

**Zeitschrift:** Zeitlupe : für Menschen mit Lebenserfahrung  
**Herausgeber:** Pro Senectute Schweiz  
**Band:** 90 (2012)  
**Heft:** 9

**Artikel:** Braucht es staatlichen Druck für mehr Frauen in leitender Stellung?  
**Autor:** Trummer, Natalie / Camenisch, Linda  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-725251>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 04.04.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Braucht es staatlichen Druck für mehr Frauen in leitender Stellung?

Die EU will eine gesetzliche Quote einführen, falls die Zahl der Frauen in Führungspositionen nicht rapide zunimmt. Sollte dann auch die Schweiz per Gesetz eine Frauenquote festlegen?

Die fein austarierte Demokratie in der Schweiz, der wir unseren Wohlstand und die politische Stabilität zu verdanken haben, ist das Resultat verschiedener Quoten.

So sind zum Beispiel die am besten akzeptierten Quoten in der Schweiz die Majorz- oder Mehrheitswahl und die Proporzwahl. Letztere achtet darauf, dass Minderheiten im Verhältnis der für sie abgegebenen Stimmen repräsentiert sind. Bis 1999 galt bei der Wahl eines Bundesrates/einer Bundesrätin ausserdem die Kantonsklausel. Sprachliche Minderheiten werden bei Stellenbesetzung

Gesetzlich verordnete Frauenquote – nein danke! Was hier unter dem Mäntelchen der Gleichberechtigung verkauft werden soll, ist diskriminierend, willkürlich und qualitätsmindernd. Zudem ist nur die Rede von Führungspositionen. Für die Anstellung einer Bewerberin muss wie beim Bewerber die Qualifikation ausschlaggebend sein.

In der heutigen Gesellschaft sind Frauen zunehmend gut, ja sehr gut ausgebildet, und die Ausbildungsvielfalt nimmt stetig zu. Eine Vernachlässigung oder gar der Verzicht auf diese hoch qualifizierten Arbeitnehme-



Natalie Trummer

## Dafür

Historikerin,  
Co-Geschäfts-  
leiterin von Terre  
des femmes  
Schweiz

gen speziell berücksichtigt. Diese Quoten setzen den in der Schweizerischen Bundesverfassung in verschiedenen Artikeln festgehaltenen Willen zur Vielfalt und Chancengleichheit um.

Die Quote ist also ein Mittel für Gerechtigkeit und Fairness. Warum denn gibt es so viel Aufregung, wenn wir über eine gesetzliche Frauenquote diskutieren? Immerhin ist die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau in der Bundesverfassung festgehalten. Doch Fakt ist: Im obersten Management liegt der Frauenanteil bei 5% und bei den CEOs bei 3% – obwohl es erwiesen ist, dass gemischtgeschlechtliche Teams wirtschaftlich erfolgreicher sind. Doch immer noch wird auf Freiwilligkeit gesetzt. 30% Frauenanteil in Verwaltungsräten und in Geschäftsleitungen – dies ist der Anteil, den es braucht, um eine Unternehmenskultur zu prägen – werden als Angriff auf die wirtschaftliche Bastion der Männermacht verstanden. Und wer teilt schon gern die Pfründe von Macht, Status und Geld? Niemand. Eine Quote ist daher schlicht eine Frage der Fairness, der Gerechtigkeit und eines Verfassungsauftrages.



Linda Camenisch

## Dagegen

Eidg. dipl.  
Kauffrau, FDP,  
Kantonsrätin ZH,  
Gemeinderätin  
Wallisellen  
(Sozial-  
vorsteherin)

rinnen können wir uns schon aus rein volkswirtschaftlichen Gründen nicht leisten. Da es nach wie vor die Frauen sind, welche die Kinder bekommen, sehen sie sich mit einer von den Männern deutlich verschiedenen Laufbahnplanung konfrontiert. Es müssen deshalb angemessene Rahmenbedingungen vorhanden sein, damit auch die Frau eine Führungsposition anstreben und wahrnehmen kann. Darum liegt es in der Verantwortung von Unternehmen, flexible Arbeitszeiten, allenfalls auch Teilzeitmodelle und genügend Betreuungsplätze anzubieten.

Das Problem liegt beim sogenannten mittleren Management. Dort sind die Personalverantwortlichen gefordert, vermehrt qualifizierte Frauen einzustellen. Verbunden mit einer den Männern ebenbürtigen Karriereplanung steht dann auch dem Eintritt in die oberste Führungsetage nichts im Wege.

Wir Frauen benötigen keine vermeintliche Grosszügigkeit in Form einer Quote. Wir verlangen nicht mehr und nicht weniger als eine Förderung im Sinne der Gleichberechtigung. Nicht staatlich verordnet, sondern qualifikationsgerecht!