

Klares Zeichen für die Frauen

Mitte März hat die Insel Gruppe anlässlich eines Kick-off-Meetings ihre Partnerschaft mit dem international aktiven Netzwerk Business & Professional Women BPW bekräftigt. Sie bekennt sich zur mittel- und langfristigen Förderung des Frauenanteils im Kader.

TEXT: Marianne Kaiser FOTOS: Tanja Läser

Mit der Partnerschaft setzt die Insel Gruppe ein klares Zeichen gegenüber den Mitarbeiterinnen und lanciert eine Kulturveränderung innerhalb der Gruppe: Mittel- und langfristig soll die Bindungsquote von Frauen verbessert und die Frauen-Kaderanteile erhöht werden.

Unter der Leitung von Franziska Ingold, Leiterin Kommunikation Insel Gruppe, diskutierten am Kick-off-Meeting Michèle Etienne, Verwaltungsrätin Insel Gruppe, Elisabeth Bosshart, Präsidentin BPW Switzerland, Julia Kalenberg, Vorstand BPW Club Bern, Kristina Tänzler, Spitalfachärztin Inselspital und Vizepräsidentin VSAO Bern sowie Holger Baumann, Vorsitzender Geschäftsleitung Insel Gruppe, zum Thema Quotenfrauen und Frauen in der Chefetage, die nach wie vor von Männern dominiert wird: Nur auf jedem 20. Chefsessel sitzt eine Frau.

Für die Insel Gruppe bedeutet das, dass vom Gesamtbestand 72 % aller Mitarbeitenden Frauen sind und davon 55 % eine Kaderposition innehaben, sie aber im oberen Kader noch gerade mal 33 % ausmachen. – Über mögliche Gründe hat sich PUNKT mit Michèle Etienne unterhalten.

PUNKT: Frau Etienne, die Erwerbsquote der Frauen im Erwerbsalter liegt in der Schweiz aktuell bei 79%, diejenige der Männer bei 89%, aber auch der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen Frauen ist kaum irgendwo höher. – Frauen arbeiten viel, aber haben nichts zu sagen? Oder wollen sie nichts sagen?

Michèle Etienne: Die Zahlen zeigen, dass der Grossteil der Frauen in der Schweiz arbeiten will, ohne dabei auf eine Familie verzichten zu müssen. Eine Lösung für dieses «Dilemma» ist die Teilzeitarbeit, die für viele Frauen stimmgig ist. Aber nicht für alle: Es gibt solche, die an sich mehr arbeiten möchten und in der Arbeitswelt etwas zu sagen haben wollen. Dabei sind wiederum nicht alle bereit, das Opfer zu erbringen, das die Vereinbarung von Familie und beruflicher Karriere oft bedeutet. – In den letzten Jahren ist

mir aufgefallen, dass Männer eher bereit sind, sich «mit Haut und Haaren» auf den Beruf zu fokussieren; Frauen hingegen möchten für verschiedene Dinge Zeit haben und sich weniger festlegen.

PUNKT: Sie sind promovierte Volks- und Betriebswirtschaftlerin, Geschäftsführerin und Teilhaberin des Verwaltungsrätinnen-Netzwerks GetDiversity. Sie sind Mutter und führen mit Ihrem Mann ein Beratungsunternehmen im Bereich Strategie- und Organisationsberatung. Daneben sitzen Sie in verschiedenen Verwaltungsräten. – Alles eine Frage der Organisation, resp. des Könnens und des Mutes, sich dieses Aufgabenportfolio zuzutrauen?

Michèle Etienne: Es braucht sehr viel Energie. Auch ich bin manchmal am Anschlag oder frustriert, weil ich all die Bälle nicht gleichzeitig in der Luft zu halten vermag. Mein hoher Anspruch an die eigene Leistung ist dann sicher nicht förderlich für mein Wohlbefinden! Zum Glück habe ich einen Partner, dem die Familie sehr viel bedeutet und der seinen Anteil vollumfänglich beiträgt. Mit der Unterstützung der



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women



www.bpw.ch



Michèle Etienne, Verwaltungsrätin, Holger Baumann, Vorsitzender Geschäftsleitung, beide Insel Gruppe, am BPW-Kick-off-Meeting

engsten Familie sowie natürlich auch der externen Angebote (KITA, Tagesschule) schaffen wir es. Mein Mann und ich kommen beide aus Unternehmerfamilien, wo beide Elternteile gearbeitet haben. Das hilft im Sinne der Vorbilder und der Gewissheit, dass die eigenen Kinder keinen Schaden nehmen!

PUNKT: Sind Netzwerke wie der BPW Club Bern vor allem deswegen wichtig, weil Frauen eher Einzelkämpferinnen sind? Oder anders gefragt: Wie gross ist Frauensolidarität wirklich?

Michèle Etienne: Netzwerke sind wichtige Gefässe für Frauen, um sich unter ihresgleichen auszutauschen. Es darf aber nicht vergessen werden, dass der grösste Teil der Entscheidungsträger immer noch männlich ist; geschlechtergemischte Netzwerke sind deshalb genauso wichtig für das berufliche Weiterkommen.

Ich glaube nicht, dass Einzelkämpfertum eine Frage des Geschlechts ist. So kenne ich Frauen, die sich lieber alleine durchschlagen und andere, die klar Teamplayerinnen sind.

Leider beobachte ich aber, dass einige Frauen sich in ihrer Rolle «alleine unter Männern» wohlfühlen und nicht besonders daran interessiert sind, andere Frauen zu portieren.

PUNKT: Julia Kalenberg vom Vorstand BPW Club Bern hat an der Kick-off-Veranstaltung zur strategischen Partnerschaft Insel Gruppe und BPW moniert, junge Frauen seien heute weniger kämpferischer unterwegs, zum Beispiel beim Thema Lohnungleichheit. Machen Sie diese Er-

fahrung auch? Wie kann der Frauen-Kampfgeist wieder geweckt werden?

Michèle Etienne: Grundsätzlich habe ich nicht den Eindruck, dass der Kampfgeist der heutigen jungen Frauen weniger stark ausgeprägt ist als früher. Eine mögliche Erklärung für Frau Kalenbergs Erfahrung ist, dass Frauen oftmals nicht das nach aussen tragen, was in ihnen vorgeht. Ich bin überzeugt davon, dass den meisten jungen Frauen Lohngleichheit sehr wichtig ist, sie es aber aufgrund ihrer Sozialisierung und Erziehung nach wie vor weniger gewohnt sind, für ihre Rechte einzustehen. Auch weil sie nicht als überheblich eingestuft werden wollen, wenn sie höhere Löhne fordern. – Den Frauen muss aufgezeigt werden, dass sich ein Einstehen für die Gleichberechtigung – auch beim Lohn – lohnt; sprich: Dass sie nicht abgestempelt werden (dürfen), wenn sie Gleiches fordern wie Männer.

PUNKT: GetDiversity hat sich darauf spezialisiert, bei jeder Vakanz in einem Verwaltungsrat mindestens ein Verhältnis von 50:50 zwischen Frauen und Männern zu präsentieren. – Der Verwaltungsrat der Insel Gruppe zählt von neuen Mitgliedern drei Frauen. – Braucht es Quoten-Verwaltungsrätinnen und Quoten-Geschäftsleiterinnen, weil sich Frauen sonst nicht finden lassen oder keine Lust auf solche Ämter haben?

Michèle Etienne: GetDiversity spricht sich seit der Gründung klar gegen eine gesetzliche Quote aus. Im Markt soll diejenige Person gewählt werden, die sich am besten für eine Position eignet – unabhängig vom Geschlecht. Wir plädieren für eine «Quote im Prozess»: Wenn in einem Bewerbungsprozess genügend Frauenkandidaturen vertreten

«Frauen sind (noch) zu wenig sichtbar – auch weil sie sich zu wenig aktiv vermarkten.»

MICHÈLE ETIENNE,
VERWALTUNGSRÄTIN INSEL GRUPPE

sind, dann fallen geschlechterspezifische Be- oder Verurteilungen weg. Die Aussage «es gibt zu wenige Frauen für Führungspositionen» haben wir in den letzten Jahren immer wieder gehört; für die strategischen Funktionen ist sie schlichtweg falsch. Frauen sind (noch) zu wenig sichtbar – auch weil sie sich zu wenig aktiv vermarkten. Jedem Entscheidungsträger kommen bei einer Vakanz zahlreiche männliche Kandidaten in den Sinn. Hingegen ist nur eine Handvoll weiblicher Kandidatinnen einer breiten Öffentlichkeit bekannt. Wenn diese dann bei einer Anfrage keine Valenzen mehr haben, kann der Eindruck entstehen, dass Frauen kein Interesse an Führungspositionen zeigen. Anders stellt sich die Situation bei operativen Führungsfunktionen dar. Dort haben wir in der Tat vielerorts noch zu we-

nig geeignete Kandidatinnen. Dies natürlich auch, weil zu viele Frauen auf dem Weg nach oben die Karriereleiter verlassen, Teilzeit arbeiten, um- oder ganz aussteigen.

PUNKT: Kristina Tänzler, Spitalfachärztin Universitätsspital Inselspital, hat an der Kick-off-Veranstaltung vom März zu bedenken gegeben, es brauche noch drei Generationen, bis die Gesellschaft so weit sei, dass Diskussionen rund um Frauen-Quoten hinfällig seien. – Drei Generationen scheinen mir eine lange Zeit. Kein Möglichkeit, das abzukürzen?

Michèle Etienne: Das Umdenken betreffend Frauen und Karriere ist tatsächlich ein sehr langwieriger Prozess. Zwar nimmt der Frauenanteil auf Führungsstufe zu, aber nur sehr langsam. Momentan befinden wir uns immer noch in einer Phase des Aufbaus. Aber gemeinsam können wir es schaffen. Als Arbeitgeber mit Initiativen, wie wir sie planen, als Entscheidungsträger, indem wir die Quote im Prozess einführen und als Arbeitnehmerinnen, indem wir Frauen aktiv portieren und letztlich auch jede Frau für sich selber, indem sie bei sich bietender Gelegenheit die Chance packt und im Ernstfall auch ins kalte Wasser springt!

Business and Professional Women

ist international in über 92 Ländern aktiv und engagiert sich in politischen Gremien für die Rechte von Frauen. BPW macht Networking, Lobbying, ermöglicht Weiterbildungsangebote und fördert speziell junge Frauen und Nachwuchskräfte. BPW soll auch eine Lernplattform für Führungskompetenzen sein.



Mittel- und langfristig sollen die Bindungsquote von Frauen verbessert und die Frauen-Kaderanteile erhöht werden.