**MEDIENMITTEILUNG**

**Vielfalt in Schweizer Verwaltungsräten im Jahr 2020 –**

**19% top – 67% flop**

Zürich, 3. September 2020

**Erstmals gibt es mit dem** [**Diversity Report Schweiz 2020**](https://www.diversityreport.ch/) **eine Vollerhebung über die Geschlechtervielfalt in Verwaltungsräten der Schweizer Unternehmen. Dafür dienten als Analysebasis die Daten der 7'605 (Stand Juli 2020) im Schweizer Handelsregister eingetragenen Aktiengesellschaften mit mehr als 50 Mitarbeitenden. Die Auswertung 1) erfolgte durch die** [**GetDiversity GmbH**](https://getdiversity.ch/) **mit der Absicht, Transparenz zu schaffen über das noch ungenutzte Potenzial fähiger sowie vielfältiger Talente, mit dem Schweizer Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit wirksam sichern und ausbauen könnten.**

**Das Ergebnis: es gibt einen Lichtstreifen am Horizont. Immerhin 19% bzw. 1’453 der untersuchten Firmen haben eine Geschlechtervielfalt in der Bandbreite von 30% - 70% und halten damit die bald gültigen Geschlechterrichtwerte für Verwaltungsräte von börsenkotierten Unternehmen bereits freiwillig ein. Deutlich über diesem Ziel und damit besonders positiv präsentieren sich 274 Schweizer Unternehmen mit einer 50 / 50 - Verteilung sowohl im Verwaltungsrat wie bei den Zeichnungsberechtigten. Sie werden im vorliegenden Report als «Diversity Champions» bezeichnet.**

**Die Schattenseite: 67% bzw. 4’961 der ausgewerteten Unternehmen haben keine einzige Frau in ihrem Verwaltungsratsteam, 132 keinen Mann. Ähnlich düster ist das Bild bei der Geschlechterdurchmischung bei allen handelsrechtlich Verantwortlichen (VR & Zeichnungsberechtigte): 2’965 arbeiten ohne Frauen, 67 ohne Männer. Das bedeutet 40% der analysierten Firmen arbeiten ohne Durchmischung bei ihren Verantwortungsträgern.**

Insgesamt 3'528 Verwaltungsratssitze von mittelständischen und grossen Unternehmen in der Schweiz, das entspricht 14% der VR-Sitze in den analysierten Firmen, werden von Frauen ausgefüllt. Es gibt demnach bereits deutlich mehr Frauen mit Verwaltungsratserfahrung, als häufig angenommen oder behauptet wird, die diese einbringen resp. für eine bessere Geschlechterdurchmischung sorgen könnten.

In Anbetracht dieser Zahlen wird deutlich, dass das Gros der analysierten Unternehmen entscheidende Wettbewerbsvorteile verschenkt. Dass gemischte Teams dank ihrer Vielfalt hinsichtlich z. B. Lösungskompetenz, Innovationskraft und Risikoabwägung erfolgreicher und profiltabler sind, ist hinreichend bewiesen und bekannt. Ihre volle Wirkung entfaltet Diversität ab einem Anteil von mindestens 30%, belegt die Verhaltensforschung. Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 14 % in den Verwaltungsräten und 19 % bei den Zeichnungsberechtigten ist die Vielfalt bei den untersuchten Firmen noch nicht ausreichend wirksam. Das Potenzial, die unternehmerischen Erfolgschancen strukturell zu verbessern ist dementsprechend hoch.

**Die Schweizer «Diversity Champions»**

Es geht auch anders. Das haben zumindest 274 der ausgewerteten Firmen längst erkannt und belegen dies mit einer Geschlechtervertretung von 50 % Frauen und 50 % Männern im Verwaltungsrat und bei den Zeichnungsberechtigten, weshalb der Diversity Report Schweiz sie als «Diversity Champions» auszeichnet.

Zu diesen Unternehmen gehören beispielsweise

* als grösste Firma, über 500 Mitarbeitende: YX Magnetic SA, Sierre
* als älteste Firma, 1883 im HR eingetragen: Hotel Europe Davos AG, Davos
* als Firmen mit über 100 Mitarbeitenden, grösstem Verwaltungsrat und höchster Anzahl Zeichnungsberechtigter:
* Groupe Médical de Versoix SA, Versoix
* Valmont Group Holding SA, Genf
* EF Education First AG, Zürich
* Montanstahl SA, Stabio
* AG für Liegenschaftswerte, Basel
* Société anonyme de la Colline Champel, Genf

Überraschend in diesem Zusammenhang ist, dass der Kanton Appenzell Innerrhoden, der 1991 als letzter in der Schweiz das Frauenstimmrecht auf kantonaler Ebene einführte, mit 13% den höchsten Anteil an «Diversity Champions» hat.

**Fix the system – not the women**

«Wollen wir zukünftig mehr Schweizer Unternehmen, die sich auf den Weg zum ‘Diversity Champion’ machen oder zumindest die 30% Marke überschreiten, ist ein Kulturwandel in diesen Firmen unumgänglich», konstatiert Esther-Mirjam de Boer, Mitinhaberin und Geschäftsführerin der GetDiversity GmbH.

Bei Unternehmen, denen die Frauen auf dem Weg zur obersten Führungsebene verloren gehen, spricht man von einer «leaking pipeline». Bei Ölfirmen ist es klar, dass eine leckende Pipeline am Rohr behoben wird, nicht am Öl. Manche Führungskräfte glauben immer noch, dass eine «leaking pipeline» in ihrem Talentepool bei den Frauen zu beheben ist, statt im Unternehmen. «Mehr und mehr Firmen kommen jedoch zur Einsicht, dass die Firmenkultur, der Umgang, die Strukturen, Prozesse und Gewohnheiten Teil des Problems sind und verändern deswegen das System. Frei nach dem Motto: fix the system – not the women.», schliesst die Expertin für Vielfalt und inkludierende Kultur ihre Erläuterung ab.

Die Publikation des Diversity Report Schweiz 2020 wurde aktiv unterstützt durch die
Mitherausgeber Die Schweizerische Post und Swiss Ladies Drive sowie die Partner AMAG, Berner Kantonalbank und SBB.

***Hinweis****: Nahezu zeitgleich mit dem Diversity Report Schweiz erscheint am
10. September 2020 der* ***Advance und HSG Gender Intelligence Report 2020*** *(*[*www.advance-hsg-report.ch*](http://www.advance-hsg-report.ch)*). In diesem werden die Beförderungsketten über alle Hierarchiestufen analysiert, basierend auf Strukturdaten aus 75 Schweizer Grossunternehmen. Damit ergänzen sich die beiden Untersuchungen optimal, um ein Gesamtbild zur Geschlechterdurchmischung der Schweizer Wirtschaft in der Breite und in der Tiefe zu zeichnen.*

1) **Methodik:** GetDiversity hat die Handelsregister-Daten aller Aktiengesellschaften mit über 50 Mitarbeitenden abgefragt und mit Hilfe von künstlicher Intelligenz nach Geschlechterverteilung ausgewertet und statistisch analysiert. Die Auswertung erfolgte auf Basis der Vornamen der eingetragenen Personen. Doppeldeutige Namen wie z.B. Andrea und Dominique wurden von Hand recherchiert und zugeordnet. Stichproben ergaben eine Genauigkeit von über 98%. Die grössten Banken und Versicherungen wurden aus dieser Erhebung ausgeschlossen, da diese überproportional viele Zeichnungsberechtige bzw. Tochtergesellschaften haben, die die Ergebnisse verzerren.

**Hintergrundinformationen:**

Seit 2007 unterstützt GetDiversity Unternehmen erfolgreich dabei, ihre Diversität auszubauen und nutzbar zu machen. Für Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen bietet GetDiversity Rekrutierungsprozesse an, die die Qualifikation für die Strategiearbeit und gleichzeitig die Chancengerechtigkeit fördern.
GetDiversity ist in der Schweiz Marktführerin für Geschlechterdurchmischung. Die beiden Eigentümerinnen Esther-Mirjam de Boer und Carla Jane Kaufmann haben die Firma seit der Übernahme 2016 zu einem TalentTech-Unternehmen weiterentwickelt, das mittels BigData-Lösungen qualifizierte Frauen für jedes Mandat finden kann.

Eine InclusiveCulture macht Vielfalt in Unternehmen erst nachhaltig wirksam. Immer mehr Unternehmen vertrauen auf die Strategieberatung von GetDiversity für die kulturelle Transformation ihrer Unternehmen hin zu mehr Kooperation und Vielfalt.

**Ansprechpartner für weiterführende Informationen und Bildmaterial:**

|  |  |
| --- | --- |
| Dorit Schmidt-PurrmannImpulswerk GmbHTel: +41 76 422 61 15E-Mail: dsp@impulswerk.ch **oder** | Esther-Mirjam de BoerGetDiversity GmbHMargrit-Rainer-Strasse 11c8050 ZürichTel.: +41 78 820 86 96E-Mail: e.deboer@getdiversity.ch  |