

Das Businessmagazin für LADIES mit DRIVE

# LADIES DRIVE

Seit 2007

## ÜBER DEN UMGANG MIT UNSICHERHEIT

Alles ist unsicher, alles ist in Bewegung und  
solange das so ist, wissen wir, dass wir noch leben.

FOTO: ISTOCK/BE MAKIBA

Schweiz CHF 15.00 Europa 11.00 €



WE LOVE SLOW READING:  
VIERTELJÄHRliche ERSCHEINUNGSWEISE  
FÜR IHRE QUALITY-ME-TIME

WINTERAUSGABE 2020/2021. 13./14. JAHRGANG  
SCHWEIZ, DEUTSCHLAND, ÖSTERREICH

Nº 52

#BusinessSisterhood  
#WeAreInThisTogether

WINTERAUSGABE 2020/2021



Gender Intelligence Report 2020: Zahlen. Fakten. Hintergründe.

DIE PENSIONIERUNGSWELLE  
DER BABYBOOMER  
MACHT SPITZENPLÄTZE FREI

Ladies Drive im Gespräch mit Prof. Dr. Gudrun Sander von der Universität St.Gallen und Alkistis Petropaki, Geschäftsführerin bei Advance. Gemeinsam geben die beiden seit vier Jahren den Gender Intelligence Report heraus, eine Studie zur Entwicklung der Gleichstellung in Schweizer Firmen. Soeben ist die neueste Ausgabe erschienen. Spannend sind dabei nicht nur die aktuellsten Zahlen, Fakten und Hintergründe, sondern auch die Ladies und ihre Vision.

TEXT: ALEXANDRA RUTSCH



**Ladies Drive: Was treibt euch persönlich an, euch unermüdlich für das Thema Vielfalt, Geschlechterdiversität und Chancengleichheit zu engagieren?**

**Gudrun Sander:** Dem Thema das erste Mal begegnet bin ich als junge Frau, als ich aus Österreich in die Ostschweiz kam, um an der HSG in Betriebswirtschaft zu promovieren. Ich stamme aus einer Familie, in der es vollkommen normal ist, dass Mütter und Väter Vollzeit berufstätig sind. So fiel ich aus allen Wolken, als ich merkte, wie stark hier noch die traditionellen Rollenmuster spielen. Das Thema faszinierte mich so sehr, dass ich meine Forschung seither darauf konzentriere. Heute interessiert mich vor allem die Frage: Was können wir tun, um solche limitierenden Rollenbilder aufzubrechen? Das ist wichtig, weil wir dadurch unglaublich viel Potenzial, Kreativität und Produktivität freisetzen können. Und genau das brauchen wir.

**Das klingt vielversprechend. Alkistis, wie war das bei dir? Du bist gebürtige Griechin, hast einen MBA, bist mit einem deutschen Mann verheiratet, lebst seit über 20 Jahren in der Schweiz, hast zwei erwachsene Kinder und eine Karriere im Top-Management führender Firmen wie Yves Rocher und Lindt hingelegt. Seit sechs Jahren leitest du Advance und hast die Organisation von etwas über zehn auf über 110 Firmenmitglieder aufgebaut. Was treibt dich an?**

**Alkistis Petropaki:** Eine gute Frage, über die ich übrigens gerade diesen Sommer sehr intensiv nachgedacht habe. Was mich schon als Kind störte, sind diese geschlechterspezifischen Festschreibungen und impliziten Weichenstellungen, die es leider offensichtlich auch heute noch gibt. Als Mädchen empfand ich das als unfair, ja sogar unsinnig. Warum sollte ich nicht eines Tages Chefin werden und einen männlichen Assistenten haben? Das erklärte ich dann kurzerhand zu meinem Ziel. Und tatsächlich hatte ich dieses Ziel einige Jahre später auch erreicht (*lacht*). In meiner beruflichen Laufbahn wurde mir schnell klar, dass es vielen Frauen ähnlich ergeht. Sie fühlen sich nicht mit eingeschlossen, auf bestimmte Rollen limitiert und kommen für Beförderungen gar nicht erst in den Pool, weil sie ja eines Tages Mütter werden könnten. Stellt man sich diese Frage jemals bei einem Mann? Ich erkannte, dass das Problem tief im System verwurzelt ist. Es schmerzt insbesondere mein Ökonominnen-Herz, weil der Volkswirtschaft mit dieser veralteten Geschlechter-segregation viel Talent und Potenzial abhandenkommt. Das mag in guten Zeiten verkraftbar sein. In Zeiten grosser Herausforderungen ist es umso wichtiger, die „andere Hälfte“ in Entscheidungsgremien am Tisch zu haben. Und zwar idealerweise zu gleichen Anteilen wie Männer. Davon sind wir noch weit entfernt. Aber es tut sich auch etwas. Das motiviert, möglichst schnell noch mehr zu erreichen. Der Report ist eines unserer strategischen Instrumente dafür.

**Die perfekte Überleitung zur Studie. Was zeigen denn die neuesten Zahlen in eurem vierten Gender Intelligence Report?**

**Gudrun Sander:** Es gibt tatsächlich Fortschritte zu verzeichnen. Insgesamt sehen wir, dass der Graben zwischen den Beförderungsraten von Frauen und Männern im Durchschnitt etwas kleiner geworden ist. Ausserdem weisen Unternehmen, die seit mehreren Jahren beim Report und/oder beim St.Gallen Diversity Benchmarking mitmachen, einen Zuwachs von 6 Prozentpunkten beim Frauenanteil im obersten und oberen Kader auf. Ausserdem haben drei Firmen von total 75 Grossunternehmen die sogenannte gläserne Decke durchbrochen. Das ist fast schon eine kleine Sensation.

**Ladies Drive: Was bedeutet es konkret, die gläserne Decke zu durchbrechen?**

**Gudrun Sander:** Das heisst im Klartext, dass echte Chancengleichheit erreicht ist, sprich, dass es keine besonderen Hürden mehr gibt für Frauen, um im Unternehmen aufzusteigen. Zahlenmässig zeigt sich das daran, dass Frauen in diesen Firmen anteilmässig gleichermassen befördert werden wie Männer. Um ein Beispiel zu nennen: Wenn der Frauenanteil im Nicht-Kader bei 40 Prozent liegt und Frauen die gleichen Karriere- und Aufstiegchancen haben, sollten sie letztlich auf jeder Hierarchiestufe mit ca. 40 Prozent vertreten sein.

**Ladies Drive: Ihr habt eine Art Kompass entwickelt für Diversity & Inclusion. Was kann dieses Instrument?**

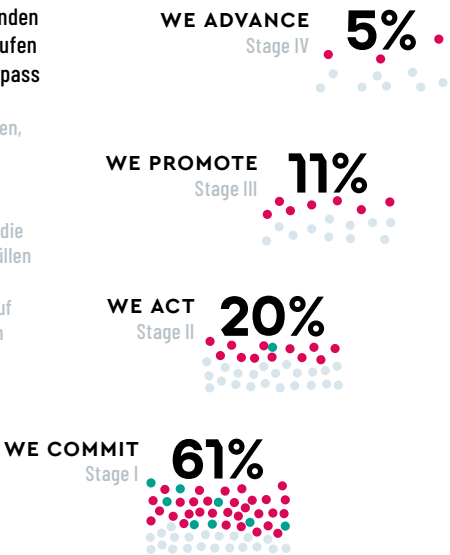
**Alkistis Petropaki:** Der „Gender Maturity Compass“ ist ein geniales Tool, welches das Team der HSG zusammen mit uns entwickelt hat. Damit kann man einerseits das Entwicklungsstadium von Unternehmen im Bereich Gleichstellung messen, andererseits unterstützt es beim Steuern und Überprüfen zielgerichteter Massnahmen. Der dritte Vorteil ist, dass wir uns mithilfe des Kompasses einen Snapshot zur aktuellen Gesamtlage verschaffen und die Entwicklung über die Zeit verfolgen können.

**Ladies Drive: Was sagt denn der aktuelle Snapshot zum Reifegrad der Schweizer Wirtschaft?**

**Gudrun Sander:** Die grosse Mehrheit der Firmen befindet sich tatsächlich noch im Anfangsstadium. Sie bewegen sich auf der Stufe eins, „We commit“, unseres Modells. Das bedeutet, dass die Grundlagen geschaffen sind, konkrete Initiativen zu starten: Das Bewusstsein für die Vorteile von Diversity & Inclusion ist in der Geschäftsleitung vorhanden, und es besteht eine konkrete Absichtserklärung, das Thema voranzubringen mit der Zielsetzung, Geschlechter-Balance zu erreichen.

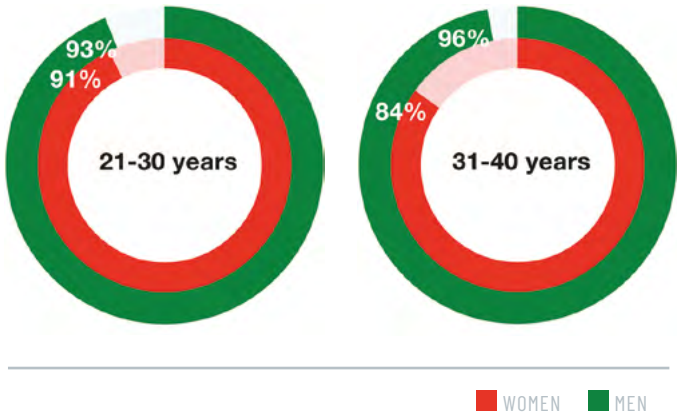
Verteilung der teilnehmenden Unternehmen über die Stufen des Gender Maturity Compass

- Advance Mitgliederfirmen, die alle Anforderungen erfüllen
- Nicht-Advance Firmen, die alle Anforderungen erfüllen
- Unternehmen, die bis auf eine alle Anforderungen erfüllen



**Ladies Drive: Die Untervertretung von Frauen in Führungspositionen ist stark kulturhistorisch verwurzelt. Wo seht ihr Signale, dass sich die Haltung von Frauen und Männern gegenüber Geschlechterrollen ändert? Wo seht ihr im Hier und Jetzt Chancen, den Wandel zu beschleunigen?**

**Alkistis Petropaki:** Die überaus grosse Mehrheit in der Abstimmung für zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub ist ein starkes Signal dafür, dass die Gesellschaft immer mehr auch bei Vätern eine aktive Rolle sieht. Dieses Umdenken ist zentral für den nötigen Strukturwandel: Denn die Zahlen zeigen, dass im Alter zwischen 31 und 40 Jahren, der sogenannten Rushhour des Lebens, wenn viele eine Familie gründen, immer noch hauptsächlich Frauen ihr Pensum reduzieren, während Männer in der Rolle des „Bread Winner“ im Durchschnitt sogar noch mehr arbeiten. In der Konsequenz fahren Frauen damit ihre Aufstiegsmöglichkeiten herunter. Es hilft, daran zu denken, dass die Kleinkindzeit schneller vorübergeht, als es scheint. Danach folgen für die meisten noch 25 bis 30 Jahre im Berufsleben. Es gilt daher als Frau, für die Rushhour möglichst ausgeglichene Deals mit dem Partner auszuhandeln. Auch ist es wichtig, aktiv das Gespräch mit Vorgesetzten zu suchen. Immer mehr Firmen bieten Arbeitsmodelle an, die unterschiedlichen Lebensphasen gerecht werden.



**Gudrun Sander:** Aus unseren Beziehungen mit den 75 Firmen, die sich am Report beteiligen oder sich bei uns benchmarken lassen, geht hervor: Geschäftsleitungen haben die Zeichen der Zeit erkannt und tun mittlerweile viel dafür, die Karriereleiter für Frauen zu festigen. Gleichzeitig braucht es mutige Frauen, die sich nicht beirren lassen und diese Stufen erklimmen. Vergessen wir nicht, dass inzwischen mehr Frauen über einen Hochschulabschluss verfügen als Männer. Es kann ja nicht sein, dass sie ihre Fähigkeiten dann allein erzieherischen und häuslichen Aufgaben widmen.

**Ladies Drive: Bleibt zu hoffen, dass immer mehr Menschen das so sehen. Abschliessend noch die Frage: Was ratet ihr ambitionierten Frauen ganz konkret?**

**Gudrun Sander:** Wir kommen in eine neue Ära der Führung, in der weiblich konnotierte Qualitäten wie Empathie, Partizipation, Transparenz und nachhaltig zyklisches Denken gefragt sind. Packt jede Gelegenheit, euch aktiv einzubringen.

**Alkistis Petropaki:** Wir befinden uns vor einem einmaligen Zeitfenster in der Geschichte: Mit der Pensionierung der Babyboomer werden 10 Prozent der Arbeitskräfte in der Schweiz den Arbeitsmarkt verlassen. Das gibt uns eine reelle Chance, Gleichstellung schneller zu erreichen. Jetzt gilt es, Ladies, die Pole-Position einzunehmen!

Der Advance & HSG Gender Intelligence Report erscheint jährlich und analysierte 2020 über 300.000 Mitarbeitenden-Daten aus 75 Unternehmen. Den vollständigen Report zur Entwicklung der Geschlechtervielfalt in Schweizer Unternehmen finden Sie hier: [www.advance-hsg-report.ch](http://www.advance-hsg-report.ch)

LADIES DRIVE  
**BARGESPRÄCHE**  
DIGITAL

**IM BARGESPRÄCHE CLUB DIGITAL  
GENIESSEN SIE FOLGENDE LEISTUNGEN:**

- ▶ Austausch unter gleichgesinnten Businessfrauen
- ▶ Insgesamt 10 Webinare, Webcasts\* und Masterclasses\*\* pro Jahr
- ▶ Zusendung der Präsentation/Webinarunterlagen per E-Mail
- ▶ Zusendung des Video-Links per E-Mail
- ▶ Diverse Specials, je nach Verfügbarkeit und Angebot  
(u. a. vergünstigte Angebote für Online-Classes, Clubmitgliedschaften anderer Verbände)

Jahresgebühr:  
CHF 200.00 für 12 Monate (CHF 17.00 pro Monat)

**JETZT REGISTRIEREN UNTER  
[www.bargesprache.ch/bg-club](http://www.bargesprache.ch/bg-club)**

\*Inkl. Interviews/Talks  
\*\*Webinare für Fortgeschrittene



#letsBeConnected  
#DigitalLeader

LADIES DRIVE  
**BARGESPRÄCHE**  
★  
PRIVÉ

**IM BARGESPRÄCHE CLUB PRIVÉ  
GENIESSEN SIE FOLGENDE LEISTUNGEN:**

- ★ Eine geschlossene Community
- ★ Exklusive Events (7x pro Jahr Dinner, 2x pro Jahr Frühstück)  
in kleinen Gruppen in Zürich, Basel, Bern, Zug oder St.Gallen –  
ohne Zusatzkosten (Dinner, Drinks & Goodie Bags inklusive)
- ★ 1 Speaker/Talkgast pro Event
- ★ Zugang zu allen 3 Zürcher Bargesprächen und den Angeboten des Bargesprache Clubs
- ★ Zugang zu allen Angeboten des Bargesprache Clubs Digital
- ★ Jahresabo des Magazins „Ladies Drive“ (4 Ausgaben pro Jahr)
- ★ Diverse Specials, je nach Verfügbarkeit und Angebot  
(Einladungen zu exkl. Events, VIP-Events unserer Partner und Sponsoren sowie  
vergünstigte Angebote für Online-Classes, Clubmitgliedschaften anderer Verbände)

Jahresgebühr:  
CHF 540.00 für 12 Monate (CHF 48.00 pro Monat)

**JETZT REGISTRIEREN UNTER  
[www.bargesprache.ch/bg-club](http://www.bargesprache.ch/bg-club)**



#BusinessSisterhood  
#VIP