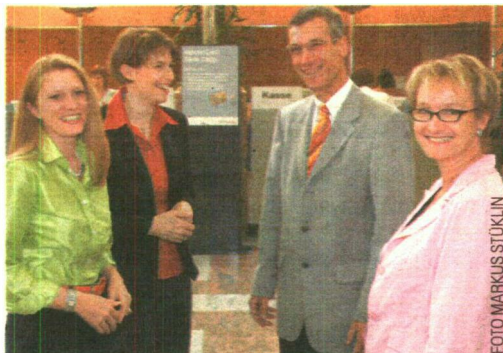


# Kinder kein Handicap: Wo auch Frauen eine Karriere geboten wird

**BASEL. Wo sie Kinder haben dürfen und trotzdem Karriere machen können, arbeiten Frauen gerne. Zum Beispiel bei der Bank Coop. Sie hat gestern den Prix Égalité erhalten.**



**Coop-Bank-Chef David Becher mit Mitarbeiterinnen (v. l.): Anja Peter, Eveline Erni und Anita Altherr.**

Ein Mann hat das Frauen-Thema aufs Tapet gebracht. «Die Bank Coop ist auch weiblich», heisst es seit 2001 im Strategiepapier. Heute beschäftigt das Institut fast gleich viel Frauen (378) wie Männer (385) und hat als einzige schweizweit tätige Retailbank eine Frau in der Geschäftsleitung.

«**Frauen sind die einfühlsameren Chefs**», sagt CEO David Becher. Wie Vorgänger Rudolf Matter will er mehr Frauen in den höheren Kaderstufen haben. Der Kader-Frauenanteil beträgt heute knapp 23 Prozent, er soll auf bis zu 50 Pro-

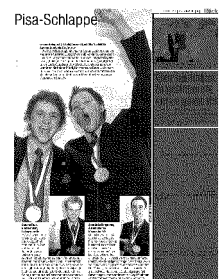
zent steigen. Aber nicht um des Frau-Seins willen, wie Becher betont. Persönliche Erfahrungen haben dem Bankchef gezeigt, dass Frauen mindestens so gute Führungskräfte sind und ebenso gute Entscheide treffen wie Männer. So würde Becher sogar ein Teilzeitpensum in der Geschäftsleitung dulden. Und: «**Eine Schwangerschaft bedeutet bei der Bank Coop keinen Karriereabbruch.**»

Personalentwicklungsleiterin Eveline Erni bringt Arbeit und Beruf denn auch dank Teilzeitpensum und Heimarbeit unter einen Hut. Sie sei selten nach 17 Uhr im Büro. «Klar musste ich anfangs Sprüche hören wie: «Was, du machst schon am Nachmittag Feierabend?» Das habe sich inzwischen geändert. Hier spiele die Werte-haltung im Management eine wichtige Rolle. «Machtkämpfe in der Geschäftsleitung sind sicher keine gute Voraussetzung, die Chancengleichheit zu fördern.» Daneben erleichtere die überschaubare Grösse der Bank Coop das Gleichstellungseingagement.

Direktionsmitglied Anja Peter schätzt denn auch den familiären Umgang im Unternehmen. «**Hier können wir Frauen Frauen sein und müssen uns nicht vorstellen, um ernst genommen zu werden**», sagt die Karrierefrau, die früher für eine Grossbank arbeitete. «Der Weg nach oben war dort viel hindernisreicher als hier.»

Die Bank Coop gilt nicht als einzige frauenfreundliche Firma. Die Alternative Bank ABS, die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (Deza) und der VCS haben den Prix Égalité ebenfalls erhalten.

BENITA VOGEL



# Die Bank, die auch weiblich ist

**Sie gehört in Sachen Gleichstellung zu den fortschrittlichsten Firmen der Schweiz und ist wohl das frauenfreundlichste Finanzhaus im Land: die Bank Coop. Dies wurde gestern mit dem Prix Egalité 2005 honoriert.**

● VON STEFAN SCHMID

Die Grundproblematik ist bekannt: Frauen haben zwar in Sachen Ausbildung und Erwerbsarbeit in den vergangenen 30 Jahren gegenüber den Männern substanziell aufgeholt, wie auch neuste Zahlen des Bundesamts für Statistik zeigen. Sie arbeiten aber weiterhin deutlich häufiger als Männer Teilzeit, verdienen im Schnitt 20 Prozent weniger und sind in Führungspositionen stark untervertreten. Mit der Verleihung des Prix Egalité will der Kaufmännische Verband Schweiz hier Gegensteuer geben. Er zeichnet jeweils Unternehmen aus, die sich in Sachen Gleichstellung zwischen Mann und Frau besonders hervortun.

Bisher wurde der Preis dreimal verliehen – zuletzt gestern Abend in Zürich. Aus den 275 Firmen und Institutionen, die heuer an der Ausmarchung um den Prix Egalité teilnahmen, wurden folgende vier von einer externen Jury von Gleichstellungsspezialisten zu Gewinnern gekürt: Die Alternative Bank (Kategorie: kleine Unternehmen), der Verkehrsclub der Schweiz (mittelgrosse Unternehmen), die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit in Bern (öffentliche Verwaltung) sowie die Bank Coop in der Kategorie grosse Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern.

## «Hartnäckig am Thema dran»

Doch was macht ein Gewinner-Unternehmen wie die Bank Coop – um ein Beispiel herauszupicken – in Sachen Gleichstellung besser als andere? «Wir bleiben eben hartnäckig am Thema dran», erklärt Eveline Erne-Widmer, Gleichstellungsbeauftragte bei der Bank Coop, auf Anfrage. Zentral sei zudem gewesen, dass das Bekenntnis zur Gleichstellung von Mann und Frau vor vier Jahren in der Firmenstrategie – und damit auf oberster Ebene – festgehalten wurde. Als Grundsatz heisst es darin dann etwa: «Die Bank Coop ist auch weiblich. Die Frau-

enbeteiligung an der Führung der Bank wird (...) über die Werte vergleichbarer Konkurrenzunternehmen erhöht.» Eine solche Verankerung auf oberster Ebene sei die optimale Voraussetzung dafür, dass Frauenanliegen im praktischen Alltag auch umgesetzt werden könnten, betont Erne-Widmer.

## Frau im Top-Management

Und dies wurde auch getan: So berief die Bank Coop beispielsweise im Juli 2004 mit Sandra Lienhart eine Frau in die vierköpfige Geschäftsleitung. Was wenig spektakulär tönt, ist doch bemerkenswert, schliesslich gilt der Banken- und Versicherungsbereich in der Schweiz als besonders hartes Pflaster für Frauen in Kaderpositionen: Lienhart ist denn auch die erste Frau in der Geschäftsleitung einer gesamtschweizerisch tätigen Retailbank. Zur Förderung von Frauen in Top-Positionen wurden bei der Bank Coop auch Teilzeitpensen auf allen Hierarchie-Ebenen zugelassen. Zudem ist der Anteil an Frauen im Kader und in der Direktion klar definiert – diese Zielgrösse wird jährlich über-

prüft und im Geschäftsbericht offengelegt.

Neben diesen und weiteren Massnahmen (beispielsweise der Schaffung einer Ansprechstelle für Gleichstellungsfragen, Lohnangleichungen, Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen), die vor allem gegen innen gerichtet sind, will sich die Bank Coop aber auch gegen aussen als besonders frauenfreundlich präsentieren. Ein zentraler Punkt ist dabei das Kundinnenprogramm Eva, mit dem die Bank frauenspezifische Bedürfnisse im Finanzbereich abdecken will. Zum Eva-Programm gehören unter anderem eine spezielle Kundinnenbetreuung via Beraterin oder Gratis-Telefonnummer sowie Informationsabende und Publikationen zu Finanzthemen aus Frauensicht. Diese spezielle Betreuung der weiblichen Kundschaft hat laut der Bank Coop auch schon Früchte getragen: Im vergangenen Jahr lag der Anteil der weiblichen Neukundschaft zum ersten Mal über dem männlichen Anteil.

## Der Prozess geht weiter

Der gestern verliehene Prix Egalité ist für die Bank Coop eine Bestätigung,



DocID: 1971483

MediaID: 0029

Color: 0

Order: 0050128 Topic: 0050128.01 Size: 54103mm²

Category: Wirtschaft

dass man auf dem richtigen Weg ist, wie die Gleichstellungsbeauftragte Erne-Widmer weiter erklärt. Allerdings bestehe jetzt auch die Gefahr, dass man sich auf den Lorbeeren ausruhe – nach dem Motto: «Wir sind ja schon gut, also müssen wir nichts mehr tun.» Die Gleichstellung von Mann und Frau in der Geschäftswelt sei aber vielmehr ein Prozess der Kulturveränderung, der auch in Zukunft weitergehen müsse.

Zu tun gibt es laut Erne-Widmer denn auch noch einiges. So bemüht

sich die Bank Coop derzeit etwa um die Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen durch die Plattform Familienmanagement sowie um ein Benchmarking (Firmenvergleich) in der Gleichstellungsfrage mit anderen Unternehmen aus der Finanzbranche. Auch die Frauenquote im Kader gelte es weiter zu erhöhen. Und nicht zuletzt will man auch bei den Männern ansetzen. So würden bei der Bank Coop heute erst wenige Männer Teilzeit arbeiten, so Erne-Widmer, auch dies wolle man verbessern.



**Auszeichnung für vorbildliches Verhalten:** Anja Peter (Verantwortliche Eva), Eveline Erne (Gleichstellungsbeauftragte), Anita Altherr (Kommunikationsverantwortliche Eva) und David Becher (Vorsitzender der Bank-Coop-Geschäftsleitung; von links) mit dem Prix Egalité.

# Unternehmen mit Vorbildfunktion

Diese vier Unternehmen sprechen nicht nur über Frauenförderung, sondern tun auch etwas dafür – und das mit Erfolg. Zwei Banken, ein Verband und ein Bundesamt sind die Sieger des Prix Egalité 2005. Von Florence Vuichard



Der vom Schweizerischen Kaufmännischen Verband in Zusammenarbeit mit CASH lancierte Preis wird heuer **zum dritten Mal** vergeben. Mit dem **Prix Egalité** werden Unternehmen ausgezeichnet, die dem Thema Gleichstellung eine besondere Bedeutung beimessen. Diesmal haben sich **275 Firmen und Institutionen** am Wettbewerb beteiligt, das sind doppelt so viele wie beim letzten Durchgang. In der **Jury** für den Prix Egalité 2005 sitzen Andrea Leu, Chefin der PR-Agentur Senarclens, Leu + Partner, Sabina Littmann-Wemli, Ökonomin am Institut für Wirtschaftsforschung der ETH Zürich, Albert Schnyder, Personalchef bei Caritas, sowie Marc Stampfli vom Bundesamt für Sozialversicherungen.



DocID: 1968911

MediaID: 0006

Color: 0

Topic: 0050128.01 Size: 93433mm²

Order: 0050128



Kategorie grosse Unternehmen

## **BANK COOP** Wer Frauen fördern will, muss auch etwas tun

«Gleichberechtigung sollte selbstverständlich sein», sagt Sandra Lienhart (2. v. r.), Mitglied der Geschäftsleitung der Bank Coop. «Aber damit es nicht nur ein Lippenbekenntnis bleibt, muss man etwas dafür tun.» Und die Bank Coop hat etwas getan: So gewährt sie zum Beispiel ihren Mitarbeitern Vaterchaftsurlaub – beim ersten Kind eine Woche, ab dem zweiten Kind zwei Wochen. Andere Massnahmen, den Betrieb frauen- und familienfreundlich zu gestalten, sind die Möglichkeit zur Teilzeit- oder Heimarbeit sowie das Gleichstellungscontrolling, das jährlich ausgewertet wird. Zudem wacht Eveline Erne (ganz rechts), als Gleichstellungsbeauftragte

darüber, dass Frauen den Weg nach oben auch wahrnehmen: «Mein Ziel ist es, dass immer mehr Frauen Führungskurse besuchen. Früher waren da nur Männer.» Quoten sind in der Bank Coop hingegen kein Thema. «Ich will keine Quotenfrauen», sagt Lienhart, «das wäre eine Beleidigung für die Frauen.» Ihre eigene Berufung in die Geschäftsleitung sieht sie als Beweis, dass es die Bank ernst meint mit der Frauenförderung. Lienhart ist nicht nur die erste Frau in der Geschäftsleitung der Bank Coop, sondern in einer schweizweit tätigen Retailbank überhaupt. «Das verleiht dem Unternehmen **Vorbildcharakter**», hält die Prix-Egalité-Jury fest.