

«Die Richtige zu finden, ist Fleissarbeit»

Carla Jane Kaufmann und Esther-Mirjam de Boer, die Geschäftsführerinnen von Getdiversity, treiben für Unternehmen auf, wonach viele suchen: Frauen für Verwaltungsräte.

Mit Carla Jane Kaufmann und Esther-Mirjam de Boer sprach Yvonne Debrunner Interlaken

Das Publikum des Swiss Economic Forum, das gestern und vorgestern in Interlaken stattfand, ist homogen: Männer in Anzügen und Krawatten - ein Abbild der Schweizer Wirtschaftswelt eben. Für Esther-Mirjam de Boer und Carla Jane Kaufmann ist das kein Grund zum Klagen. Im Gegenteil: Sie haben den Mangel an Frauen in Führungsetagen zum Geschäftsmodell gemacht. Ihr Unternehmen Getdiversity vermittelt Verwaltungsrätinnen und unterhält dafür ein Netzwerk aus hundert Frauen.

Verwaltungsrätinnen zu finden, sei nicht einfach, heisst es. Wie machen Sie das?

De Boer: Durch Recherche im Internet, auf LinkedIn oder Xing. Meistens kommen die Frauen aber direkt zu uns, weil sie sich für Verwaltungsratsmandate interessieren. Sie bewerben sich für das Netzwerk. So lernen wir sie kennen und versuchen, sie zu platzieren. Wir schreiben jedes Verwaltungsratsmandat intern aus und fragen auch nach Empfehlungen. Die 100 Frauen wirken dann wie Multiplikatorinnen. Wir kommen so immer wieder zu spannenden Frauen, die nicht öffentlich bekannt sind.

Kaufmann: Dadurch, dass Getdiversity schon seit zehn Jahren auf dem Markt ist, haben wir für jede Branche einige valable Kandidatinnen.

Sie sprechen von drei Mythen, mit denen Firmen den tiefen Frauenanteil im Verwaltungsrat erklären. Der erste sei, dass es in der Branche kaum Frauen gebe. Das ist doch ein berechtigter Einwand, etwa in der Maschinenindustrie.

De Boer: Natürlich gibt es verhältnismässig wenig Maschineningenieurinnen. Nur: In einem Industriebetrieb müssen Sie nicht den ganzen Verwaltungsrat mit Maschineningenieuren und Maschineningenieurinnen besetzen. Wenn Sie das tun, haben Sie fachlich eine schlechte Diversität. Es braucht auch finanzielles oder juristisches Wissen, allenfalls Markt-Know-how, Brand-Know-how oder Vertriebs-Know-how. Man muss den Horizont öffnen.

Sind die Suchkriterien zu eng?

De Boer: Die Unternehmen haben konkrete Vorstellungen. Dort setzt unser Beratungsprozess an. Wir helfen, das Profil zu überdenken. Wir schlagen auch Frauen vor, die vielleicht nicht genau der ursprünglichen Vorstellung entsprechen, erklären aber, weshalb sie geeignet sind. So kommen auch Frauen zu Mandaten, die ansonsten gar nicht erst eingeladen worden wären.

Dafür sind die Unternehmen offen?

Kaufmann: Jene, die zu uns kommen, schon. Die meisten Unternehmen suchen Verwaltungsräte aber nicht über einen professionellen Prozess. Meistens ist es der Verwaltungsratspräsident, der in seinem Kollegenkreis sucht, und da hat es halt meistens wenig Frauen.

Der zweite Mythos lautet: Frauen wollen gar nicht. Das stimmt nicht?



SBB-Präsidentin und Ex-Panalpina-Chefin Monika Ribar hat sich in einer Männerdomäne durchgesetzt. Foto: Keystone

«Meistens sucht ein Verwaltungsratspräsident in seinem Kollegenkreis, und da hat es halt meistens wenig Frauen.»

Carla Jane Kaufmann

De Boer: Es gibt viele Frauen, die nicht wollen. Aber auch viele Männer. Das ist nicht das Kriterium. Man muss mit denen arbeiten, die möchten. Und nicht über die klagen, die nicht wollen.

Wie kommt dieser Mythos zustande?

De Boer: Wir treffen immer wieder Verwaltungsräte, die in ihrem eigenen Umfeld gesucht haben. Sie haben ein paar Frauen angesprochen, und die haben Nein gesagt. Aus unterschiedlichsten Gründen. Aber wenn die Männer zwei-, dreimal ein Nein erhalten haben, haben sie das Gefühl, die Frauen wollen gar nicht. Sie denken: Die müssten jetzt doch wollen, wenn wir sie schon fragen.

Dritter Mythos: Frauen haben nicht das richtige Profil. Was heisst das?

De Boer: Viele Unternehmen haben die Vorstellung, dass alle Verwaltungsräte schon einmal ein paar Hundert Leute geführt und Budgetverantwortung für ein paar Hundert Millionen



Carla Jane Kaufmann
Die Juristin ist Teilhaberin und CEO der Getdiversity GmbH und zudem Präsidentin von Geschäftsfrau.ch.

Franken gehabt haben müssen. Das hat eine gewisse Berechtigung. Leute, die nie andere Leute geführt haben, haben keine Ahnung, was es bedeutet, wenn man harte Entscheide fällen muss. Aber die Kriterien sind manchmal sehr strikt. Dazu kommt, dass Leute, die in Stabsfunktionen tätig waren, im HR oder Marketing, nicht so beliebt sind.

Weshalb?

Kaufmann: Es sind Aufgaben, die ihnen zu wenig strategisch sind.

De Boer: Dabei wird Personalpolitik zu einem strategischen Erfolgsfaktor. Im Zuge des Fachkräftemangels, der demografischen Veränderung und der Zuwanderungsbeschränkung wird sie wichtiger. Personalpolitik ist nicht länger nur eine administrative Supportfunktion. Solche Leute sind auch an der Unternehmensspitze nützlich. Aber das ist vielerorts noch nicht angekommen.

Welche Unternehmen kommen zu Ihnen? Solche, die stark im öffentlichen Fokus stehen?

De Boer: Nicht nur. Wir haben auch familiengeführte KMU, die überhaupt nicht in der Öffentlichkeit stehen.

Was ist das grösste Problem beim Vermitteln einer Person?

De Boer: Die richtige Person zu finden, ist Fleissarbeit. Und es braucht Kreativität, die Grenzen im Kopf zu verschieben; dass man mehr zulässt als das, was spontan richtig erscheint; dass man sich bei jedem Profil immer wieder fragt: Was ist bei dieser Person ein wirklich guter Zug? Der positive Zugang. Nicht: Was fehlt dieser Person?

Was war die speziellste Platzierung?

De Boer: Ein Kunde kam zu uns und sagte: «Ich brauche eine Verwaltungsrä-

«Man muss mit den Frauen arbeiten, die möchten. Und nicht über diejenigen klagen, die nicht wollen.»

Esther-Mirjam de Boer

tin unter 30 Jahren.» Da habe ich gelacht und gesagt: Du bist dir bewusst, dass bei Personen unter 30 die Erfahrung und die menschliche Reife noch nicht so ausgeprägt sind? Dann hat er sich bereit erklärt, die Spannweite bis 50 aufzumachen. Aber wir haben tatsächlich jemanden unter 30 Jahren gefunden.

Wie kam das Unternehmen auf die Idee, jemanden unter 30 zu suchen?

De Boer: Digitalisierung. Menschen unter 30 Jahren gehen dieses Thema ganz anders an. Wenn ein Unternehmen bei der Digitalisierung wirklich vorne mit dabei sein will, kann es eine Strategie sein, ganz junge Leute auf oberster Ebene zu involvieren.

Wie haben Sie die junge Frau gefunden?

De Boer: Wir haben sie schon gekannt. Wir haben ein Netzwerk. Wir kennen Tausende Leute. Unser Business ist ein People Business.



Esther-Mirjam de Boer
Die Architektin ist Teilhaberin und CEO der Getdiversity GmbH. Zuvor war sie unter anderem für SAP und Swissair tätig.

Arbeitgeber-Kritik an Avenir Suisse

Die flankierenden Massnahmen seien schädlich, schrieb die Denkfabrik. Gegen diese Haltung stellen sich sogar die Arbeitgeber.

Franziska Kohler

Es war ein vernichtendes Urteil, das Avenir Suisse vor zwei Wochen fällte: Die flankierenden Massnahmen seien kontraproduktiv, schrieb die liberale Denkfabrik in einer Studie. Die Instrumente, die mit der Personenfreizügigkeit eingeführt wurden, sollen Lohndumping verhindern und Angestellte schützen. Doch diesen Zweck erfüllen sie laut Avenir Suisse nicht. Im Gegenteil: Die Massnahmen und die damit wichtiger gewordenen Mindestlöhne erschweren laut der Studie die Integration von Berufs- und Quereinsteigern, Tiefqualifizierten, Älteren und Flüchtlingen. Sie verteuerten die Arbeit und leisteten so Automatisierung und Auslagerung Vorschub. Ausserdem brauche es sie eigentlich gar nicht: Die Angst vor Lohndruck aus dem Ausland habe sich weitgehend als unbegründet erwiesen.

Dieses Verdikt empörte die Arbeitnehmervertreter. Statt Vorschläge «gegen die verfehlte Abzockermentalität in den eigenen Chefetagen zu präsentieren», öffne Avenir Suisse dem Lohndumping Tür und Tor, schrieb die Gewerkschaft Unia. Die flankierenden Massnahmen verhinderten, dass Arbeitgeber «billige» ausländische Angestellte auf Kosten der Inländer anstellten, sagte der Schweizerische Gewerkschaftsbund. «Die Argumente sind vollkommen absurd», urteilte der Thinktank Denknetz.

«Entfalten ihre Wirkung»

Aber auch die Wirtschaft kritisiert die Studie. Zum Beispiel der Waadtländer Arbeitgeberverband Centre Patronal. Die Schlussfolgerung von Avenir Suisse entspreche nicht der Realität, schreibt er in einer Mitteilung. Die Befürchtungen der Denkfabrik stünden im Widerspruch zur Statistik. Die Jugendarbeitslosigkeit etwa sei in den letzten zehn Jahren relativ stabil geblieben. Im Kanton Waadt sei 2016 kein Fall von wiederholtem und missbräuchlichem Lohndumping festgestellt worden. «Demgegenüber wäre es gewagt, zu behaupten, die Situation wäre die gleiche, wenn es keine Kontrollen und weniger Gesamtarbeitsverträge geben würde», so Centre Patronal.

Auch der Schweizerische Arbeitgeberverband kann mit der Avenir-Suisse-Studie nicht viel anfangen. Der letzte Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) habe gezeigt, dass sich die flankierenden Massnahmen bewährten. «Einen Wegfall der Instrumente unterstützen wir nicht», sagt Daniella Lützel-schwab, Ressortleiterin Arbeitsmarkt. «Das wäre auch politisch und gesellschaftlich nicht mehrheitsfähig.» Auch die Mitteilung von Centre Patronal endet mit einem Plädoyer für den Status quo. Eine Abschaffung der Massnahmen könnte das Missfallen gegen die Personenfreizügigkeit erhöhen - «was politisch den Linken den Weg ebnet würde, um noch striktere staatliche Vorschriften und Massnahmen zu verlangen». Sprich: Die Waadtländer Arbeitgeber akzeptieren lieber die jetzigen Regeln so, wie sie sind, als das Risiko einzugehen, noch strengere erfüllen zu müssen.

Anzeige

boerse.tagesanzeiger.ch

Anlagefonds

Swiss Funds Pool

Reihenfolge Fondsinformationen: Valorenummer, Fondsname, Anlagekategorie, Rechnungswährung, Ausschüttungspolitik, Konditionen Ausgabe / Rücknahme, Inventarwert, Ausgabepreis oder Börsenschlusskurs (Aktualisierungsstand: 02.06.2017), Besonderheiten, Performance 2017 in %

Quelle: www.swissfunddata.ch

Arvernum Capital AG
www.arvernum.ch
info@arvernum.ch
+41 (0)43 443 78 11

arvernum capital

23935091 Arvernum(CH) Europe Event Driven A 8 CHF A 4/2 103.31 e +7.2
11763337 Arvernum(CH) Europe Event Driven A 8 EUR A 4/2 113.47 e +7.0
23935097 Arvernum(CH) Europe Event Driven A 8 USD A 4/2 107.72 e +7.5
11763488 Arvernum(CH) Europe Event Driven IA 8 EUR A 4/2 10754.42 e +7.1

Falcon Private Bank Ltd.
Tel. +41 (0)44 824 64 09
www.falconpb.com

FALCON PRIVATE BANK
SWISS PRIVATE BANKING

1216207 Falcon Best Select - Mixed (CHF) 4 CHF A 2/2 110.53 e +5.9
82807 Falcon Swiss Equity Fund A 3 CHF A 2/1 489.90 e +16.8
30948195 Falcon Swiss Equity Fund I 3 CHF A 2/1 494.14 e +17.1

Bellecapital Partners AG
Tel. +41 44 250 87 87
www.bellecapital.com

10171085 BI Physical Commodity Fund CHF 6 CHF B 2/3 74.75 e -2.1
10171082 BI Physical Commodity Fund USD 6 USD B 2/3 87.78 e -1.2

Migros Bank
Tel. 0848 845 400
www.migrosbank.ch

2340675 Mi-Fonds (CH) SwiFid MT A 2 CHF A 2/1 105.94 e -0.1
2340670 Mi-Fonds (CH) SwissFrancBond A 2 CHF A 2/1 111.63 e +0.2
2635476 Mi-Fonds (Lux) InterBond A 2 CHF A 2/1 75.72 e -0.2
2635478 Mi-Fonds (Lux) InterBond B 2 CHF B 2/1 148.73 e -0.2
2340665 Mi-Fonds (CH) InterStock A 3 CHF A 2/1 110.09 e +5.6

2340662 Mi-Fonds (CH) EuropeStock A 3 CHF A 2/1 76.94 e +11.2
2340658 Mi-Fonds (CH) SwissStock A 3 CHF A 2/1 129.34 e +14.2
2635483 Mi-Fonds (Lux) InterStock A 3 CHF A 2/1 101.66 e +8.0
2635484 Mi-Fonds (Lux) InterStock B 3 CHF B 2/1 136.32 e +8.0
2635486 Mi-Fonds (Lux) SwissStock A 3 CHF A 2/1 133.43 e +13.9
2635488 Mi-Fonds (Lux) SwissStock B 3 CHF B 2/1 167.59 e +13.9
2340642 Mi-Fonds (CH) 10 A 4 CHF A 2/1 108.70 e +1.3
2340643 Mi-Fonds (CH) 10 V 4 CHF B 2/1 112.51 e +1.4
2340647 Mi-Fonds (CH) 30 A 4 CHF A 2/1 112.81 e +3.4
2340649 Mi-Fonds (CH) 30 V 4 CHF B 2/1 115.96 e +3.5
2340651 Mi-Fonds (CH) 40 A 4 CHF A 2/1 116.06 e +4.5
2340652 Mi-Fonds (CH) 40 V 4 CHF B 2/1 118.87 e +4.5
10270565 Mi-Fonds (Lux) 45 Sustainable A 4 CHF A 2/1 130.54 e +4.5
10270610 Mi-Fonds (CH) 45 Sustainable V 4 CHF B 2/1 132.30 e +4.6

2340655 Mi-Fonds (CH) 50 A 4 CHF A 2/1 114.60 e +5.4
2635452 Mi-Fonds (Lux) 30 A 4 CHF A 2/1 130.72 e +2.9
2635457 Mi-Fonds (Lux) 30 B 4 CHF B 2/1 216.37 e +2.9
2635460 Mi-Fonds (Lux) 40 (EUR) A 4 EUR A 2/1 119.73 e +3.3
2635461 Mi-Fonds (Lux) 40 (EUR) B 4 EUR B 2/1 186.88 e +3.3
2635463 Mi-Fonds (Lux) 50 A 4 CHF A 2/1 152.56 e +4.8
2635465 Mi-Fonds (Lux) 50 B 4 CHF B 2/1 247.37 e +4.8
10831172 Mi-Fonds (CH) SwissImmo A 5 CHF A 2/1 142.07 e +7.9

WMPartners Vermögensverwaltungs AG
Tel. +41 58 888 38 38
contact@wmpartners.ch
www.wmpartners.ch

10761831 WMP EM Established Leaders Fd B 3 CHF B 1/1 129.31 e +8.7
2615190 WMP EQ Opport Fd - B 3 CHF B 1/1 147.68 e +8.1

Erklärungen

Anlagekategorie:

1 Geldmarktfonds, 2 Obligationenfonds, 3 Aktienfonds, 4 Strategiefonds, 5 Immobilienfonds, 6 andere Fonds, 8 Hedge Fonds

Ausschüttungspolitik:

A Ausschüttung, B Thesaurierung, 0 Andere

Konditionen bei der Ausgabe:

1 keine Ausgabeabgabe und/oder Gebühren zugunsten des Fonds (Ausgabe erfolgt zum Inventarwert)

2 Ausgabeabgabe zugunsten der Fondsleitung und/oder des Vertriebssträgers (kann bei gleichem Fonds je nach Vertriebskanal unterschiedlich sein)

3 Transaktionsgebühr zugunsten des Fonds (Beitrag zur Deckung der Spesen bei der Anlage neu zuzulassender Mittel)

4 Kombination von 2 und 3

5 Besondere Bedingungen bei der Ausgabe von Anteilen

Konditionen bei der Rücknahme:

1 keine Rücknahmeabgabe und/oder Gebühren zugunsten des Fonds (Rücknahme erfolgt zum Inventarwert)

2 Rücknahmeabgabe zugunsten der Fondsleitung und/oder des Vertriebssträgers (kann bei gleichem Fonds je nach Vertriebskanal unterschiedlich sein)

3 Transaktionsgebühr zugunsten des Fonds (Beitrag zur Deckung der Spesen beim Verkauf von Anteilen)

4 Kombination von 2 und 3

5 Besondere Bedingungen bei der Rücknahme von Anteilen

Besonderheiten:

a) wöchentliche Bewertung

b) monatliche Bewertung

c) quartalsweise Bewertung

d) keine regelmässige Ausgabe und Rücknahme von Anteilen

e) Vortagspreis

f) frühere Bewertung

g) Ausgabe von Anteilen vorübergehend eingestellt

h) Ausgabe und Rücknahme von Anteilen vorübergehend eingestellt

i) Pensionskation

j) in Liquidation

k) nach Ertrags- und/oder Kursgewinnausschüttung