

STELLEN SONNTAG

«Frauen wollen keine Quote»

Neue Auswahlverfahren und Arbeitsmodelle: Wie Firmen mehr Kaderfrauen an Bord holen

Frauen sind hervorragend ausgebildet und wären fürs Topmanagement bestens gerüstet. Dennoch sind sie dort untervertreten. Um dies zu ändern, gebe es wirksamere Mittel als eine Frauenquote, sagt Angelika Bräm*.

VON VERA SOHMER

Von Frauen geführte Unternehmen sind erfolgreicher. Das belegen Studien. Warum aber sind Frauen im Topmanagement noch immer die Ausnahme?

Das lässt sich nicht in einem kurzen Satz zusammenfassen. Vielmehr sind es verschiedene Aspekte und Beweggründe, welche ineinanderspielen, zum Beispiel die eigenen Wertvorstellungen, mangelnde Netzwerke, «falsche Bescheidenheit» oder fehlendes Durchsetzvermögen.

Wollen Frauen gar nicht in die Geschäftsleitung oder legt man ihnen auf dem Gang nach oben Steine in den Weg?

Es gibt qualifizierte Frauen, die in die Geschäftsleitung grösserer Firmen streben. Und darum dreht sich ja die Frage, denn in KMU und mittelgrossen Niederlassungen globaler Firmen finden sich Frauen in der Geschäftsleitung sehr wohl. Denken Sie an Microsoft, IBM oder HP. Bei grossen SMI-Firmen ist dies aber nicht der Fall. Denn dort sind mehr politisches Gespür und Kalkül gefragt und es spielen Seilschaften. Für Frauen ist dieser Kampf um die Macht häufig abschreckend, sie können sich damit überhaupt nicht identifizieren. Denn das Kräftemessen liegt nicht in ihrer Natur, und schnell sind sie versucht, solche Machtspiele als Diffamierung der Frauen zu interpretieren.



Meryl Streep als harte Businessfrau in «Der Teufel trägt Prada».

Sie sprechen sich gegen eine Frauenquote in den Chefetagen oder den Verwaltungsräten aus. Warum? Wenn nicht mehr die Qualität, sondern die Genderfrage darüber entscheidet, wer die besagte Position übernimmt, be-

wegen wir uns auf gefährlichen Pfaden. Frauen würden – wohl zu Recht – als Quotenfrauen bezeichnet werden. Und das wollen die wirklich guten Frauen eindeutig nicht!

Was ist die bessere Lösung?

Mein Credo ist: die beste Person für die Vakanz, egal ob männlich oder weiblich! Wenn zwei vergleichbare Kandidaturen vorliegen, dann aber wäre es durchaus sinnvoll, zugunsten des untervertretenen Geschlechts zu entscheiden. Dass sich Firmen so selbst ein Quotenziel setzen, erachte ich als den richtigen Weg.

Wäre eine gesetzliche Frauenquote in der Schweiz durchsetzbar?

Das glaube ich nicht. Das bürgerliche Lager und die Wirtschaftsverbände würden mit Sicherheit das Referendum ergreifen. Das einzig Positive an der politischen Diskussion könnte sein, dass grössere Unternehmen die Suche nach qualifizierten Frauen zielgerichteter angehen.

Und wie können sie dies tun?

Dazu kann ich Ihnen ein Beispiel nennen: Für eine globale IT-Organisation baue ich in der Schweiz seit drei Jahren ein Netzwerk auf. Ziel des Unternehmens ist es, den Frauenanteil auf allen Hierarchieebenen kontinuierlich zu erhöhen. Dafür knüpfen wir Kontakt zu potenziellen Kandidatinnen, die bei entsprechenden Vakanzen in die Evaluation einbezogen werden können. Entweder sofort oder für die mittel- und auch längerfristige Personalplanung. Das heisst, wir machen die Frauen für das Unternehmen sichtbar und die Antwort «Wir haben keine Frau gefunden» gibt es praktisch nicht mehr. Solche neuen Selektionsmodelle haben hohe Akzeptanz und grosse Wirkung.

Wie sieht darüber hinaus Frauenförderung aus, die etwas bringt?

Eine Personalentwicklung, die weibliche und männliche Talente gleichermaßen fördert, ist schon ein guter erster Schritt. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass Frauen nicht sehr selbstbewusst sind, was ihr Weiterkommen betrifft. Ich kann Firmen nur ermuntern, auch weibliche Talente zu erkennen und zu erfassen. Und diese insbesondere bei der «Selbstkompetenz» zu fördern und zu unterstützen. Internes Mentoring oder Persönlichkeits-Workshops haben sich als gute Instrumente erwiesen.

Wie aufgeschlossen sind Schweizer Unternehmen dafür?

Es gibt immer mehr, die sich Frauen auch auf den oberen Führungsebenen wünschen. Im Alltags-Workload geht dies aber oft unter. Deshalb muss das Ziel auch in der Unternehmensstrategie verankert sein und vom Management mitgetragen werden.

Frauen bevorzugen zeitgemässe Arbeitsformen. Warum gibt es bis jetzt noch nicht einmal genügend Teilzeitstellen für Führungskräfte?

Es ist sehr schwierig, eine obere Kaderfunktion mit einem Pensum unter 80 Prozent zu bewerkstelligen. Frauen, die aus familiären Gründen nur 60 Prozent arbeiten wollen, können sich jedoch oft vorstellen, eine 80-Prozent-Tätigkeit auszuüben, sofern sie einen Tag von zu Hause aus arbeiten können. Dieses Modell wird im Übrigen auch für Männer immer attraktiver.



*Angelika Bräm ist Geschäftsführerin von Evaluation. Das Unternehmen ist auf die Selektion von Fach- und Führungskräften, insbesondere Kaderfrauen, spezialisiert.

JOKER TEMPORÄR- + DAUERSTELLEN
Unsere Erfahrung ist Ihr Gewinn



Armin Rüttimann Karin Vogt

Unsere Dienstleistungen:

- Kaufmännische Berufe
- Industrie + Technik
- Medical / Pflegeberufe
- Medizinischer Notfallpool
- Kaderstellen
- Temporär
- Try & Hire
- Dauerstellen

5000 Aarau Tel. 062 834 81 81	8640 Rapperswil Tel. 052 222 88 44
5400 Baden Tel. 056 200 17 77	3600 Thun Tel. 033 227 24 24
4051 Basel Tel. 061 227 87 87	5610 Wohlen Tel. 056 619 79 19
3011 Bern Tel. 031 310 47 47	6300 Zug Tel. 041 729 17 17
8953 Dietikon Tel. 044 743 82 42	8001 Zürich Tel. 044 213 60 60
4600 Olten Tel. 062 287 40 40	

www.jokerpersonal.ch



> Viel Erfolg!
Das wünscht Ihnen
Ihre Schule: hkvaarau.ch

ALTE-STELLE-LOSWERDEN-TIPP 111

Machen Sie im Casino Baden 200'000 Franken Spesen.

JOBBS, IN DIE MAN SOFORT WECHSELN WILL

jobwinner.ch

Eine abwechslungsreiche Stelle bei der Sozialregion Olten

Sind Sie belastbar und teamfähig?
Dann sind Sie bei uns als

Sachbearbeiterin oder Sachbearbeiter 80%

in der Sozialregion Olten an der richtigen Adresse.
(Arbeitsbeginn: 1. 7. 2012 / Arbeitsort: Sozialregion Olten)

Ihre Aufgaben:

- Rückforderung von Arztrechnungen bei Krankenkassen
- Administrative Unterstützung des Kommissionssekretariats
- Betreuung eines Lernenden
- Allgemeine administrative Arbeiten

Ihr Profil:

- Kaufmännische Grundausbildung
- Flexibilität und speditive Arbeitsweise
- Gute PC-Anwenderkenntnisse

Wir bieten Ihnen:

- Eine abwechslungsreiche und selbstständige Tätigkeit
- Persönliche und fachliche Unterstützung
- Jahresarbeitszeit
- Zeitgemässe Anstellungs- und Besoldungsbedingungen
- Individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten

Auskünfte erteilt:

Frau Natalie Spalding, Leiterin Sozialamt, Sozialregion Olten,
natalie.spalding@olten.ch

Wir freuen uns darauf, Sie kennen zu lernen:

Senden Sie bitte Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen bis spätestens 20. April 2012 an den Personaldienst der Einwohnergemeinde Olten, Stadthaus, Dornacherstrasse 1, 4603 Olten.



prema
Cash Handling Systems

Als einer der führenden Anbieter von qualitativ hochstehenden Geräten und Systemen der Geldbearbeitung suchen wir an unserem Firmensitz in Oftringen AG eine(n)

kaufmännische(n) Mitarbeiter(in) 100%

In dieser vielfältigen Funktion erteilen Sie Erstkünfte via Telefon und Email, aktualisieren und pflegen unsere Datenbank, erstellen Offerten und Rechnungen und erledigen allgemeine Büroarbeiten. Zudem unterstützen Sie die Geschäftsleitung in administrativen und organisatorischen Belangen.

Grundvoraussetzungen sind eine kaufmännische Berufsausbildung mit mehrjähriger Erfahrung in ähnlicher Funktion sowie ein ausgeprägtes Flair für Zahlen und Sprachen (Französisch und Englisch). Das Bewältigen der verschiedenen Aufgaben erfordert ein gutes Koordinations- und Organisationstalent, Flexibilität, Teamfähigkeit und Belastbarkeit, um auch in hektischen Situationen einen kühlen Kopf zu bewahren. Sehr gute IT-Anwenderkenntnisse sowie eine selbständige und präzise Arbeitsweise runden Ihr Profil ab.

Wir bieten Ihnen eine interessante Tätigkeit in einem dynamischen Familienunternehmen, die Mitarbeit in einem kleinen, kompetenten Team und ein attraktives Gehalt.

Sagt Ihnen unsere Aufgabenbeschreibung zu und entsprechen Sie unserem Anforderungsprofil? Dann freuen wir uns auf Ihr aussagekräftiges Bewerbungsdossier mit Lebenslauf, Zeugniskopien und der Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins.

PREMA GmbH
Marco Steinmann
Tychbodenstrasse 9
4665 Oftringen

Tel. 062 788 44 22
marco.steinmann@prema.ch
www.prema.ch