

## Frauen in Kaderstellen

# «Teilzeitstellen für Leitungspositionen»

Der Frauenanteil in den Teppichetagen von Schweizer Unternehmen ist immer noch tief. Er variiert jedoch stark. Im öffentlichen Sektor machen Frauen eher Karriere als in der Privatwirtschaft. Mit Anita Reichmuth-Lienhard, Inhaberin der Human Professional Personalberatung AG in Zürich, sprechen wir über Frauen in Kaderstellen.

Interview geführt von Kevin Hofer

**personalsCHWEIZ: Frauen sind in Leitungsstellen immer noch in der Minderheit. Wie erklären Sie sich diesen Umstand?**

Ein Grund könnte sein, dass viele Frauen gar keine Leitungsfunktion übernehmen wollen. Auch heute noch ist bei Frauen der Wunsch nach Familie und Kindern grösser als derjenige nach einer Karriere. Aktuelle Statistiken belegen, dass sich die Mehrheit der Frauen eigene Kinder wünscht. Nur ein kleiner Teil spricht sich definitiv gegen das Muttersein aus. Der Spagat, Mutter zu sein und Karriere zu machen, ist jedoch eine echte Herausforderung. Nicht jede Frau ist bereit, sich dieser zu stellen. Zudem fehlen vermehrt die entsprechenden Rahmenbedingungen von Politik und Wirtschaft, sprich Krippenplätze oder höhere Kaderpositionen im Teilzeitpensum. Und genau diese Teilzeitstellen müssten für Leitungspositionen geschaffen werden! Denn aus einem Bericht vom Bundesamt für Statistik (BFS) zum Thema «Mütter auf dem Arbeitsmarkt» geht hervor, dass Mütter ihre Arbeitszeiten nach der Geburt des ersten Kindes auf ein durchschnittliches Pensum von 50 Prozent anpassen.



Frauen in Kaderstellen sind immer noch rar.

Eine andere Vermutung ist, dass Männer in gewissen Branchen den Frauen in Führungspositionen vorgezogen werden. Dies ist oft historisch bedingt, aber auch, weil die Frauenquote in gewissen Berufen ausgesprochen tief ist (z.B. im Bau- oder handwerklichen Umfeld). Oder man schreibt Männern oft bessere Führungsqualitäten zu, was aus meiner Sicht heutzutage überholt ist.

**Sie vermitteln auch Frauen in Leitungspositionen. In welchen Branchen und Positionen hauptsächlich?**

Ich kann dazu nur etwas aus Sicht unserer Personalberatung sagen. Über die letzten

10 Jahre gesehen haben wir rund 50 Prozent der Frauen in Leitungspositionen im Bereich HR vermittelt, rund 12 Prozent im Finanzumfeld und im Verkauf/Handel sowie weniger als 10 Prozent in die Immobilienbranche. Da wir in diesen Branchen unsere Spezialisierung haben, ist es für uns schwierig, die anderen Branchen zu beurteilen.

**Was macht den Reiz aus, Frauen in Leitungsstellen zu vermitteln?**

Unternehmungen kommen aufgrund der geforderten Frauenquoten bei der Besetzung von Kader- und Leitungsstellen zunehmend unter Druck. Deshalb kommt

## «Smarte Lösungen für digitale HR-Prozesse.»

BDO Abacus



BDO AG Biberiststrasse 16, 4501 Solothurn, Tel. 032 624 62 461  
BDO SA Rte de la Corniche 2, 1002 Lausanne, Tél. 021 310 23 23  
BDO AG Josefstrasse 212, 8031 Zürich, Tel. 044 444 35 55

Prüfung | Treuhand | Steuern | Beratung

[www.bdo.ch](http://www.bdo.ch)

Ihr Vertriebspartner für:  
**ABACUS**  
Business Software

**BDO**



es vor, dass Firmen einer Frau in einer Leitungsposition den Vorzug geben und entsprechend bereit sind, auch höhere Provisionen zu bezahlen.

Für uns spielt es grundsätzlich jedoch keine Rolle, ob wir eine Frau oder einen Mann in eine Leitungsposition vermitteln. Es kann aber gut sein, dass für eine Position in einer gewissen Branche eine Frau besser passt. Doch schlussendlich muss einfach das Profil des Kandidaten optimal der zu besetzenden Stelle entsprechen. Dass Frauen wie Männer gleichwertig fachlich qualifiziert sind, stellen wir regelmässig in den Interviews mit unseren Kandidaten fest.

**Auf was für Hindernisse stossen Sie, wenn Sie Frauen für Leitungspositionen vermitteln wollen? Existieren diese eher bei den Unternehmen oder bei möglichen Kandidatinnen?**

In beiden Fällen können Hindernisse auftreten. Aufseiten der Kandidatinnen kann es sein, dass diese keine Leitungsfunktion übernehmen wollen, da eventuell zu wenig Zeit für die Familie bleibt. Es kann aber, wie bereits erwähnt, branchenbedingt vorkommen, dass es für bestimmte Stellenprofile gar keine weiblichen Kandidaten gibt.

Auf Unternehmensseite hört man oft, dass eine Frau nicht in die entsprechende Leitungsposition, die Kultur oder das Team passe. Weiter will nicht jede Firma das Risiko eingehen, dass eine Führungsperson über längere Zeit ausfällt oder ersetzt werden muss, weil das Thema Familie und Kinder doch plötzlich Priorität bekommen hat. Viele Unternehmen haben dafür noch nicht die nötigen Weichen gestellt.

**Wie beurteilen Sie den Arbeitsmarkt hinsichtlich Frauen in Führungsfunktionen in Zukunft?**

Ich denke, der demografische Wandel, sprich die Generationen X und die Millennials, werden die Arbeitswelt verändern und sie mit ihrer Einstellung prägen. Die Familie könnte einen noch höheren Stellenwert erhalten. Ich kann mir vorstellen, dass in Zukunft auch Leitungsstellen mehr in Richtung Work-Life-Balance bzw. Familie angepasst werden. Das könnte zum Beispiel zu tieferen Pensen in Leitungsfunktionen führen. Auch wird es in Zukunft sicher neue, flexiblere Lösungen für Kinderbetreuungsthemen geben. Aus meiner Sicht geht die Tendenz in diese Richtung, denn wenn Politik und Wirtschaft schon einen höheren Frauenanteil in Leistungs- und Kaderfunktionen fordert, müssen Massnahmen zur Umsetzung folgen. Was die Zukunft tatsächlich bringt, werden wir sehen.

**Welches sind Ihre Erfahrungen als Frau in einer Leitungsfunktion? Welche Ratschläge können Sie geben?**

Zu Beginn musste ich mich oft gegen aussen beweisen. Dies sicher auch, weil ich noch relativ jung war, als ich mein Unternehmen gegründet habe. Dabei habe ich gelernt, dass es wichtig ist, nicht auf die Zweifler zu hören und sein Ding durchzuziehen. Man darf sich nicht entmutigen und verunsichern lassen und muss seinen Weg gehen. Ein wichtiger Punkt ist zudem, dass man als Frau in einer Leitungsfunktion Beruf und Familie klar trennen sollte bzw. sich sehr gut organisieren muss. Denn man muss sich in einer solchen Doppelfunktion jeweils zu 100 Prozent auf die jeweilige Position – entweder auf die Arbeit oder auf die

Zur Person



Anita Reichmuth-Lienhard ist Inhaberin der Human Professional Personalberatung AG in Zürich, die dieses Jahr ihr zehnjähriges Bestehen feiert.

Familie – konzentrieren können. Zudem muss die Bereitschaft da sein, auf vieles zu verzichten. Nicht zu vergessen ist auch, wie wichtig es ist, immer am Ball zu bleiben. Weiterbildungen sind ein Muss.

**Wie können Personalberatungen wie Sie Frauen unterstützen, die gerne eine Leitungsfunktion übernehmen möchten?**

Wenn die fachlichen Qualifikationen bei einer Kandidatin vorhanden sind und sie zudem über die persönlichen Eigenschaften verfügt, können wir sie ermutigen, den Karriereschritt in eine Führungsposition zu wagen, und so der Türöffner sein. Zudem kennen wir viele Unternehmen gut und können deshalb bei gewissen Stellen gezielt für eine Frau argumentieren, wenn uns ein passendes Profil vorliegt und diese aufgrund der Teamkonstellationen oder sonstigen Gegebenheiten besser passen würde als ein männlicher Mitbewerber.

# Wir sorgen für den guten Ton!

Wir realisieren EVENTTECHNIK. Ob Bild, Licht oder Ton. Die passende Veranstaltungstechnik ist entscheidend für Ihren Anlass.





LEHNERAKUSTIK

TON  
BILD  
LICHT  
TECHNIK.  
VOLLENDET.



Untere Industrie 10 | 7304 Maienfeld | Tel. 081 308 00 00 | www.lehner-akustik.ch