

Die Frauenquote ist kein Tabu mehr

Gleichstellung Auch in Zürich wird ein Anteil von 35 Prozent Frauen im städtischen Kader gefordert



Man spricht wieder über die Frauenquote. Denn noch immer sind Frauen im oberen Kader stark untervertreten.

KEY

VON SOPHIE RÜESCH

Sie hatte es noch nie leicht in der Schweiz, die Frauenquote. Nicht im Jahr 2000, als die von Christiane Brunner vorgebrachte Volksinitiative «Für eine gerechte Vertretung der Frauen in den Bundesbehörden» mit 82 Prozent Nein-Stimmen abgelehnt wurde und schon gar nicht in den Jahren danach, in denen die Frauenquote zum Schimpfwort verkam.

Doch zurzeit findet ein Umdenken statt. Beeinflusst von Entwicklungen im europäischen Raum beginnt auch die Schweiz, wieder über eine Frauenquote zu diskutieren. Im Kanton Basel-Stadt wird gerade eine Gesetzesvorlage ausgearbeitet, die Unternehmen des öffentlichen und halböffentlichen Bereiches dazu verpflichtet, 30 Prozent der Sitze in den Aufsichtsgremien an Frauen zu vergeben. Das Berner Stadtparlament übergab dem Stadtrat mit 37 zu 18 Stimmen überraschend klar eine Motion, die in der Stadtverwaltung und den öffentlich-rechtlichen Anstalten der Stadt Bern eine Frauenquote von 35 Prozent verlangt.

Zürcher Motion fordert 35 Prozent

Nun zieht auch Zürich nach: An der Gemeinderatssitzung vom nächsten Mittwochabend wird Min Li Marti eine Motion einreichen, die ebenfalls eine Geschlechterquote von 35 Prozent für das obere Kader der städtischen Verwaltung fordert. «Wir haben lange genug gewartet; es ist an der Zeit, die Quote wieder zu diskutieren», sagt sie. «Auf freiwillige Selbstverpflichtung zu setzen hat einfach nicht die erwünschten Ergebnisse gebracht.»

Marti erhofft sich von der Quote eine Art erzwungene Kettenreaktion, die zu einem gesamtgesellschaftlichen Umdenken führen soll. Sie sagt: «Das Beispiel Norwegen zeigt: Wenn man muss, dann geht es auch plötzlich.» Auch ihre eigene Partei zieht sie als Beispiel heran: Die SP habe schon lange eine parteiinterne Quotenregelung, die noch nie zu Problemen geführt habe. «Man muss einfach etwas flexibler sein», sagt sie.

In der Stadt Zürich habe sich das Zustandekommen des Frauenquoten-Vorstosses «etwas harziger als in Bern» gestaltet, so Marti. Sie rechne nun mit der Unterstützung von der SP, den Grünen, Teilen der GLP und der AL sowie Ursula Uttinger, der Prä-

sidentin der FDP Frauen der Stadt Zürich. Von der bürgerlichen Seite sei mit Widerstand zu rechnen. «Die Abstimmung wird interessant werden», so Marti.

Stadt will Vorbildrolle einnehmen

Auch bei der Fachstelle für Gleichstellung ist man sich des Problems der Geschlechterunterschiede auf Kaderhöhe bewusst. Aktuell machen die Frauen im oberen Kader der städ-



«Wir haben lange genug gewartet; es ist an der Zeit, die Quote wieder zu diskutieren.»

Min Li Marti, Gemeinderätin (SP)

tischen Verwaltung 18,5 Prozent aus. «Natürlich sind wir noch keineswegs da angekommen, wo wir hinwollen», sagt Fachstellen-Leiterin Anja Derungs.

Die Einführung einer Frauenquote sei zum jetzigen Zeitpunkt aber nicht geplant. Die Fachstelle konzentriert sich vorerst auf den im Jahr 2010 aufgestellten Gleichstellungsplan. Dieser schreibt vor, dass die Stadt Zürich «sich auf dem Arbeitsmarkt als fortschrittliche, gleichstellungsfördernde und familienfreundliche Arbeitgeberin positioniert». Im Rahmen dieses Plans setzte man bei der Stadtverwaltung primär auf Massnahmen, die sich um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf drehen. So würden flexible Arbeitsmodelle, Verfügbarkeit von Teilzeitstellen und familienfreundlichere Rahmen-

bedingungen gefördert, so Derungs.

Die Aufgabe der Stadt sieht sie zurzeit eher in einer Vorbildfunktion. So hat sich seit Corine Mauchs Amtsantritt als Stadtpräsidentin innerhalb des Präsidialdepartements auch ohne Quote ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im oberen Kader ergeben. Dort herrscht zurzeit ein Verhältnis von 50 zu 50 Prozent – ein Zustand, der aber nicht von selber zustande gekommen ist. «Corine

Mauch hat dem benachteiligten Geschlecht, also den Frauen, bei der Neubesetzung von Vakanzen bei gleicher Qualifikation so lange aktiv Vorrang gegeben, bis die Parität erreicht war», so Derungs.

Dass die Wirksamkeit solch einer freiwilligen Zielvereinbarung aber nicht überall gegeben ist, weiss man bei der Fachstelle für Gleichstellung. Sie wolle sich der allgemeinen Diskussion über die Frauenquote nicht entziehen. Derungs steht denn auch einer Quote positiv gegenüber: «Eine verbindliche Zielquote kann durchaus sinnvoll sein; es braucht aber flankierende Massnahmen, die es Frauen ermöglichen, eine Kaderposition überhaupt wahrzunehmen», sagt sie.

Befürworter von links bis rechts

Erstaunlich an der neu entflammten Debatte um die Frauenquote ist, dass sich scheinbar plötzlich Befürworter über Geschlechter- und Parteigrenzen hinaus für sie ausspre-

chen. So haben die FDP Frauen Schweiz letzten Monat in einem Communiqué überraschend eine Geschlechterquote beim Staat befürwortet, um auf «das krasse Missverhältnis» im oberen Kader von öffentlicher Verwaltung und privaten Unternehmen aufmerksam zu machen.

«Niemand will die Quote»

Laut Carmen Walker Späh, Zürcher Kantonsrätin und Präsidentin der FDP Frauen Schweiz, sei von ihnen zurzeit dennoch kein Vorstoss zur Frauenquote zu erwarten. Doch angesichts der Brisanz der aktuellen Debatte «erachteten wir es als notwendig, uns als Frauenorganisation klar zu positionieren», sagt sie. Dabei sei auch sie eigentlich gegen gesetzliche Vorschriften: «Niemand will die Quote, auch ich nicht.»

Der in der Schweiz geringe Anteil von Frauen in der Führungsverantwortung zeige jedoch, dass bei der Chancengleichheit noch viel Handlungsbedarf bestehe. «Die Schweiz muss sich jetzt bewegen», sagt Walker Späh. Genauso wichtig sind für sie aber Teilzeitstellen bis ins obere Kader, Tagesschulen und Betreuungsplätze. Diese seien wichtige Instrumente für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auf kantonaler Ebene ist es in Fragen Frauenquote noch still. Ihres Wissens seien keine Vorstösse in Arbeit, sagt Walker Späh. Auch bei der Fachstelle für Gleichstellung ist noch nichts spruchreif. Laut Leiterin Helena Trachsel sei zurzeit aber ein Grundlagenpapier zur Positionierung des Kantons betreffend Frauenquote in Erarbeitung. Voraussichtlich wird dieses nächsten Monat diskutiert.

■ FRAUENQUOTE: SO MACHEN'S DIE NACHBARN

Die Diskussion über die Frauenquote in der Schweiz wurde maßgeblich von den Entwicklungen im europäischen Raum beeinflusst. Meistzitiertes Beispiel ist **Norwegen**, das für Verwaltungsräte von börsenkotierten und staatlichen Unternehmen bereits **2004 eine gesetzlich verankerte Frauenquote von 40 Prozent** festlegte. In **Frankreich** soll es bis 2014 20 Prozent und bis 2017 40

Prozent Verwaltungsrätinnen geben, und in **Italien** soll der Frauenanteil in den Führungsetagen innerhalb der nächsten neun Jahre auf 30 Prozent gesteigert werden. Auch **Spanien und die Niederlande** haben entsprechende Gesetze verabschiedet: Sie wollen bis 2015 40 Prozent beziehungsweise 30 Prozent bis 2016. **Österreich** hat einen Stufenplan erarbeitet, der in Staatsbetrieben ei-

nen Frauenanteil von 25 Prozent bis 2013 und 35 Prozent bis 2018 vorsieht. In **Deutschland** wird zwar viel über Frauenquoten diskutiert, eine gesetzliche Regelung gibt es aber keine. Familienministerin Kristina Schröder droht jedoch mit der Einführung einer Quote, sollte die «Pflicht zur Selbstverpflichtung» keine Früchte tragen. Eine **gesamteuropäische Lösung** hat diese Wo-

che eine Abfuhr erhalten: Die auf Dienstag angesetzte Präsentation eines entsprechenden Gesetzesentwurfs durch **EU-Justizkommissarin Viviane Reding** wurde vorerst vertagt. Der Entwurf hätte **27 EU-Staaten bis 2020 einen Frauenanteil von 40 Prozent** in Vorstandsposten von börsenkotierten Unternehmen vorgeschrieben. Reding muss den Vorschlag nun überarbeiten. (RUE)

Nachgefragt

«Wir brauchen ein neues Führungsverständnis»

Matthias Mölloney

Matthias Mölloney ist Personalberater und leitet das Center for HR Management & Leadership an der Hochschule für Wirtschaft Zürich. Davor war er Personalchef und Konzernleitungsmitglied der SAir-Group, von Sulzer Medica und Unaxis.



Herr Mölloney, im oberen Kader von Unternehmen sind Frauen immer noch stark untervertreten. Wo liegen die Gründe?

Matthias Mölloney: Die Gründe dafür sind vielfältig. Sie hängen zu einem grossen Teil noch mit Rollenbildern zusammen, die inzwischen hier in Europa als überholt gelten.

Halten Sie eine Frauenquote in Unternehmen für ein sinnvolles Mittel, um mehr Frauen den Weg in die Chefetagen zu ebneten?

Nur dort, wo die Eigentümer des Unternehmens das für geeignet halten. Der Gesetzgeber sollte sich aus diesem Thema heraushalten und sich stattdessen mehr darum kümmern, dass die Rahmenbedingungen stimmen, vor allem damit Familien ihre Betreuungsaufgaben für Kinder oder ältere Angehörige mit dem Beruf in Einklang bringen können.

Wo sehen Sie Gefahren bei einer Frauenquote in Unternehmen?

Sie erzeugt Druck und Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt. Ein weiteres Problem besteht darin, dass primär ein quantitativer Druck erzeugt und weniger stark das Führungsmodell an sich hinterfragt würde. Ein drittes Problem liegt in der Einengung des Diversitätsgedankens. Wenn wir uns auf die Geschlechterfrage beschränken, geht vermutlich einiges an Potenzial verloren. Oder umgekehrt: Wenn schon Quote, dann eine, die auch die anderen Aspekte der Diversität abdeckt.

Ist das Argument der Gegner, dass zu wenig qualifizierte Frauen vorhanden seien und man mit einer Frauenquote notgedrungen schlechtere Angestellte einstellen müsste, stichhaltig?

Nein, das ist nicht stichhaltig. Es gibt genügend qualifizierte Frauen. Ich habe aber die Erfahrung gemacht, dass sich weniger Frauen für eine Führungslaufbahn interessieren. Wir müssen herausfinden, wie man eine solche Karriere auch für Frauen attraktiv machen kann.

Welche anderen Mittel stehen Unternehmen zur Verfügung, die Gleichstellung zu fördern?

Die Kapitalgeber von Unternehmen sollten sich dafür interessieren, was mit ihrem investierten Kapital gemacht wird. Wenn zum Beispiel die Pensionskassen bei den Unternehmen, in die sie investiert haben, nach konkreten Massnahmen fragen würden, wo dort mehr Frauen in Führungspositionen gebracht werden könnten, wäre das wesentlich wirksamer und nachhaltiger. Ganz besonders wichtig finde ich, dass die oberen Führungskräfte mit einem guten Beispiel vorangehen. Meine Hoffnung liegt darin begründet, dass nicht nur Frauen, sondern zunehmend auch Männer wenig Interesse an einer Führungskarriere unter den Bedingungen einer Anwesenheitskultur haben. Wir brauchen ein neues Führungsverständnis.

Interview: Sophie Rüesch