

Aktuell auf www.fuw.ch

Shell will Aktiva von BHP kaufen

Der Ölkonzern Royal Dutch Shell und der Finanzinvestor Blackstone wollen das US-Schiefergasgeschäft des Bergbaukonzerns BHP Billiton für 10 Mrd. \$ übernehmen. Gemäss dem Fernsehsender Sky News arbeiteten die beiden Unternehmen an einer gemeinsamen Offerte.

www.fuw.ch/100318-5

Megafusion in der US-Gesundheitsbranche

Der US-Krankenversicherer Cigna will für 54 Mrd. \$ den Dienstleister Express Scripts kaufen. Express Scripts handelt Medikamentenpreise aus und rechnet Arzneikosten ab. Zuvor hatte die US-Drogeriekette CVS für 69 Mrd. \$ den US-Krankenversicherer Aetna gekauft.

www.fuw.ch/100318-6

Kapitalerhöhung von Mobilezone genehmigt

An einer ausserordentlichen Generalversammlung genehmigten die Aktionäre des Handyspezialisten Mobilezone eine Kapitalerhöhung, die brutto rund 80 Mio. Fr. einbringen wird. Die bestehenden Aktionäre erhalten ein Bezugsrecht: Die neuen Titel werden ihnen zum Bezugspreis von je 9.50 Fr. angeboten.

www.fuw.ch/100318-7

Landis+Gyr löst einen Kredit ab

Der Elektrotechnikspezialist hat eine neue Kreditvereinbarung geschlossen und den im Rahmen des Börsengangs aufgenommenen Überbrückungskredit abgelöst. Es handelt sich um eine revolving-Kreditfazilität in Höhe von 240 Mio. \$ mit einer Laufzeit von fünf Jahren.

www.fuw.ch/100318-8

Walliser KB verzeichnet einen Gewinnprung

Die Walliser Kantonalbank (WKB) erfüllt mit dem Geschäftsergebnis 2017 die Erwartungen. Das Staatsinstitut kann Gewinn und Ertrag steigern. Aktionären soll eine höhere Dividende ausbezahlt werden. Zu Beginn des Jahres sah es für die WKB noch nach Stagnation aus.

www.fuw.ch/100318-9

Moody's senkt den Ausblick für Swissport

Eine finanzielle Transaktion könnte die Schuldenfähigkeit des Flugzeug- und Flughafendienstleisters Swissport belasten. Die Ratingagentur Moody's äussert Zweifel, ob der Börsenkandidat, der zum chinesischen Konglomerat HNA gehört, die Schulden rechtzeitig im Mai zurückzahlen kann.

www.fuw.ch/100318-10

Kurz notiert

Julius Bär expandiert nach Thailand: Die Privatbank ist in den thailändischen Markt für Private Banking eingestiegen. Sie unterzeichnete ein Abkommen zur Bildung eines Joint Ventures mit der thailändischen Siam Commercial Bank (SCB). Julius Bär wird anfänglich 40% halten, mit der Option die Beteiligung auf 49% auszubauen. Eine Bewilligung der Behörden steht zurzeit noch aus.

Zurich Insurance will Jasmin Staiblin: Der Versicherer nominiert Jasmin Staiblin als Verwaltungsrätin. Sie leitet seit 2013 den Versorger Alpiq. Zuvor war sie Chefin von ABB Schweiz. Die Deutsche soll im Zurich-Verwaltungsrat auf Fred Kindle folgen, der früher u. a. CEO der ABB-Gruppe war. An der Generalversammlung vom 4. April kandidiert überdies Michel Liès, Ex-CEO von Swiss Re, für das Zurich-Präsidium.

Frauen haben es weiterhin schwer

SCHWEIZ Im Topmanagement von Unternehmen und öffentlicher Verwaltung ist bestenfalls jedes fünfte Mitglied weiblich.

MARTIN GOLLMER

Guido Schilling, Managing Partner des gleichnamigen Führungskräftevermittlers, ist «ernüchtert»: Der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen der rund hundert grössten Schweizer Arbeitgeber – darunter kotierte und nicht kotierte Unternehmen – ist nach einem hoffnungsvollen letztjährigen Anstieg wieder gesunken. Unter den neuen Topkadermitgliedern finden sich nur noch 8% Frauen, «ein herber Rückschlag» nach dem letztjährigen Rekordstand von 21%. Elf Frauen haben die Geschäftsleitungen im vergangenen Jahr verlassen, nur neun sind nachgerückt. Daraus resultiert im Grundgesamtheit eine Abnahme des Frauenanteils von 8 auf 7% (vgl. Grafik 1).

Der neueste von Schilling herausgegebene Report zeigt auch, dass immer noch 59% der untersuchten Unternehmen keine Frau in ihrer Geschäftsleitung beschäftigen. Weiter fällt auf, dass 67% der neuen Männer innerhalb des Unternehmens in die Geschäftsleitung aufgestiegen sind. Bei den Frauen sind es nur 22%. Das könnte gemäss Schilling damit zusammenhängen, dass Frauen in Unternehmen mehrheitlich Servicefunktionen ausüben, also in der Kommunikation, im Personalwesen oder in der Rechtsabteilung beschäftigt sind. Frauen in Business-Funktionen mit Gebiets- oder Umsatzverantwortung sind dagegen untervertreten.

Wie die Situation bei 700 kleineren nicht kotierten Schweizer Firmen aussieht, hat das Beratungsunternehmen EY mit einer Befragung untersucht (vgl. Grafik 2). Danach ist der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen von KMU (kleinen und mittelgrossen Unternehmen) in den vergangenen zwei Jahren von 17,5 auf 19% gestiegen. Gleichzeitig ist der Anteil rein männlicher Topkader von 38% vor zwei Jahren auf heute 33% gesunken.

Das seien zwar Trends in die richtige Richtung, es genüge aber nicht, sagt Robin Errico, Chief Risk Officer und Leiterin für Diversity & Inclusivness bei EY in der Schweiz. «Dass nur knapp jedes fünfte Mitglied der Geschäftsleitungen von KMU eine Frau ist, wird den heutigen Herausforderungen nicht gerecht. Um diese zu meistern, sind gemischte Teams wichtig. Unsere Erfahrung in der Beratung zeigen klar, dass Unternehmen mit mehr Frauen in Führungspositionen Vorteile auf dem Markt haben. Ihre Mitarbeitenden sind engagierter, ihre Unternehmenskultur wird offener, und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit steigt.»

Frauen machen erfolgreich

Letzteres bestätigt ein weiteres Ergebnis der Untersuchung von EY. KMU, die ihre Geschäftslage als «gut» bewerten und mit einer weiteren Verbesserung der eigenen Geschäftslage rechnen, beschäftigen 21% Frauen in der Führungsetage. Bei Unternehmen, die ihre Geschäftslage als «eher schlecht» oder «schlecht» bewerten und nicht mit einer Verbesserung rechnen, sind es nur 11% Frauen.

«Unternehmen mit mehr Frauen in der Geschäftsleitung sind langfristig erfolgreicher», meint auch Sandro Gianella, Managing Partner beim Führungskräftevermittler Knight Gianella. Entscheidungen in solchen Firmen seien ausgewogener, beobachtet er. Es kämen mehr Aspekte auf den Tisch, und diese würden anders diskutiert. Entscheidend für den Erfolg von Unternehmen sei aber nicht der Frauenanteil, sondern die generelle Diversität im Topkader – also auch eine Vielfalt von Ausbildungen, Branchen- und Regionenerfahrungen sowie von Nationalitäten.

Den Unterschied in den Frauenanteilen auf der Führungsebene zwischen grossen und mittelständischen Unternehmen erklärt Gianella so: Bei KMU könne man einfacher und schneller Karriere machen als in den komplexen Grossfirmen.



In Geschäftsleitungen vor allem von grossen Unternehmen sind Frauen oft noch einsame Figuren.

Letztere seien zudem ein Talentreservoir für die KMU. Leute aus dem mittleren und höheren Management bei Konzernen seien in der Regel gut geeignet, um Topkaderpositionen in mittelständischen Gesellschaften zu übernehmen.

Weder der Schilling-Report noch die Befragung von EY gehen darauf ein, wie die Schweiz in Sachen Topkaderfrauen im internationalen Vergleich dasteht. Ein Hinweis kann eine Studie von Heidrick &

Struggles von 2017 geben. In dieser wurde der Anteil weiblicher CEO in den grössten Unternehmen in fünf Ländern erhoben. Er ist am höchsten in den Verei-

nigten Staaten (8%) und in Grossbritannien (6%). Mit deutlichem Abstand folgen Frankreich und die Schweiz (je 2%) sowie Deutschland (1%). Der Schilling-Report untersucht auch den Frauenanteil in den Toppositionen im öffentlichen Sektor in der Schweiz, also beim Bund und bei den 26 Kantonen. In Jahresfrist hat er von 14 auf 16% zugenommen. Das hängt damit zusammen, dass hier unter den neuen Führungskräften die Frauen 27% ausmachen. Zudem gibt es unter den weiblichen Topkadern im öffentlichen Sektor deutlich mehr Zu- als Abgänge (+26/-19).

Auch verfügt der öffentliche Sektor über eine breitere Gender-Diversity-Pipeline als die grossen Firmen. In der Belegschaft von Bund und Kantonen machen die Frauen 49% aus, im mittleren Management 24% und im höheren Management 22%. Bei den grössten Gesellschaften betragen diese Anteile nur 37, 21 und 14%. Schilling führt diese Unter-

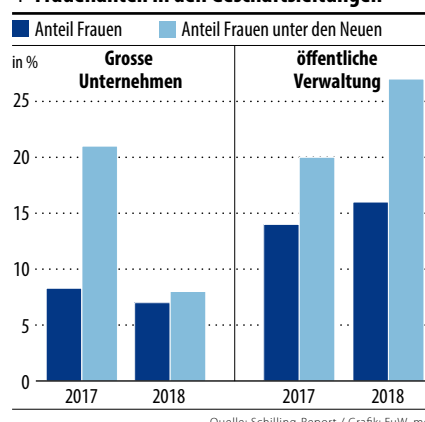
schiede zwischen öffentlichem Sektor und den grossen Unternehmen darauf zurück, dass ersterer für Frauen der attraktivere Arbeitgeber ist. So verfügt Bund und Kantone über frauengerechtere Berufsbilder, etwa im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen. Zudem seien im öffentlichen Sektor die Arbeitsbedingungen so, dass sich Karriere und Familie besser vereinbaren liessen. Teilzeitarbeit sei eher möglich, die Arbeitszeiten seien geregelter und berufliche Reisen planbarer.

Führungskrätemangel droht

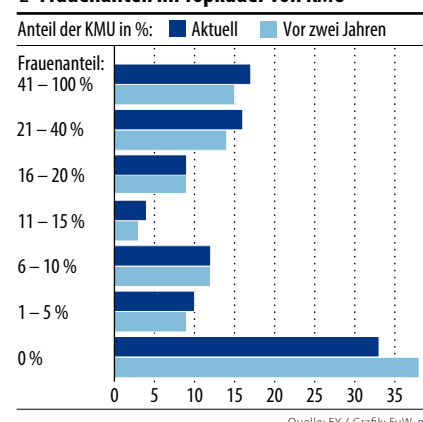
Nicht nur der Frauenanteil in Geschäftsleitungen grosser Schweizer Unternehmen ist rückläufig, auch der Ausländeranteil sinkt. Hatten vor Jahresfrist 45% der Topkader einen ausländischen Pass, sind es aktuell noch 44%. Der Ausländeranteil unter den neuen Geschäftsleitungsmitgliedern ging von 64 auf 38% zurück. Fünfzig Personen mit ausländischer Herkunft haben die Geschäftsleitungen verlassen, nur vierundvierzig sind nachgerückt. Besonders bei Amerikanern und Deutschen, die vor Jahresfrist stark zugelegt hatten, macht sich der Rückgang bemerkbar. Die Anzahl der Deutschen (+14/-19) und Amerikaner (+2/-10) ist um dreizehn Personen gesunken.

Schilling bereitet diese Tendenzen beim Frauen- und Ausländeranteil Sorge. «Wenn die Babyboomer in zehn Jahren aus dem Arbeitsmarkt austreten und weder genügend Frauen noch ausländische Manager als Talente zur Verfügung stehen, droht in der Schweiz ein akuter Führungskrätemangel an der Spitze der Unternehmen», befürchtet er.

1 Frauenanteil in den Geschäftsleitungen



2 Frauenanteil im Topkader von KMU



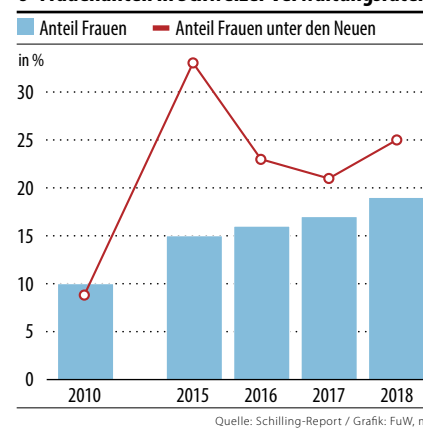
Auch bei den Verwaltungsräten im Rückstand

Anders als in den Geschäftsleitungen grosser Schweizer Unternehmen sind Frauen in den Verwaltungsräten gemäss dem neuesten Schilling-Report «auf hoffnungsvollem Weg». Unter den neuen Verwaltungsräten finden sich 25% weibliche Personen, was binnen Jahresfrist zu einem Anstieg des Frauenanteils am Gesamtgremium von 17 auf 19% führt (vgl. Grafik 3). Aber immer noch 18% der grossen Unternehmen haben keine Frau im Verwaltungsrat.

«Die Bemühungen reichen noch nicht aus», urteilt Guido Schilling, Managing Partner des gleichnamigen Führungskräftevermittlers. «In den nächsten Jahren muss die Wirtschaft den Frauenanteil im Verwaltungsrat jährlich mindestens um 3 Prozentpunkte erhöhen, um die Forderung der Politik nach 30% bis zum Jahr 2022 zu erfüllen.» Es sei wichtig, dass sich die Unternehmen klare Ziele setzen, Massnahmen definieren und die Auswirkungen überwachen würden, sagt Schilling weiter. Wirtschaft und

Politik müssten sich bewusst werden, dass ein Verwaltungsrat durchschnittlich über zehn Jahre im Amt sei, bevor er abtrete. Jede Erneuerung müsse deshalb darauf abzielen, neben Männern vor allem Frauen ins Nominationsverfahren einzuladen. Jede zweite

3 Frauenanteil in Schweizer Verwaltungsräten



definitive Nomination müsse schliesslich eine Frau sein. «Verfolgen die Unternehmen dieses Ziel konsequent, ist das Ziel von 30% Verwaltungsrätinnen innerhalb der geforderten Frist erreichbar», glaubt Schilling.

Deutschland ist in Sachen Frauen im Verwaltungsrat weiter. Dort sind kotierte Unternehmen seit 2016 zu einer Quote verpflichtet. Entsprechend ist auch der Frauenanteil in den Dax-Aufsichtsräten mit 32% (30% im Vorjahr) deutlich höher als in den SMI-Verwaltungsräten mit 23% (21% im Vorjahr). Der Frauenanteil unter den Neuen liegt im deutschen Leitindex Dax bei 48%, im Schweizer Blue-Chip-Barometer SMI sind es 30%.

In Europa führend beim Frauenanteil in den Verwaltungsräten sind Frankreich (43%), Norwegen (42%), Schweden (36%), Italien (34%) und Finnland (33%) – Schweden und Finnland auch ohne Frauenquote. Die Schweiz liegt abgeschlagen auf Platz dreizehn.