



Die neue Chefin von Yahoo, Marissa Mayer erwartet im Oktober ihr erstes Kind und ist die neue Hoffnungsträgerin des Unternehmens. Wären Ihre Mandanten auch bereit eine schwangere Frau einzustellen? Oder besser gesagt herrscht eine Akzeptanz, dass Mutterglück und Karriere vereinbar ist?

Ja, falls mein Klient das Gefühl hat, dass diese Frau die richtige Lösung ist.

Es ist wichtig, dass eine schwangere Frau oder eine Frau mit Kleinkindern sich gut organisiert hat. Das heisst, eine relativ hohe Flexibilität um Termine auch am Morgen, am Abend und am Wochenende falls nötig durchzuführen. Selbstverständlich muss die Person auch bereit sein, längere Auslandsreisen zu unternehmen.

Ebenfalls ist es wichtig, dass diese Frau einen Partner hat, der die Karriere voll unterstützt.

Wie schätzen Sie die Chancen ein, den Mangel an über 15 000 Fachkräften in technikhnen Berufen durch die gezielte Förderung von Frauen in technischen Berufen beheben zu können?

Eine gezielte Förderung von Frauen in technischen Berufen muss man heute unterstützen. Allerdings wird dies den Mangel an Fachkräften nur zum Teil beheben. Die Schweiz wird auch in der Zukunft abhängig sein vom «Import», von technischen Fachkräften aus der EU, Osteuropa und zum Teil Asien.

Welches sind die häufigsten Einwände, z.B. (aus dem Verwaltungsrat), die gegen die Besetzung einer qualifizierten Frau als CEO vorgebracht werden?

Ist sie effektiv der beste Kandidat? Wie reagieren potentielle, interne männliche Interessenten falls eine Frau den CEO Posten bekommt?

Ist sie eine langfristige Lösung oder ist es ein Risiko, dass

sie durch ihren Bekanntheitsgrad und ihre berufliche Qualifikationen kurz- oder mittelfristig abgeworben wird.

Ist die Einführung einer Quotenregelung (bei VR Mandaten und bei Führungspositionen in Grossunternehmen) noch unvermeidbar?

Ich hoffe, dass die Quotenregelung von den Politikern nicht eingeführt wird. Das Thema ist heute so aktuell und wichtig in den Verwaltungsratssitzungen, beim CEO, dem Human Resource Director, das der Prozess in den kommenden Jahren sich von selber lösen wird.

Da wir uns in der Schweiz und in Europa einem grossen globalen Wettbewerb ausgesetzt sind, vor allem aus Asien, muss sich jede Firma die beste, optimale Lösung für ihren Verwaltungsrat und Konzernleitung aussuchen, das heisst, ein Mix aus Schweizern und Ausländern, Jung und Alt, Männern und Frauen. Leider gibt es heute Politiker die sich mit diesem Thema profilieren möchten ohne den wirtschaftlichen Alltag in einer globalen, kompetitiven Welt zu verstehen.

Welche konkreten Lösungsansätze gibt es Ihrer Meinung nach zukünftig die Anzahl der Frauen in den Leitungsebenen der Konzerne und Unternehmen zu erhöhen?

Genau wie bei der Lohntransparenz, die in den letzten 10 bis 15 Jahren zu massiv höheren Salären auch in der Schweiz und Europa geführt hat, werden sich Lösungsansätze für mehr Frauen im Verwaltungsrat und der Konzernleitung ergeben. Wir erleben heute mehr und mehr erfolgreiche Frauen, die im Verwaltungsrat und der Konzernleitung befördert werden. Die Schweiz als weltoffenes Land mit vielen erfolgreichen Industrie- und Dienstleistungszweigen steht kurz vor einer «Revolution» was Frauen im Verwaltungsrat angeht. ●