

## **Chefetage meist ohne Frauen**

*Frauen sind in Kaderpositionen krass untervertreten. Eine Studie hat die Zürcher Kantonalverwaltung unter die Lupe genommen.*

Von Flavian Cajacob, Zürich

27 Jahre nach der Gleichstellung von Frau und Mann in der Verfassung und 12 Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes ziehen weibliche Angestellte gegenüber ihren männlichen Kollegen nach wie vor den Kürzeren, wenn es um Saläre und Karriere geht. Die Erhebung einer namhaften Unternehmensberatung bei den hundert grössten Schweizer Firmen hat kürzlich ergeben: Lediglich 4 Prozent der Geschäftsleitungsmitglieder sind Frauen. Und gerade mal drei von hundert CEOs sind weiblich.

### **1800 Mitarbeiter befragt**

Die Zürcher Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen und die Psychologin Trix Angst wollten es genau wissen: Woran liegt es, dass Frauen in Führungspositionen weitaus seltener anzutreffen sind als Männer? Als Forschungsfeld für die nun im Buch «Frauen führen. Auch bei Ihnen?» erschienene Untersuchung diente die Verwaltung des Kantons Zürich; mit 38 000 Angestellten einer der grössten Arbeitgeber des Landes: 1800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen an der schriftlichen Befragung teil.

Obwohl über die Hälfte der Kantonsangestellten Frauen sind, nimmt sich ihr Anteil in den obersten Lohnkategorien nur marginal aus (zwischen 7 und 20 Prozent). Für Regierungsrätin Ursula Gut, die das Vorwort zum Buch verfasst hat, ist das keine Überraschung: «Die Studie belegt den Handlungsbedarf in diesem Bereich. Wir nehmen die Frauenförderung sehr ernst und haben entsprechende Massnahmen auch in den Legislaturzielen des Regierungsrates festgehalten.» Eine Projektgruppe soll bis 2009 Richtlinien für die Kadernachwuchsförderung mit speziellem Fokus auf weibliche Kandidaten erarbeiten.

### **Es fehlt an Teilzeitstellen**

Die höchste Hürde auf dem Weg zu einer Position an der Spitze eines Unternehmens stellt für Frauen wenig überraschend die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. «Es fehlt in den meisten Firmen an Teilzeitstellen auch im Kaderbereich und an Plätzen in internen Krippen», führte Trix Angst am Dienstag an der Buchvermissage aus. Was negativ auffalle: «Viele Frauen trauen sich eine Aufgabe im Management nicht zu, obwohl sie das notwendige Rüstzeug dazu ganz klar mitbringen», so die Autorin zu den Umfrageergebnissen.

Gerade bei diesem Punkt zeigt sich die Diskrepanz der subjektiven Empfindung von Frau und Mann. Während nämlich 85 Prozent der weiblichen Studienteilnehmer überzeugt davon sind, dass Frauen sich mit Blick auf Führungsaufgaben selber unterschätzen, glauben dies lediglich 50 Prozent der Männer.

Wie es um die Frauenförderung im eigenen Betrieb steht, lässt sich anhand einer Checkliste eruieren, die die Studie abrundet. Zu den 19 aufgeführten Punkten, die zu beantworten sind, gehören Fragen zum Führungsverständnis des Managements, zum aktuellen Frauenanteil in der Chefetage und natürlich zur Bereitschaft des Managements, Frauen in ihrem Streben nach Verantwortung zu fördern.

Gerade Letzteres zahlt sich nach Ansicht von Organisationsberater Christof Baitsch für Firmen aus: «Frauen bringen oftmals neue Sichtweisen und Muster in ein Unternehmen mit ein.» Eigentlich, so Baitsch weiter, sei die Vorstellung von einer gesunden Frauenförderung auf Kaderebene denn auch in den meisten (männlichen) Köpfen vorhanden allein, man(n) müsse es halt auch in die Tat umsetzen. Das geht nicht von heute auf morgen. Ein Vorgesetzter, der an der Studie teilgenommen hat, rechnet mit einem langen Weg: «Gleichstellung ist eine Frage von zwei bis drei Generationen, weil es viel mit Einstellung und Erziehung zu tun hat.»