

Zürich, 17. September 2024

Der grosse Machtgraben zwischen den Geschlechtern in der Schweiz: 13 Milliarden «tief» ist er in Franken ausgedrückt

Medienmitteilung zum Gender Intelligence Report 2024

Der Report untersucht jährlich die Entwicklung der Geschlechterverteilung auf allen Führungsstufen von Schweizer Unternehmen. Die Auswertungen für die achte Ausgabe basieren auf der Analyse von 370'000 anonymisierten Personaldaten von Mitarbeitenden aus über 90 Unternehmen und Organisationen in der Schweiz. Dieses Jahr haben die Autor:innen die Daten erstmals mit Blick auf Macht, Einfluss und entsprechender finanzieller Vergütungen unter die Lupe genommen. Die Ergebnisse lassen aufhorchen. Das Machtgefälle zeigt sich eindrücklich in Zahlen anhand der Personalverantwortung und Boni – verstanden als Indikatoren für den Umfang von Einfluss.

Die Geschlechterverteilung auf den Führungsebenen hat sich gegenüber Vorjahr kaum verändert

Der Anstieg des Frauenanteils auf den verschiedenen Führungsebenen bewegt sich zwischen null und zwei Prozentpunkten. Im Top-Management besetzen Frauen rund ein Fünftel aller Positionen.

Kaderposition ist nicht gleich Kaderposition: Frauen sind in Positionen mit viel Einfluss stark untervertreten

Innerhalb des Kaders gibt es unterschiedliche Positionen mit je unterschiedlichem Macht- und Einflussrahmen. Sogenannte nominale Kaderstellen (ohne Führungs-, Personal- und Budgetverantwortung) haben im Verhältnis zu Positionen mit Führungs-, Personal- und/oder Budgetverantwortung einen wesentlich kleineren Einfluss und werden entsprechend auch weniger hoch vergütet.

Rund drei Viertel aller Macht- und Einflusspositionen sind in Männerhand

Machtpositionen – gemessen am Indikator «Personalverantwortung» – sind zu rund drei Vierteln von Männern besetzt. Auch werden Männer, je nach Alter, zwei- bis dreimal so häufig in Machtpositionen befördert und eingestellt als Frauen.

Frauen streben Führungspositionen an, erhalten aber weniger Unterstützung

Gemäss einer Befragung von 1'200 gut qualifizierten, berufstätigen Frauen streben 90 % einen beruflichen Aufstieg an, und zwar über alle Altersgruppen hinweg. 70 % von ihnen gaben an, nicht die nötige Unterstützung zu erhalten. (Quelle: «Ambitioniert. Qualifiziert. Übersehen?», Advance Whitepaper 2024, in Zusammenarbeit mit EY Schweiz und CCDI)

13 Milliarden Franken Bonus-Graben

Wie gross das Machtgefälle zwischen den Geschlechtern tatsächlich ist, zeigt sich eindrücklich bei den Boni. Sie sind Ausdruck von Macht, Einfluss und Wertschätzung. Mitarbeitende in Positionen, die als einflussreich und für das Unternehmen als erfolgskritisch gelten, bekommen in der Regel einen höheren Bonus als solche, deren Positionen ein geringerer Einfluss- und Verantwortungsbereich zugeschrieben wird.

FOUNDED BY



HONORARY MEMBER



Vergleicht man die Bonushöhe von Männern und Frauen, die im Jahr 2022 einen Bonus erhalten haben, ergibt sich eine Differenz von 54%. Rechnet man die durchschnittliche Bonus-Differenz auf alle erwerbstätigen Frauen und Männer in der Schweiz hoch, unter Berücksichtigung der jeweiligen Beschäftigungsgrade, beläuft sich die Differenz auf etwa 13 Milliarden Schweizer Franken – jährlich. Die Berechnungen basieren auf den Daten einer Spezialauswertung der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik (2024).

Wie zukunftsfähig ist eine weitgehend homogene Wirtschaftselite?

Die Formel für Macht ist männlich: Die Geschicke der Schweizer Wirtschaft werden grossmehrheitlich von weissen Männern um die 50 mit ähnlichen Bildungshintergründen bestimmt. Sie prägen das Bild vom «typischen Leader». Dieses Modell wird unterstützt durch ein soziales Gefüge und Strukturen, die Frauen und Männer – ähnlich wie vor 50 Jahren – in althergebrachte Rollenmodelle hineinnavigieren.

Was tun? Innovative Führungskonzepte entwickeln

Lösungsansätze liegen zum einen darin, neue Formeln für Macht und innovative Führungskonzepte zu entwickeln, die den heutigen Anforderungen einer immer komplexeren und sich schnell wandelnden Welt gerechter werden. Konkret sind Ansätze gefragt, die Entscheidungsmacht und Einfluss nicht in homogenen Gruppen einiger weniger an der Spitze konzentrieren, sondern vom Potenzial, Wissen, den Erfahrungen und der Kreativität möglichst vieler gut ausgebildeter Talente schöpfen können.

Kollaborative Führungsmodelle, agile Teams und integrative Entscheidungsstrukturen weisen den Weg. Sie sind attraktiver für Frauen und tragen dazu bei, dass sich das Bild vom klassischen «Helden» oder der «Heldin» an der Spitze hin zu einer kooperativen Führung weiterentwickelt, die den Erfolg von Teams in den Vordergrund stellt und auch entsprechend belohnt.

Bewusst Leadership-Sozialisierung bei Frauen stärken

Zum anderen gilt es, insbesondere bei Frauen bereits früh und bewusst ihr Potenzial für Führungspositionen zu fördern. Dies, indem sie gleichermassen informiert und motiviert werden wie ihre männlichen Kollegen, und gleichermassen Möglichkeiten erhalten, in Führungspraxis mit Personal- und Budgetverantwortung hineinzuwachsen. Finanzielle Eigenständigkeit als zentraler Wert sowie eine positive Einstellung zu Macht, Einfluss und Geld als Gestaltungskräfte für eine gedeihende, zukunftsfähige Gesellschaft und Wirtschaft sind wesentliche Grundvoraussetzungen dafür.

Beispiele aus der Praxis

Im grossen Advance-Netzwerk befinden sich mehrere Firmen, die interessante Ansätze verfolgen. Aktuelle Best Practices finden Sie hier: [Best Practices: Learn from what works \(advance-hsg-report.ch\)](https://www.advance-hsg-report.ch)

Weiterführende Informationen

Den vollständigen Bericht finden Sie ab 17. September, 16:00 Uhr unter: www.advance-hsg-report.ch.

Medienkontakt

Alexandra Rhiner, Kommunikationsleiterin Advance
alexandra.rhiner@weadvance.ch, Tel. 076 332 85 83

Über Advance

Advance ist mit 140+ Unternehmensmitgliedern der führende Wirtschaftsverband für Gleichstellung in der Schweiz und setzt sich aktiv für mehr Frauen im Kader ein. Mit einem konkreten Programm unterstützt Advance Firmen darin, Diversität in Wettbewerbsvorteile zu übersetzen. Advance hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 in allen Mitgliedsunternehmen einen nachhaltigen Mindestanteil von 30% Frauen in allen Führungsebenen zu erreichen.

www.weadvance.ch | contact@weadvance.ch | [LinkedIn](#) | [X](#) | [Instagram](#)

Mitglieder: Die aktuelle Übersicht über alle Advance Mitglieder finden Sie hier: [Our members - Advance \(weadvance.ch\)](#)

Über das Kompetenzzentrum für Diversität & Inklusion der Universität St.Gallen

Das Kompetenzzentrum für Diversität & Inklusion (CCDI) ist eines der führenden Forschungsinstitute im Bereich Diversity & Inclusion (D&I) in der Schweiz. Es bietet Organisationen Benchmarking, gezielte Unterstützung, Beratung sowie Training an, um D&I organisationsintern zu stärken und zu managen. Das Team verfügt über mehr als zwanzig Jahre Erfahrung auf diesem Gebiet.

<http://www.ccdi-unisg.ch/> | [LinkedIn](#)