erhöhung des Frauenanteils. Sie wollen nicht, dass der Gesetzgeber interveniert oder die Aktionäre über statutarische Bestimmungen verbindliche Vorgaben machen. Der Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance (Swiss Code) wird zurzeit revidiert. Anlässlich dieser Revisionsarbeiten wird in Betracht gezogen, die angemessene Vertretung von Frauen im Verwaltungsrat als «Best Practice» zu erklären. Die Unternehmen würden damit im Rahmen der bewährten Selbstregulierung aufgerufen, ihren Frauenanteil im Verwaltungsrat zu erhöhen (Grundsatz «comply or explain»).

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt diese Ergänzung und Präzisierung von «Gender Diversity» im Swiss Code von Economiesuisse. Es braucht konkret formulierte Ziele und Umsetzungsstrategien. Ohne Selbstregulierung und freiwillige Berücksichtigung eines Frauenanteils besteht die Gefahr, dass entsprechende Verpflichtungen auf dem Gesetzesweg erlassen werden. Dies ist zu vermeiden.

Vier Postulate der Wirtschaft im Überblick

- Unternehmen können es sich auch ökonomisch nicht leisten, auf Frauen in Führungspositionen zu verzichten.
- Eine strikte gesetzliche Quotenregelung für Verwaltungsräte ist abzulehnen, da sie lediglich die Symptome bekämpft und nicht die Ursachen. Unternehmer sind besser geeignet als Gesetzgeber, um Frauen den Aufstieg in Führungspositionen zu ermöglichen.
- Im Zentrum eines nachhaltigen Ansatzes steht die Chancengleichheit. Anstatt mit einer fixen Quote Ergebnisgleichheit anzustreben, braucht es Chancengleichheit. Diese kann mit internen Zielen auf Unternehmensebene erreicht werden. Dies bringt entscheidende Vorteile mit sich. Unternehmen sind sich gewohnt, interne Ziele zu setzen und geeignete Massnahmen zur Zielerreichung zu treffen. Sie sind daher besser in der Lage als der Gesetzgeber, für ihr Unternehmen geeignete Ziele und Massnahmen festzulegen, die Frauen auf sämtlichen Hierarchiestufen einen beruflichen Aufstieg ermöglichen.
- Darüber hinaus sind Massnahmen notwendig, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und negative Anreize beseitigen.