



Fachstelle UND
Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

A C T A R E S

Actionnariat pour une économie durable
AktionärInnen für nachhaltiges Wirtschaften

Chancengleichheit von Frauen und Männern in Schweizer Unternehmen

Auswertung einer Befragung bei 30 börsenkotierten Schweizer Unternehmen

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	2
1. Einleitung	4
1.1 Problemstellung und Zielsetzung	4
1.2 Auswahl der Unternehmen	4
1.3 Fragebogen	4
1.4 Durchführung	5
2. Ergebnisse der Befragung	5
2.1 Quantitative Daten	5
2.1.1 Personalstruktur	5
2.1.2 Voll- und Teilzeitarbeit	6
2.1.3 Anstellungsverhältnisse	7
2.1.4 Weiterbildungsbudget im Jahr 2001	8
2.1.5 Personalbewegungen	8
2.2 Lohnpolitik	9
2.3 Verankerung der Chancengleichheit	9
2.3.1 Schriftliche Verankerung	9
2.3.2 Geschlechtergerechte Sprache	10
2.3.3 Organisation und Verantwortlichkeit	10
2.4 Berichterstattung und Selbsteinschätzung	11
2.5 Massnahmenplan	11
3. Begründung für Nicht-Teilnahme	13
4. Folgerungen und Ausblick	13

Anhang

November 2002

Christoph Buholzer und Sophie de Rivaz, ACTARES
Daniel Huber, Fachstelle UND

Zusammenfassung

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird als wichtiger Aspekt sozialer Nachhaltigkeit von Unternehmen betrachtet. Um Aufschluss über den aktuellen Stand der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den wichtigsten Schweizer Unternehmen zu erhalten, führten ACTARES und die Fachstelle UND im Frühjahr 2002 eine Befragung bei 30 börsenkotierten Schweizer Unternehmen zu diesem Thema durch.

Die Befragung wurde zum ersten Mal durchgeführt. Die Beteiligung lag mit 16.6% Rücklaufquote unter den Erwartungen. Trotzdem lassen die eingesandten Fragebogen einige Rückschlüsse über den Stand der Chancengleichheit zu, und die Massnahmen der fünf Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben (Clariant, Credit Suisse Group, Sika, Swiss Re, UBS), geben Hinweise auf mögliche Handlungsansätze.

Die Personalstruktur dieser Unternehmen spiegelt bekannte Tatsachen wider: Der Frauenanteil in der Finanz- und Versicherungsbranche ist generell höher als in bestimmten Industriebranchen und sinkt mit zunehmender Leitungsfunktion; Verwaltungsratsmandate werden praktisch ausschliesslich von Männern ausgeübt. Über gewisse Zeitspannen gibt es kaum Veränderungen in der geschlechterspezifischen Personalstruktur. Auch zur Teilzeitarbeit bestätigt sich Bekanntes: Teilzeitarbeitsplätze sind vor allem auf der unteren und untersten Ebene der betrieblichen Hierarchie zu finden und praktisch ausschliesslich Frauensache. Unterschiede zwischen Unternehmen gibt es trotzdem. Während in einigen Unternehmen Teilzeitarbeit nur in ausführenden Funktionen ohne Führungsverantwortung möglich ist, werden in anderen auch im oberen Kader einige (wenige) Teilzeitpensen angeboten, zum Teil auch für Männer. Heterogen sieht das Bild aus bezüglich Anstellung im Einzel- und/oder Gesamtarbeitsvertrag. Positiv fällt aber auf, dass trotz Unterschieden relativ wenig Mitarbeitende im (unregelmässigen) Stundenlohnverhältnis angestellt sind.

Nur ein Unternehmen (UBS) ist in der Lage, differenzierte Auskunft über das Weiterbildungsbudget, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Personengruppen zu geben. Dabei zeigt sich, dass für Männer und Frauen – je nach Hierarchiestufe – die Mittel sehr unterschiedlich eingesetzt werden. Bei der Mehrheit der Unternehmen liegt die Austrittsrate bei den Frauen im Vergleich zu den Männern durchwegs höher. Der Fragebogen fragte nicht direkt nach Durchschnittslöhnen aufgeteilt nach Geschlecht und Hierarchiestufen, weil kaum ein Unternehmen bereit gewesen wäre, darüber offen Auskunft zu geben. Stattdessen wurden Fragen zum Lohnsystem und zur Lohntransparenz gestellt. Drei Unternehmen geben an, ihr Lohnsystem basiere auf einem geschlechtergerechten Bewertungssystem, ein viertes Unternehmen kümmert sich mit externer Hilfe gezielt um Lohngleichheit. Zwei Unternehmen gewähren ihren Mitarbeitenden Einblick in das Lohnsystem, kein einziges pflegt absolute Lohntransparenz.

Neben Daten aus der Personalstatistik wurden in der Untersuchung Fragen zur konkreten Massnahmenplanung für die Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit gestellt. Alle an der Befragung teilnehmenden Unternehmen gehen in einem oder mehreren offiziellen Dokumenten auf Chancengleichheit ein. Eine Mehrheit nimmt im Unternehmensleitbild Bezug. Alle drei Unternehmen, die einen Sozial- oder Nachhaltigkeitsbericht erstellt haben (Credit Suisse, Swiss Re, UBS), äussern sich auch darin in unterschiedlicher Tiefe zur Chancengleichheit. Zum Teil existieren auch spezifische interne Dokumente als Basis für die Umsetzung der Chancengleichheit. Von fünf Unternehmen haben drei spezielle Stellen geschaffen, die sich ausschliesslich oder schwerpunktmässig der Chancengleichheit annehmen. Diese Stellen sind direkt der Geschäftsleitung unterstellt und berichten dieser direkt. Neben Beratung der Geschäftsleitung umfassen ihre Aufgaben und Kompetenzen:

- Beratung und Coaching von Linienverantwortlichen und Personalverantwortlichen,
- Organisation von Seminaren zu Chancengleichheits- und verwandten Themen,
- Ansprech-, Koordinations- und Vermittlungsstelle fürs Personal in Fragen der Chancengleichheit, aber auch in anderen Personalbelangen wie Mobbing, sexueller Belästigung, Problemen im sozialen Umfeld.

Nur zwei der teilnehmenden Unternehmen (Credit Suisse und Swiss Re) verfügen über einen konkreten Massnahmenplan für die Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Einzig Credit Suisse gibt jedoch an, dass ihr Plan konkrete Jahresziele beinhalte. Swiss Re hat 1995 das "Taten statt Worte 6 Punkte Programm" (TsW) in Kraft gesetzt. Es enthält verschiedene Massnahmen und Zielsetzungen wie die Einrichtung einer TsW-Beratungsstelle selbst, die Durchführung speziell an Frauen gerichteter Rekrutierungskampagnen, die Erhöhung des Frauenanteils im Kader, das Anbieten von familiengerechten Arbeitsformen. Es enthält keine quantitativen Ziele. Offensichtlich konnte aber seit Anlaufen des Projektes der Anteil Frauen im Kader und in der Direktion erhöht werden. Wenn die Unternehmen nach Massnahmen zu spezifischen Aspekten der Chancengleichheit gefragt werden, wird deutlich, dass vor allem die Finanzinstitute Credit Suisse und Swiss Re das Problem mangelnder Frauenpräsenz in Führungspositionen erkannt und konkrete Aktivitäten entwickelt haben, um die Situation zu verbessern. Alle Unternehmen geben an, zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Mobbing Vorkehrungen getroffen zu haben, bei vier von fünf basieren diese auf einem entsprechenden Reglement. Vier Unternehmen gewähren Mutterschaftsurlaub, der über die gesetzliche Pflicht hinausgeht, drei engagieren sich mit eigenen Krippen und Beteiligung an externen Angeboten in der familienexternen Kinderbetreuung, drei Unternehmen geben an, Kompetenzen im Bereich Chancengleichheit sei ein Qualifikationskriterium für Führungskräfte, ein Unternehmen unterstützt ein Projekt, das gegen den auch gesellschaftlich bedingten tiefen Frauenanteil in technischen Berufen antritt.

Einige Unternehmen verwenden da und dort eine geschlechtergerechte Sprache. Dieser Effort beschränkt sich jedoch weitgehend auf Passagen, in denen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rede ist. In gleichen Dokumenten ist dann die Rede von "Sehr geehrte Aktionäre" oder "unsere Kunden".

Neben den Resultaten der Befragung an sich wurden auch die Begründungen ausgewertet, welche jene Unternehmen angeben, die keinen Einblick in ihre Chancengleichheitspolitik gewährt haben. Am meistem genannt wurde, dass nicht genügend Ressourcen zur Datenerhebung zur Verfügung stünden, die Informationen nicht in der gewünschten Form verfügbar seien oder der Arbeitsaufwand zur Beschaffung der Daten zu gross sei. Wiederholt wurden auch laufende Reorganisationen als Hinderungsgrund angegeben sowie die Vertraulichkeit der gefragten Informationen.

Eine nächste Befragung ist Ende 2003 geplant.

ACTARES ist ein Verein von nachhaltig orientierten Aktionärinnen und Aktionären. Das Ziel von ACTARES ist die Förderung von nachhaltigem Wirtschaften in schweizerischen börsenkotierten Unternehmen. Dieses Ziel verfolgt ACTARES mittels Dialog mit den Unternehmen über spezifische Themen der Nachhaltigkeit wie z.B. die Umsetzung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung oder die Garantie menschengerechter Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten in Ländern des Südens. Wo nötig tritt ACTARES auch an Generalversammlungen auf und nimmt die Stimmrechte seiner Mitglieder wahr.

ACTARES, Neustadtstr. 34, 6003 Luzern, Tel. 041 360 29 78, info@actares.ch, www.actares.ch

Die **Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen** ist das Kompetenzzentrum für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit mit Kontaktstellen in Luzern, Bern, Basel und Zürich. UND berät und unterstützt Männer und Frauen, Unternehmen, Verwaltungen, Bildungsinstitutionen und Verbände rund um Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Daneben führt UND für diese Zielgruppen Bildungsangebote und praxisorientierte Projekte durch. Die Fachstelle UND wird hauptsächlich aus Mitteln finanziert, die das Eidgenössische Gleichstellungsgesetz für solche Initiativen vorsieht.

Fachstelle UND, Postfach 9422, 8036 Zürich, Tel. 01 462 71 23, info@und-online.ch, www.und-online.ch

1. Einleitung

1.1 Problemstellung und Zielsetzung

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein wichtiger Aspekt sozialer Nachhaltigkeit von Unternehmen. Um Aufschluss über den aktuellen Stand der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den wichtigsten Schweizer Unternehmen zu erhalten, führten ACTARES und die Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen im Frühjahr 2002 eine Befragung zu diesem Thema durch.

Eine Auswahl von schweizerischen börsenkotierten Unternehmen wurde mittels detailliertem Fragebogen zum Stand und den Perspektiven der Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihrem Betrieb befragt und aufgefordert, Einblick in die Massnahmen und Erfolge der Förderung der Chancengleichheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewähren.

Hauptziel war es, durch den Vergleich wichtiger Unternehmen des Landes das Thema Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch stärker ins Bewusstsein der Unternehmensverantwortlichen und der Öffentlichkeit zu rücken.

Die Rückmeldungen der Unternehmen wurden ausgewertet und stehen jetzt sowohl den befragten Unternehmen als auch einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung.

Diese Befragung zur Gleichstellung versteht sich nicht als einmalige Aktion, sondern ist ein Beitrag, um den Begriff der sozialen Nachhaltigkeit mit detaillierten Inhalten und Ansprüchen zu konkretisieren. Ein weiteres Ziel ist es demnach, dass Daten zur Gleichstellung und Vereinbarkeit in zukünftigen Sozial- oder Nachhaltigkeitsberichten integriert werden.

Eine nächste Befragung ist Ende 2003 geplant.

1.2 Auswahl der Unternehmen

Angesprochen wurden die dreissig Schweizer Unternehmen mit der grössten Anzahl Beschäftigten. Die Firmenliste liegt diesem Bericht bei (s. Anhang). Zweite Voraussetzung war, dass sie an der Schweizer Börse SWX kotiert sind. Durch ihre Grösse und ihren Bekanntheitsgrad werden ihre Leistungen im Bereich sozialer Nachhaltigkeit besonders zur Kenntnis genommen, und sie übernehmen für viele andere Unternehmen eine meinungsbildende Funktion.

1.3 Fragebogen

Der Fragebogen ist in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil (A) werden Fragen zur Personalstruktur, zur Vertretung von Frauen und Männern in verschiedenen Hierarchiestufen und der Belegung von Teil- und Vollzeitstellen, zu Anstellungsverhältnissen und Weiterbildungsmöglichkeiten, zu den Personalbewegungen, zur Lohnpolitik und zur Verankerung der Chancengleichheit gestellt. Im zweiten Teil (B) stehen Fragen zur konkreten Massnahmenplanung für die Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit im Vordergrund. Gleichzeitig wird nach einer Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung und nach einer Selbsteinschätzung gefragt. Mit weiteren Beilagen wie Unternehmensleitbild, Personalreglement, Lohnstrukturerhebung etc. sollen die Aussagen ergänzt werden. Die Fragen beziehen sich mit wenigen Ausnahmen auf die Situation in der Schweiz.

Der Fragebogen wurde von ACTARES und der Fachstelle UND gemeinsam erarbeitet und verschiedenen Expertinnen und Experten zur Durchsicht und kritischen Beurteilung unterbreitet.

1.4 Durchführung

Die Umfrage dauerte von Februar bis Juni 2002. Es wurden 30 Fragebogen verschickt. Angesprochen wurden die Verantwortlichen für Investor Relations der jeweiligen Firma. Der Rücklauf betrug nach telefonischer Erinnerung 16,6 % (5 Fragebogen). Folgende fünf Unternehmen haben sich beteiligt:

Credit Suisse Group

Clariant

Sika

Swiss Re

UBS

Drei weitere Unternehmen haben uns Unterlagen zugestellt: Schindler AG, Novartis und Adecco. Diese Unterlagen konnten jedoch für die Auswertung nicht berücksichtigt werden, da sie zu wenig detailliert Aufschluss geben über die im Fragebogen enthaltenen Bereiche, resp. zu allgemein gehalten sind.

2. Ergebnisse der Befragung

2.1 Quantitative Daten

Statistische Daten und Analysen, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden, sind für eine erfolgreiche Chancengleichheitspolitik unerlässlich. Diese Kennzahlen zeigen, jährlich neu erhoben und angepasst, wichtige Indikatoren für die Situation von Frauen und Männern in einem Unternehmen.

Die Befragung beinhaltete Fragen zur Entwicklung des Männer- und Frauenanteils im Personalbestand insgesamt und auf den verschiedenen Stufen, zum Beschäftigungsgrad nach Geschlecht, zu Personalbewegungen von Frauen und Männern, zur geschlechterspezifischen Personalentwicklung (Weiterbildungsbudgets) und zu den Anstellungsverhältnissen von Frauen und Männern.

Die fünf Unternehmen liefern dazu sehr unterschiedlich detailliertes Datenmaterial. Zum Teil stehen – nach Aussagen der Unternehmen – die Kennzahlen in der gewünschten Form nicht / nur lückenhaft zur Verfügung, das heisst, die Zahlen sind nicht in diesem Detaillierungsgrad vorhanden oder sie sind nicht für die Öffentlichkeit bestimmt (z.B. Zahlen zu Weiterbildung, Personalbewegungen). Die Auswertung konnte deshalb nicht in der von uns gewünschten Form vorgenommen werden. Vor allem lassen sich kaum Vergleiche in der geschlechterspezifischen Struktur innerhalb und zwischen den Branchen anstellen.

Die grösste Einsicht gewährt, resp. über viele der gewünschten quantitativen Daten verfügen Swiss Re und Clariant, gefolgt von UBS. Wenig Kennzahlenmaterial steht von Sika und Credit Suisse zur Verfügung. Weitere Details dazu befinden sich im Anhang.

2.1.1 Personalstruktur

Die vorliegenden Beschäftigungsstrukturen der fünf Unternehmen spiegeln bekannte Tatsachen wider¹, insbesondere dass:

- im 3. Sektor (z.B. in der Bank- und Versicherungsbranche) der Anteil der weiblichen Angestellten höher ausfällt als im 2. Sektor (z.B. Fein- und Spezialitätenchemie als eine sogenannt typische Männerbranche)
- der Frauenanteil jeweils mit zunehmender Leitungsfunktion sinkt

¹ www.statistik.admin.ch

- Verwaltungsratsmandate praktisch ausschliesslich von Männern ausgeübt werden
- es auch über gewisse Zeitspannen kaum Veränderungen in der geschlechterspezifischen Personalstruktur gibt.

Im Einzelnen weisen die Unternehmen folgende Personalstruktur auf:

Bei **Swiss Re** konnten aufgrund der guten Datenlage Vergleiche zwischen zwei Stichtagen angestellt werden. Dabei wird deutlich, dass sich der Frauen- und Männeranteil in beiden Firmen innerhalb von zwei Jahren (Stichtage: 31.12.99 und 31.12.01) kaum verändert hat.

Bei Swiss Re liegt der Frauenanteil an beiden Stichtagen bei 35% (1999: 1011 Frauen; 2001: 1031 Frauen) und der Männeranteil bei 65% (1999: 1839 Männer; 2001: 1893 Männer). Aufgeschlüsselt nach Stufe zeigt sich, dass die Anzahl Frauen im mittleren Kader zwar stark zugenommen (von 7% auf 23%), im oberen Kader aber von 20% auf 8% abgenommen hat, die Männer hier somit den Anteil von 80 auf 92% ausbauten. Bei der Neueinstufung/Reorganisation der mittleren und oberen Leitungsfunktionen (Umbau Kader) wurden zwar absolut viel mehr Männer "zurückgestuft", aber anteilmässig – am Gesamttotal der Männer im Verhältnis zu den Frauen – trotzdem viel weniger. Die Männer hatten im oberen Kader klar die besseren Chancen.

Auch bei den Auszubildenden ist während diesen zwei Jahren ein Rückgang der Frauen um 10 % – von 56% auf 46% zu beobachten.

Im Ausland ist der Frauenanteil insgesamt von 16% auf 12% zurückgefallen. Hier wurde der Personalbestand von 31 Mitarbeitenden (31.12.99) auf 126 Mitarbeitende (31.12.01) erhöht, es wurden 85 Männer und 10 Frauen neu eingestellt. Die Männer legten hier 4% zu (von 84% auf 88%).

Der Verwaltungsrat der Swiss Re setzt sich aus acht Männern und einer Frau zusammen.

Auch bei **Clariant** können aufgrund der Datenlage Vergleiche zwischen zwei Stichtagen angestellt werden. Hier liegt der Frauenanteil am 31.12.99 bei 15% (187 Frauen zu 1092 Männer) und am 31.12.01 bei 16% (194 Frauen zu 1053 Männer). Auch hier gab es Verschiebungen innerhalb der Stufen. Die Anzahl der auszubildenden Frauen hat sich um 12% erhöht (von einer auf fünf Frauen) und liegt am 31.12.01 bei 29%. Im Gegenzug ist im mittleren Kader der Anteil von 7% (8 Frauen) auf 4% (5 Frauen) gesunken. Im oberen Kader sind keine Frauen vertreten. Zur Beschäftigungssituation im Ausland macht Clariant keine Angaben.

Der Clariant Verwaltungsrat besteht aus neun Männern.

Bei **UBS** liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten in der Schweiz am 31.12.01 bei 38% (13'429 Frauen), der Männeranteil bei 62% (22'285 Männer). Auf die verschiedenen Stufen verteilt, zeigt sich folgendes Bild: Im oberen Kader arbeiten 4% Frauen und 96 % Männer, im mittleren Kader 10% Frauen und 90% Männer. Auf Stufe Ausbildung und Angestellte ohne Führungsverantwortung liegt der Frauenanteil bei 39%, resp. bei 45%. Zur Entwicklung des Personalbestandes können keine Aussagen gemacht werden. UBS liefert zwar Daten zur Personalstruktur am Stichtag 31.12.99, aber hier fehlen die Zahlen von UBS Warburg und vom Corporate Center.

Neun Männer bilden den Verwaltungsrat.

Bei **Credit Suisse** lassen sich nur Aussagen zum Gesamtanteil von Frauen und Männern bei den Beschäftigten in der Schweiz machen: Frauenanteil 41% (10'645 Frauen) und Männeranteil 59% (15'370 Männer) am 31.12.01; 41% (7535 Frauen) und Männeranteil 59% (11'038) am 31.12.99.

Der Verwaltungsrat der Credit Suisse besteht aus neun Männern und einer Frau.

Von **Sika** liegt keine Aufschlüsselung nach Geschlecht vor.

2.1.2 Voll- und Teilzeitarbeit

Teilzeiterwerbstätigkeit bietet grundsätzlich eine Chance, um die Haus- und Familienarbeit partnerschaftlich zwischen Frau und Mann aufzuteilen, die Lebensbereiche Familie und Beruf besser aufeinander abzustimmen und auch die bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den

Geschlechtern neu zu verteilen. Diesem Potenzial wird das heutige Angebot an Teilzeitarbeit in den Unternehmen in der Regel noch zu wenig gerecht. Teilzeitarbeitsplätze sind vor allem auf der unteren und untersten Ebene der betrieblichen Hierarchie zu finden und praktisch ausschliesslich Frauensache. Sie ist mit gravierenden laufbahnbezogenen und auch überproportionalen finanziellen Nachteilen verbunden.

Für die Befragung war die Verteilung der Arbeitspensen deshalb von besonderem Interesse. Der Fragebogen stellte drei unterschiedliche Pensen zur Auswahl: Das Vollzeitpensum (mehr als 89-Stellenprozente) und zwei Teilzeitpensen (weniger als 50- und 50- bis 89-Stellenprozente). Zur Situation der Voll- und Teilzeitbeschäftigung geben Clariant, Swiss Re und UBS Auskunft.

Bei **Clariant** arbeitet knapp ein Viertel aller angestellten Frauen Teilzeit, bis auf eine Frau (unter 50 Prozent) alle zwischen 50 und 89 Prozent. Bei den Männern beträgt der Teilzeitanteil – es sind durchwegs Stellen zwischen 50 und 89 Prozent – etwas mehr als 1%. Alle Teilzeitangestellten sind hier in ausführenden Funktionen ohne Führungsverantwortung tätig. Das heisst, im mittleren und oberen Kader arbeiten Frauen und Männer ausschliesslich Vollzeit.

Bei **Swiss Re** sieht die Situation etwas anders aus.

- Im oberen Kader arbeiten 2.1% (8 von 374) Männern in einem Teilzeitpensum und keine Frau (von 23)
- Im mittleren Kader sind es 13.6% (36 von 228) Frauen und 3.5% (27 von 749) Männer
- und in ausführenden Tätigkeiten 21.4% (202 von 743) Frauen und 9.1% (38 von 737) Männer.
- Es gibt keine Auszubildenden, die Teilzeit arbeiten

Damit arbeiten über alle Stufen rund 24.1% aller angestellten Frauen Teilzeit und 3.9% aller Männer

Bei **UBS** arbeiten 32% aller angestellten Frauen Teilzeit und 4.3% aller Männer. Die Verteilung nach Stufen ist folgende:

- Im oberen Kader hat 1 von 55 Frauen ein Teilzeitpensum (1.8%) und 5 von 1338 Männern (0.4%).
- Im mittleren Kader sind es 13.0% der Frauen (88 von 587) und 1.2% der Männer (66 von 5295).
- In ausführenden Tätigkeiten sind 26.1% der Frauen Teilzeit tätig (4190 von 11887) und 5.8% der Männer (874 von 14258).
- Bei den Auszubildenden beträgt der Teilzeitanteil nur 0.4% (4 von 900 Frauen) resp. 0.9% (12 von 1394 Männern)

2.1.3 Anstellungsverhältnisse

Flexible Anstellungsbedingungen nehmen zu und häufig stehen die betrieblichen Bedürfnisse im Vordergrund (keine oder sehr rudimentäre schriftliche Verträge, schlechtere soziale Absicherung, Einsatzzeiten auf Abruf etc.). Insbesondere sind Frauen und Männer (in unteren Positionen / in Teilzeitanstellung) mit Familienverpflichtungen von den damit verbundenen Nachteilen betroffen. Gesamtarbeitsverträge beinhalten ein grosses Potenzial für die nachhaltige Sicherung von gleichstellungsgerechten Arbeitsbedingungen für ganze Branchen, von denen Frauen und Männer profitieren. Frauen unterstehen heutzutage wesentlich seltener einem Gesamtarbeitsvertrag als Männer. Wie sieht die Situation in den fünf Unternehmen aus?

Zu den Anstellungsverhältnissen lassen sich bei Clariant, Credit Suisse, Sika und Swiss Re Aussagen machen. Bei UBS beziehen sich die Zahlen wiederum nicht auf alle Unternehmensgruppen und können hier nicht berücksichtigt werden.

Clariant hat alle Beschäftigten, Männer und Frauen, im Monatslohn angestellt. Davon haben etwas mehr als die Hälfte – Frauen und Männer – einen Einzelarbeitsvertrag. Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt.

Bei **Credit Suisse** sind alle Beschäftigten im Monatslohn angestellt, wobei nicht ersichtlich wird, wie viele einem Gesamt- oder einem Einzelarbeitsvertrag unterstellt sind.

Bei **Swiss Re** gibt es für alle Mitarbeitenden Einzelarbeitsverträge. 1077 Frauen sind im Monats-, 69 im Stundenlohn angestellt. 1928 Männer sind im Monats- und 62 Männer im Stundenlohn angestellt. Im Verhältnis zur Gesamtanzahl von Frauen und Männern sind fast doppelt so viele Frauen im Stundenlohnverhältnis wie Männer.

Die **Sika** hat 680 Mitarbeitende im Monats-, 48 in fixem Stundenlohn und 6 in unregelmässigem Stundenlohn angestellt. Es liegt keine Aufschlüsselung nach Geschlecht vor.

2.1.4 Weiterbildungsbudget im Jahr 2001

Die berufliche Weiterbildung ist wichtig für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern, vor allem in leitenden und verantwortungsvollen Positionen. Frauen werden in vielen Betrieben weniger gefördert als ihre männlichen Kollegen (z.B. Kadernachwuchs). Gesellschaftliche und individuelle Faktoren – wie z.B. Sozialisation, Berufswahl, Familienverpflichtungen – stützen dieses Ungleichgewicht. In der Befragung wurde deshalb die Frage nach der Höhe und Verteilung des Weiterbildungsbudgets gestellt.

Differenzierte Auskunft über das Weiterbildungsbudget, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Personengruppen, gibt nur **UBS**, wobei sich die Angaben nur auf UBS Warburg und das Corporate Center beziehen.

Demnach stand für die interne Weiterbildung im Jahr 2001 den 1215 Mitarbeiterinnen ein Gesamtbudget von Fr. 721'870 und den 2423 Mitarbeitern ein Gesamtbudget von Fr. 2'299'800 zur Verfügung. Alle Hierarchiestufen zusammengenommen werden somit für 33.4% Frauen 23.9% der Weiterbildungssumme investiert. Aufgeschlüsselt nach Stufe ergibt sich folgendes Bild:

Auf der Stufe Angestellte ohne Führungsverantwortung stehen 42.4% der Mitarbeiterinnen 25.9% der Gesamtsumme zur Verfügung (Fr. 284 pro Mitarbeiterin, Fr. 599 pro Mitarbeiter).

Auf der Stufe Mittleres Kader wird für 8.4% Frauen 27.8% des Budgets eingesetzt (Fr. 3983 pro Mitarbeiterin, Fr. 952 pro Mitarbeiter).

Auf Kaderstufe sind 5.9% Frauen tätig und profitieren von 13.7% des Weiterbildungsbudgets (Fr. 16'633 pro Mitarbeiterin und Fr. 6611 pro Mitarbeiter).

Die Aufschlüsselung zeigt, dass Funktionen ohne Führungsverantwortung im Durchschnitt weniger Unterstützung bekommen, pro Person den Männern aber mehr zusteht. In Kaderpositionen hingegen wird für Frauen pro Person mehr ausgegeben. Leider werden diese Differenzen von UBS nicht weiter kommentiert.

2.1.5 Personalbewegungen

Für ein bedarfsgerechtes Angebot von vereinbarkeitsfreundlichen und gleichstellungsrelevanten Massnahmen und Rahmenbedingungen ist es auch notwendig, Informationen und Daten zur Personalerhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu haben. Zu den Personalbewegungen machen Sika, Swiss Re, UBS und Clariant Aussagen. Auffallend ist, dass bei allen Unternehmen als häufigster Austrittsgrund der Mitarbeitenden die Änderung der persönlichen Situation genannt wird. Bei Swiss Re, UBS und Clariant wird zudem sichtbar, dass die Austritte in den letzten Jahren (nach 1 bis 5 Dienstjahren) bei den Frauen im Vergleich zu den Männern prozentual durchwegs häufiger waren.

2.2 Lohnpolitik

Die Lohnstrukturerhebung 2000 des Bundesamtes für Statistik zeigte, dass es in der Schweiz nach wie vor erhebliche Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern gibt². Frauen verdienen ungeachtet des Anforderungsniveaus durchschnittlich 21.3% weniger als Männer auf der gleichen Stufe. Mit der Zunahme von flexiblen Lohnbestandteilen besteht die Gefahr, dass sich die Lohnunterschiede eher noch vergrössern. Lohnsysteme, die auf einer systematischen, geschlechtergerechten Arbeitsplatzbewertung beruhen und den Mitarbeitenden gegenüber transparent sind, helfen mit, Lohndiskriminierung zu vermeiden.

Der Fragebogen fragte nicht direkt nach Durchschnittslöhnen aufgeteilt nach Geschlecht und Hierarchiestufen, weil kaum ein Unternehmen bereit gewesen wäre, darüber offen Auskunft zu geben. Stattdessen wurden Fragen zum Lohnsystem und zur Lohntransparenz gestellt. Drei Unternehmen (UBS, Clariant und Sika) geben an, ihr Lohnsystem basiere auf einem geschlechtergerechten Bewertungssystem. Belege werden jedoch keine geliefert. Auch interne Lohnstrukturerhebungen liegen uns keine vor. Credit Suisse gibt an, sich mit externer Hilfe gezielt um Lohngleichheit zu kümmern. In vier Unternehmen basiert der Lohn nach eigenen Aussagen bei allen Anstellungsverhältnissen, für alle Beschäftigten auf den gleichen Richtlinien. Angaben zu den Richtlinien werden jedoch keine gemacht. Zwei Unternehmen (UBS, Clariant) gewähren ihren Mitarbeitenden Einblick in das Lohnsystem, kein einziges pflegt absolute Lohntransparenz. Swiss Re macht zur Lohnpolitik gar keine Aussagen.

2.3 Verankerung der Chancengleichheit

2.3.1 Schriftliche Verankerung

Voraussetzung für die Wahrnehmung der Chancengleichheit als Kriterium für die Entwicklung des Unternehmens ist, dass sie im Unternehmen als Ziel schriftlich festgehalten und ihrem Stellenwert im Rahmen der Gesamtpolitik des Unternehmens Ausdruck verliehen wird.

Die an der Befragung teilnehmenden Unternehmen erwähnen die Chancengleichheit in verschiedenen Dokumenten. Die Mehrheit nimmt im Unternehmensleitbild Bezug auf die Chancengleichheit. Sie bezieht sich auf dieser Stufe teilweise auf Vielfalt generell (Diversity); neben gleichen Chancen für beide Geschlechter wird auch Gleichbehandlung aller Nationalitäten, Religionen u.a. eingeschlossen. Alle drei Unternehmen, die einen Sozial- oder Nachhaltigkeitsbericht erstellt haben (Credit Suisse³, Swiss Re⁴, UBS⁵), äussern sich darin auch zur Chancengleichheit. Credit Suisse und Swiss Re haben zudem spezielle Dokumente als Basis für die Umsetzung der Chancengleichheit erstellt, Credit Suisse einen Kennzahlenbericht Frauen-Männer. Swiss Re arbeitet mit dem "Service Level Agreement Taten statt Worte".

Weitere Erwähnung findet die Chancengleichheit in personalpolitischen Grundsätzen (Sika, UBS) oder im Gesamtarbeitsvertrag (Clariant).

Zwei Beispiele

- Credit Suisse Shared values⁶
Fairness: We believe in courteous and respectful treatment of our stakeholders. We support equal opportunities and a work environment free of discrimination and harassment of any sort.

² Bundesamt für Statistik (2001): Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2000, Pressemitteilung November 2001

³ Credit Suisse Group (2002): Credit Suisse Group Nachhaltigkeitsbericht 2001

⁴ Swiss Re (2002): Umwelt- und Sozialbericht 2001

⁵ UBS (2000): Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und Gesellschaft. Unser Engagement 1999/2000

⁶ www.credit-suisse.com/en/who_we_are/corporate.html

- UBS Grundsätze⁷:
Unterschiede als Chance: Wir respektieren jedes Individuum. Unsere Stärke liegt darin, dass wir aus den unterschiedlichen Kulturen, Ideen, Kenntnissen und Erfahrungen Nutzen ziehen, um unsere gemeinsamen Ziele zu erreichen. Ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen persönlichem und beruflichem Leben trägt zu einer besseren Leistung bei.

2.3.2 Geschlechtergerechte Sprache

Wie bei der Anstellung, bei der Lohnpolitik, in der Weiterbildung etc. müssen auch im Bereich der Sprache Anstrengungen unternommen werden. Geschlechtergerecht formulierte Texte leisten einen aktiven und wirkungsvollen Beitrag zur Verwirklichung einer echten Gleichstellung der Geschlechter. Wie sieht der geschlechtergerechte Sprachgebrauch in den verschiedenen Unternehmenspublikationen aus?

Die **UBS** spricht in allen uns zur Verfügung stehenden Unterlagen (z.B. in den "Personalpolitischen Grundsätze Arbeitsmarkt Schweiz", im Sozialbericht, im Jahresbericht) fast ausschliesslich von Kunden, Aktionären, Mitarbeitern.

Die **Sika** verwendet in den "Personalpolitischen Grundsätzen" und dem "Personal-Reglement" durchwegs männliche Formulierungen (z.B. Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, Arbeitnehmer) mit dem Hinweis, dass bei den Mitarbeitern stets Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstanden werden. Im Geschäftsbericht werden hingegen in einem spezifischen Kapitel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen, an anderen Stellen wird aber nur die männliche Form verwendet.

Gewisse Anstrengungen bezüglich geschlechtergerechter Sprache werden bei **Clariant**, **CS** und **Swiss Re** unternommen. Männer und Frauen werden mehr oder weniger konsequent benannt als Mitarbeiter/innen, Mitarbeitende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber Aktionärinnen und Kundinnen werden auch in diesen Unternehmen noch nicht sichtbar gemacht.

2.3.3 Organisation und Verantwortlichkeit

Die drei Finanzinstitute haben jeweils eine oder mehrere Stellen geschaffen, die sich ausschliesslich oder schwerpunktmässig der Chancengleichheit annehmen. Bei Credit Suisse stehen dazu 130, bei Swiss Re 290 Stellenprozent zur Verfügung. UBS macht keine quantitativen Angaben, gibt aber an, dass neben der Stelle auf Konzernstufe vollamtliche und nebenamtliche Diversity Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Aufgabe beschäftigt sind. Die Stellen sind direkt der Geschäftsleitung unterstellt und berichten dieser direkt (Credit Suisse), dem Präsidenten des Verwaltungsrates und dem CEO (Swiss Re) oder dem obersten Personalverantwortlichen, einem Mitglied der Geschäftsleitung (UBS). Neben Beratung der Geschäftsleitung umfassen ihre Aufgaben und Kompetenzen:

- Ansprech-, Koordinations- und Vermittlungsstelle für Chancengleichheit generell und andere Personalbelange wie Mobbing, sexuelle Belästigung (**Credit Suisse**),
- Organisation von Work-Life Balance Workshops und Seminaren zu Themen wie sexuelle Belästigung, Mobbing, Internet Missbrauch, Anlaufstelle bei Problemen im sozialen Umfeld, externe Referate, Beratung und Coaching von Linienverantwortlichen und Personalverantwortlichen (**Swiss Re**),
- Analysen, Förderung und Implementierung von Netzwerken, Unterstützung der Linienmanager bei der Umsetzung von Massnahmen; gemeinsame Lösung von Problemsituationen zusammen mit Linienmanagern (**UBS**).

Keine explizite Beauftragte für Chancengleichheit hat Sika eingesetzt; die Personalabteilung hat jedoch personalpolitische Grundsätze zur Rekrutierung und Kaderselektion erarbeitet, und der Leiter Personal und Ausbildung Schweiz berät die Geschäftsleitung (deren Mitglied er ist) u.a.

⁷ UBS (2000): UBS Grundsätze

auch zu Fragen der Chancengleichheit. Keine Angaben zur Organisation und Struktur des Chancengleichheitsmanagements macht Clariant.

2.4 Berichterstattung und Selbsteinschätzung

Eine regelmässige Berichterstattung über Stand und Fortschritte bezüglich Chancengleichheit ermöglicht dem Unternehmen, seine Entwicklung zu verfolgen und seine Leistungen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und externen Anspruchsgruppen zu kommunizieren. Offenheit und Dialog über Engagement, Handlungsbedarf und Prioritäten schaffen Vertrauen und steuern zu tragfähigen Beziehungen bei. Internationale Richtlinien, insbesondere diejenigen der Global Reporting Initiative zur Berichterstattung über Nachhaltigkeit⁸ verlangen Angaben zur Chancengleichheitspolitik sowie zu deren Umsetzung und zum Monitoring.

Den Schritt zur öffentlichen Berichterstattung über Themen der Chancengleichheit haben drei der teilnehmenden Unternehmen gemacht. **Credit Suisse** und **UBS** gehen in ihren Sozial-/Nachhaltigkeitsberichten vertieft auf das Thema Chancengleichheit ein. Credit Suisse beschreibt darin ihre Grundsätze sowie (in allgemeiner Form) die Ziele der mit dem Thema beauftragten Konzernstellen und äussert sich selbstkritisch zur Untervertretung von Frauen in leitenden Positionen. Auch UBS erklärt ihre Grundsätze und übt zum tiefen Frauenanteil an der Spitze Selbstkritik. Sie liefert zusätzlich auch die Zahlen zur Vertretung von Frauen in Führungspositionen. Eher dünn und dem dahinterstehenden Engagement kaum gerecht werdend, ist die Berichterstattung von **Swiss Re** zur Chancengleichheit: Sie beschränkt sich auf eine knappe Aussage, als Arbeitgeberin bekannt zu sein, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Chancengleichheit gewährt.

Weitergehende quantitative Informationen, z.B. zur Lohngleichheit oder zur Weiterbildung, sind in keinem Bericht zu finden.

2.5 Massnahmenplan

Die Chancengleichheit muss wie jedes andere Unternehmensziel mit einer konkreten Planung angegangen und Massnahmen müssen zielgerichtet umgesetzt werden. Eine systematische Kontrolle der Zielerfüllung stellt sicher, dass schrittweise messbare Erfolge erzielt werden.

Nur zwei der teilnehmenden Unternehmen (Credit Suisse und Swiss Re) verfügen bereits über einen konkreten Massnahmenplan für die Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Nur **Credit Suisse** gibt jedoch an, dass ihr Plan konkrete Jahresziele beinhaltet. Angaben über die Zielerreichung im vergangenen Jahr waren aber nicht möglich wegen Projektverzögerungen durch die Reorganisation des Konzerns.

Swiss Re hat 1995 das "Taten statt Worte 6 Punkte Programm" in Kraft gesetzt. Es besteht aus sechs Segmenten: Personalrekrutierung, Personaleinsatz, Infrastruktur, Arbeitsformen, Wiedereinstieg und Internationalität. Das Programm enthält verschiedene Massnahmen und Zielsetzungen wie die Einrichtung der Stelle für Chancengleichheit selbst, die Durchführung speziell an Frauen gerichteter Rekrutierungskampagnen, die Erhöhung des Frauenanteils im Kader, das Anbieten von familiengerechten Arbeitsformen. Es enthält keine quantitativen Ziele. Der Anteil Frauen im Kader und in der Direktion konnte aber offensichtlich im Zeitraum 1995 bis 2000 erhöht werden.

Etwas seltsam mutet die Feststellung der **UBS** an, dass sämtliche Massnahmen bereits implementiert worden seien und daher kein Massnahmenplan mehr nötig sei.

Zu einzelnen Massnahmen zur Erreichung von Chancengleichheit geben die Unternehmen z.T. detailliert Auskunft:

⁸ Global Reporting Initiative (2002): Sustainability Reporting Guidelines 2002

- **Massnahmen, um eine ausgewogene Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Stufen zu erhalten**
 Das Spektrum der Antworten reicht von geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen bis zu spezieller Schulung und Situationsanalysen. Sika beteiligt sich zum Beispiel am Projekt "Technogirls"⁹, das jungen Frauen Gelegenheit gibt, den Alltag von Frauen in technischen Berufen zu erleben und sie dazu ermuntern will, diese Männerdomänen zu knacken.
- **Massnahmen, um eine ausgewogene Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Kader- und Geschäftsleitungsebene zu erhalten**
 Das Problem mangelnder Frauenpräsenz in Führungspositionen ist besonders von den Finanzinstituten (vgl. Kap. 2.4 Berichterstattung) identifiziert. Unternommen wird von "keinen besonderen Aktionen" (Clariant) bis zu konkreteren Massnahmen, namentlich Networking und Workshops für Frauen im Management / Senior Management (Swiss Re) und Festlegen von Beförderungszielen für die Erhöhung des Frauenanteils in Kader und Direktion (Credit Suisse).
- **Reglement betreffend sexueller und sexistischer Belästigung und Mobbing, Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Vorgehen bei Vorfällen**
 Vier der fünf teilnehmenden Unternehmen (Clariant, Credit Suisse, Swiss Re, UBS) verfügen über ein Reglement betreffend sexueller und sexistischer Belästigung und Mobbing. Drei leisten aktive Aufklärungsarbeit in Form von Information am Einführungstag, Thematisierung in Diversity Kursen, Publikationen in der Hauszeitung, spezifische Schulung der Personalverantwortlichen. Und sie handeln durch aktives Angehen von Verdachtsfällen und gemeldeten Vorfällen, Ergreifen von Disziplinar-massnahmen bis Entlassung der fehlbaren Personen (Sika, Swiss Re, UBS).
- **Weitere Massnahmen / Rahmenbedingungen, damit Frauen und Männer im Unternehmen die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben**
 Drei Unternehmen geben an, Fähigkeiten im Bereich Chancengleichheit sei ein Qualifikationskriterium für Führungskräfte (Clariant, Credit Suisse, Sika), Credit Suisse betont, keine geschlechtsspezifischen sondern leistungsabhängige Beurteilungen vorzunehmen.
- **Weitere Massnahmen / Rahmenbedingungen, damit die Mitarbeitenden ihre beruflichen und familiären Verantwortungen in ausgeglichener Weise wahrnehmen können**
 Drei Unternehmen (Sika, Swiss Re, UBS) haben Flexible Soll-Jahresarbeitszeit eingeführt, vier der fünf an der Befragung teilnehmenden Unternehmen gewähren Mutterschaftsurlaub, der über die gesetzliche Pflicht hinausgeht (Credit Suisse 6 Monate, voll bezahlt ab fünf Dienstjahren), Swiss Re 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub und zusätzlich einen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Bezüglich familienexterner Kinderbetreuung engagieren sich Credit Suisse, Swiss Re und UBS mit eigenen Krippen und Beteiligung an externen Betreuungsangeboten, Swiss Re organisiert darüber hinaus noch einwöchige "Kinderferienplauschs", um Mitarbeitenden eine kurze kinderfreie Auszeit zu gönnen. Credit Suisse und Swiss Re ermöglichen Telearbeit und bieten Teilzeitarbeitsmöglichkeiten für Frauen und Männer.
- **Beweggründe für diese Massnahmen**
 Als Beweggründe für die genannten Massnahmen geben die Unternehmen an, Schrittmacher auf dem Gebiet der Chancengleichheit sein zu wollen (Swiss Re) bzw. "employer of choice", besonders im Hinblick auf kommende demographische Veränderungen (Credit Suisse), oder um als gute Arbeitgeberin anerkannt zu werden und aus Interesse an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (UBS). Eingbracht wurden die Initiativen durch die Geschäftsleitung oder die Stellen für Chancengleichheit/Diversity.
- **Falls Personen im Ausland beschäftigt werden: Wie werden die Elemente der Gleichstellungspolitik des Unternehmens in den ausländischen Niederlassungen umgesetzt**
 Credit Suisse gibt an, auch in Grossbritannien und USA Stellen für Diversity zu haben, mit denen sich die Stelle in der Schweiz regelmässig austauscht. Swiss Re und UBS geben an, eine den Gegebenheiten des Landes angepasste Chancengleichheitspolitik zu betreiben. Sika

⁹ www.techno-girls.ch

verweist auf eine Aussage zur Nichtdiskriminierung in den Unternehmensgrundsätzen. Es werden leider keine Beispiele zur Umsetzung genannt. Clariant macht keine Angaben.

3. Begründung für Nicht-Teilnahme

Um möglichst viele Unternehmen zur Teilnahme an der Befragung zu motivieren, wurden die Verantwortlichen für Investor Relations jedes Unternehmens mindestens zweimal telefonisch kontaktiert und auf Wunsch eine Verlängerung der Einsendefrist gewährt. Zum Teil folgten weitere Kontakte mit Personalverantwortlichen, Beauftragten für Chancengleichheit etc. Einige Unternehmen liessen die Anfrage trotzdem im Sande verlaufen (ABB, Ascom, Bâloise, Nestlé, Syngenta, SGS Surveillance, SIG, Valora) andere begründeten ihre Nichtteilnahme. Als Gründe genannt wurden:

- Fragen sind zu detailliert, Arbeitsaufwand zu gross (Kuoni, Saurer, Swisscom)
- Nicht genügend Ressourcen zur Datenerhebung zur Verfügung (Roche, Novartis, Zurich Financial Services)
- Reorganisation, neue Führung (Rentenanstalt Swiss Life, Saurer, Sulzer)
- Die gefragten Informationen sind vertraulich (Ciba Spezialitätenchemie, Kuoni)
- Informationen sind nicht in der gewünschten Form verfügbar (Novartis, Adecco)
- Als Holding keine Kontrolle über Personaldaten der einzelnen Konzerngesellschaften (unaxis, Richemont)
- Schlanke Strukturen, keine Beantwortung von Fragebogen (Swatch, Schindler)
- Gewisse Fragen verlangen genauere Erläuterungen, Definitionen (Novartis)
- Kommunikation nur über eigene Informationskanäle (Swisscom)
- Gleichstellung kein Thema mehr, da bereits realisiert (Rentenanstalt Swiss Life)
- Gleichbehandlung aller Stakeholder, keine Informationen vor Publikation des Nachhaltigkeitsberichtes im Nov. 02 (Holcim)
- Kleiner Teil des Personals in der Schweiz angestellt, daher Resultate nicht repräsentativ (Saurer)
- Tiefer Frauenanteil, da in der Industriebranche tätig, Informationen wären nicht repräsentativ (Georg Fischer)
- Nicht bereit an Vergleich teilzunehmen, wenn der branchenspezifisch tiefe Männeranteil nicht speziell berücksichtigt wird (Ciba Spezialitätenchemie)

4. Folgerungen und Ausblick

In dieser ersten Befragung haben fünf von dreissig Unternehmen teilgenommen. Sie geben damit der Öffentlichkeit Einblick in ihr Chancengleichheitsmanagement. Dieser Bericht ist daher in erster Linie ein Bericht über das Engagement dieser Firmen und gewährt nicht, wie ursprünglich erhofft, einen Überblick über die Situationen in den grössten börsenkotierten Unternehmen der Schweiz. Es darf angenommen werden, dass Teilnahme oder Nichtteilnahme eines Unternehmens kein Zufall war, sondern bereits eine Aussage über den Stand der Chancengleichheit in diesen Unternehmen darstellt. Sicherlich hat auch die Zahl und Tiefe der Fragen und der Mangel an entsprechendem Datenmaterial bei einigen Unternehmen eine Rolle gespielt. Wir sind jedoch der Meinung, dass gerade die Erhebung und systematische Verarbeitung solcher Grundlagen für eine effiziente Umsetzung einer Chancengleichheitspolitik in einem Unternehmen unerlässlich sind. Wir hoffen mit dieser Befragung und den Kriterien, die wir mit der Hilfe zahlreicher Expertinnen und Experten zusammengetragen haben, einen Anstoss zur breiteren Diskussion eines wirkungsvollen Chancengleichheitsmanagements in Unternehmen gegeben zu haben.

Entsprechende Rückmeldungen bestärken uns in dieser Hinsicht. Der Fragebogen wird von verschiedenen Unternehmen als Basis angesehen um weitergehende Überlegungen anzustellen, wie in Zukunft mit der Aufgabe des "Social Reportings" umzugehen ist.

Wir hoffen daher, dass bis zur Neuauflage der Befragung Ende 2003 mehr Unternehmen – nicht zuletzt auch angeregt durch das Beispiel der dieses Jahr schon teilnehmenden Firmen – Fortschritte im Aufbau geeigneter Strukturen und deren Verankerung gemacht haben und sich zur Teilnahme entschliessen werden.

Anhang

Statistische Daten der fünf beteiligten Unternehmen
Liste der kontaktierten Unternehmen

Der Fragebogen ist auf den Websites www.actares.ch und www.und-online.ch abrufbar.