

# Bulletin <sup>ZÜRCHER FRAUENZENTRALE</sup> 02/12

Das Mitgliedermagazin der Zürcher Frauenzentrale

## Frauenquote



**Wieso es nicht vorwärts geht**  
Round-Table mit Expertinnen

**Wer ist dafür?**  
Meinungen der Zürcher Parteien

**Worauf wir uns freuen**  
Regula Stämpflis Buch, 8. März und vieles mehr

Vielen Dank für das Vertrauen!



ZÜRCHER FRAUENZENTRALE

Die Zürcher Frauenzentrale finanziert sich als privater Verein zum grössten Teil aus eigenen Mitteln und ist deshalb für soziale und gesellschaftspolitische Dienstleistungen und Projekte immer wieder auf wohlwollende und grosszügige Spender/innen und Sponsor/innen angewiesen. Wir danken im Voraus für Ihr Vertrauen!

Spendenkonto: PC 80-4343-0



**IMPRESSUM**

**HERAUSGEBERIN**

Zürcher Frauenzentrale  
Am Schanzengraben 29  
8002 Zürich  
Tel. 044 206 30 20  
Fax 044 206 30 21  
E-Mail: zh@frauenzentrale.ch  
www.frauenzentrale-zh.ch

**REDAKTION UND PRODUKTION**

Sandra Plaza  
**REDAKTIONSKOMMISSION**  
Andrea Gisler, Susanna Häberlin,  
Sandra Plaza

**LAYOUT**

Alexandra Eggenberger

**KORREKTORIN**

Brigitte Müller

**FOTOS/TITELBILD**

Susanne Oberli, Fotolia

**DRUCK**

FO-Zürisee, Stäfa

**MITGLIEDERMAGAZIN DER  
ZÜRCHER FRAUENZENTRALE**

Spendenkonto: PC 80-4343-0

# Inhaltsverzeichnis

**ZÜRI-FRAUEN-NEWS**

Themen, die der ZF wichtig sind, im Überblick **4-5**

**FRAUENQUOTE: ZAHLEN UND FAKTEN**

Es gibt zu wenig Frauen in den Führungsetagen von Grossunternehmen – das zeigen die Zahlen **6-7**

**ROUND-TABLE**

Vier Expertinnen debattieren über die Frauenquote **8-12**

**KOLLEKTIVMITGLIEDER**

Sind sie dafür oder dagegen? **13**

**CREDIT SUISSE UND SWISS RE**

Was sie für die Förderung von Frauen tun **14-15**

**ALLE PARTEIEN IM KANTON ZÜRICH**

Eine Meinungsübersicht zur Frauenquote **16-17**

**ZF-INTERN**

Alle Infos und Medienberichte der ZF **18-19**

**ZF-BERATUNG**

Budgetberaterin Dorothea Billeter verlässt die ZF **20**

**ZÜRCHERIN DES QUARTALS**

Bettina Weber überzeugt mit ihrer spitzen Feder **21**

**DUOPOLY**

Mit dem Mentoringprogramm zum Erfolg **22-23**

**FC Zürich Frauen**

Das neue Kollektivmitglied **24**

**ZF-RÜCKBLICK**

Frauenstadtrundgänge, Lisa Feldmann und die Uni-Tagung mit Bundesrätin Doris Leuthard **26-29**

**FRAUEN-USGANG / VORSCHAU 2013**

ZF-Anlässe 2013 und ausgewählte Frauenanlässe unserer Kollektivmitglieder **30-31**



S. 8



S. 21



S. 29



S. 30

ANZEIGE

## Editorial

Seit Jahren stagniert der Frauenanteil in Führungspositionen auf gleichem Niveau: Um die zehn Prozent in Verwaltungsräten, rund fünf Prozent in Geschäftsleitungen. Obwohl die Frauen noch nie so gut ausgebildet waren, schaffen nur ganz wenige den Sprung an die Spitze eines Unternehmens. Frauen sind nicht dümmer, unfähiger oder weniger ehrgeizig als Männer. Die Behauptung, der Markt sorge dafür, dass die Besten Führungspositionen erhalten, ist deshalb ein Schlag ins Gesicht der Frauen.

Dass Frauen in Führungspositionen krass untervertreten sind, ist aus ökonomischer Sicht unverständlich. Verschiedene Untersuchungen, unter anderem eine Studie des «Credit Suisse Research Institute» vom Juli 2012, belegen, dass gemischte Teams bessere Resultate erzielen. Hinzu kommt, dass es volkswirtschaftlich unsinnig ist, Frauen für teures Geld auszubilden und dann dieses Potential nicht zu nutzen.

Die Realität in den Chefetagen von Unternehmen ist von der in der Bundesverfassung verankerten Gleichstellung von Frau und Mann weit entfernt. Was ist zu tun? Die bessere Vertretung von Frauen in Führungspositionen muss zur Chefsache erklärt werden, und zwar im Sinne eines strategischen Ziels. Blosser Absichtserklärungen, mögen sie auch noch so schön tönen, genü-

gen nicht. Ebenso wenig Diversity-Abteilungen, die in erster Linie der Imageförderung des Unternehmens dienen. Es braucht einen Kulturwandel mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und einer Unternehmenskultur, die Frauen in Führungspositionen nicht zu Aussenseiterinnen macht.



ANDREA GISLER  
Präsidentin der Zürcher  
Frauenzentrale

Die Geduld vieler Frauen geht langsam zu Ende. Nicht wenige Frauen, die sich früher vehement gegen Quoten ausgesprochen haben, haben eine Kehrtwende vollzogen. Die Haltungen der politischen Parteien im Kanton Zürich und ihrer Frauensektionen driften immer mehr auseinander.

Noch haben es die Unternehmen in der Hand, endlich umzudenken und freiwillig für eine bessere Repräsentanz von Frauen in Führungsgremien zu sorgen. Die Entwicklung im europäischen Umfeld lässt vermuten, dass ihnen nicht mehr allzu viel Zeit bleibt. Einen Sonderfall Schweiz, wie wir ihn jahrzehntelang beim Frauenstimmrecht hatten, wollen wir definitiv nicht mehr.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns auf viele spannende Begegnungen mit Ihnen im neuen Jahr.

### Informatikdienstleistung von Frau zu Frau

Wir sind die Spezialistinnen für Homepages, Kunden-/Mitgliederverwaltung und Informatiklösungen für KMUs.

InfoPunkt Kennel GmbH, Bahnhofstr. 48, 8600 Dübendorf, 044 820 71 40  
www.infokennel.ch, info@infokennel.ch



### Quotenfrauen fliegen über Zürich

Vor zehn Jahren fand zum ersten Mal die Zürcher Trendsport-Veranstaltung freestyle.ch statt. Dieses Jahr durften erstmals auch die Frauen von der 32 Meter hohen Schneeschanze zeigen, was sie in der Luft alles drauf haben. Die Schweizer Snowboarderinnen Sina Candrian und Isabel Derungs sowie die Westschweizer Free-Skierin Virginie Favre und ihre Konkurrentin Emilia Wint aus der USA bekamen Start-

plätze für die Crossover Session – das Stimmungshighlight am Samstagabend. Wer am meisten Applaus bekommt, ist eine Runde weiter, so das Wettbewerbsprinzip. Die weiblichen Snowboarderinnen waren sogenannte Quotenfrauen, im Gegensatz zu den Männern mussten sie keine Qualifikation fahren. Die anwesenden Fans feierten die Sprünge der Frauen trotzdem euphorisch. Sina Candrian schaffte es sogar in den Fi-

nal. Auch ihre Snowboard-Kollegin Isabel Derungs (l.) überzeugte das Publikum – nicht nur mit gelungenen Sprüngen, sondern auch mit farbig-gefiedertem Kopfschmuck.



### Bäuerinnen zwischen Recht und Tradition

Es braucht mehr Wissen über die Situation der Frauen in der Landwirtschaft im 21. Jahrhundert. Und eine Sensibilisierung auf den verschiedensten Ebenen, um ihre Lage zu verbessern. Dies sind die Hauptfolgerungen der vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und dem Bundesamt für Landwirtschaft (BLW) organisierten Tagung im Oktober. In der Landwirtschaft tätige Frauen kämpfen in der Schweiz oft mit mangelnder Rentenfürsorge oder wenig rechtlichen Möglichkeiten zum Bauernhof-Mitbesitz. Zudem müssen sie nicht selten für zusätzliches Einkommen sorgen. Diese und andere Realitäten des Lebens von Bäuerinnen hierzulande zeigt auch eine Studie des Bundesamtes für Landwirtschaft auf. Die Studie wurde

mit einem entsprechenden Postulat der Nationalrätin Maya Graf (Grüne, BL) initiiert, die mehr Informationen über die heutige Arbeit von Frauen im Landwirtschaftssektor forderte. Die wichtigsten Erkenntnisse: Immer mehr Frauen gehen einer Erwerbstätigkeit nach; sie haben wenig Kenntnisse über ihre rechtliche Situation und eine geringe soziale Absicherung. Trotz den physischen und psychischen Belastungen sind sie mehrheitlich zufrieden mit ihrem Leben.



### Gleichstellungsbericht: Island an der Spitze!

Das Erfreuliche vorweg: Bei Bildung und Gesundheit besteht weltweit beinahe keine Ungleichheit mehr zwischen Frauen und Männern, zumindest in den 135 untersuchten Ländern der Studie «Global Gender Gap Report». Sie wird seit 2006 von einem Team des Weltwirtschaftsforums und Forschern der Harvard University erstellt und beleuchtet dabei vier Bereiche. Nebst der Bildung stehen die wirtschaftliche und die politische Beteiligung sowie die Gesundheit im Fokus. Fazit der Studie: Bei der Gleichstellung gibt es Fortschritte, aber auch globale Verbesserungsmöglichkeiten. Nicht einmal Island, das im Ländervergleich auf dem ersten Rang platziert ist, weist den Idealwert von 1 auf, der absolute Gleichheit ausdrücken würde. Weil unter anderem die Amtsdauer weiblicher Staatsoberhäupter erhoben wird, taucht Frankreich erst auf dem 57. und Italien gar auf dem 80. Platz auf. In Frankreich schlägt zudem die als gross empfundene Lohnungleichheit zu Buche, in Italien kommt der schwierige Einstieg in Führungspositionen hinzu. Die Schweiz belegt den 10. Rang, wie schon 2011 und 2010. Die politische Beteiligung der Frauen in Schweizer Parlamenten wird dabei als mangelhaft beurteilt. Ebenso gelten die Chancen des Aufstiegs in Chefetagen und die Lohngleichheit als verbesserungswürdig.

### Leiden auch Sie unter falschen Rollenvorstellungen?

Im Mai bekam die ZF folgendes Mail: «Ich habe in der Migros Herrensocken gekauft. Sie waren zusammengeheftet. Hätte ich im Laden gesehen, was auf den Socken ist, hätte ich sie nicht gekauft. Auf jedem Sockenpaar steht ein Wochentag, schön, dann weiss Mann, wann er neue Socken anziehen soll... ABER auf jedem Sockenpaar ist auch ein Frauenname und eine Abbildung derselben ganz nackt. Also für jeden Tag eine Andere! Ich bin schockiert, dass es solche Socken überhaupt gibt. Im Sexshop hätte ich es verstanden, aber in der Migros, einem Laden für die ganze Familie?»

Leiden auch Sie unter stereotypen Rollenvorstellungen? Dann besuchen Sie unbedingt die Webseite: [rollenrollen.ch](http://rollenrollen.ch). Dort wurde im Sommer die Diskussion um Geschlech-

terrollen und Stereotypen als gesellschaftspolitisches Thema innovativ und mit viel Humor neu lanciert. [www.rollen-rollen.ch](http://www.rollen-rollen.ch)



## HERZLICHE GRATULATION!

**efz: 125-Jahre Feier mit viel Prominenz!**

Am 10. November feierte der Evangelische Frauenbund Zürich (efz) seinen 125. Geburtstag. In



der Festschrift «Auf den Spuren beherzter Frauen» dankte Bundespräsidentin Eveline Widmer-Schlumpf dem efz für sein grosses Engagement.

Zudem überbrachten Stadträtin Ruth Genner, Kirchenrätin Irène Gysel, alliance F-Präsidentin Rosmarie Zapfl sowie Eva-Maria

Auf der Geschäftsstelle des EFZ wurde gefeiert.

Fontana, Co-Präsidentin Evangelische Frauen Schweiz, am Fest im Brahmshof ihre Glückwünsche und den Dank ihrer Gremien. Der efz entstand aus dem 1887 gegründeten «Zürcher Frauenbund zur Hebung der Sittlichkeit». Dieser bekämpfte damals die Prostitution und half notleidenden Frauen und Kindern. «Der efz hat sich zu einem wichtigen Träger sozialer Verantwortung für Benachteiligte, insbesondere Frauen und Kinder, entwickelt», sagte efz-Präsidentin Margarita Müller in ihrer Rede.

**20 Jahre Frauenhaus Zürcher Oberland**

Das Frauenhaus und die Beratungsstelle Zürcher Oberland feierte am 26. Oktober sein 20-jähriges Jubiläum mit einem grossen Fest.



Namhafte Referentinnen traten im Musik Container in Uster auf. Die Historikerin Elisabeth Joris referierte über die Geschichte von geschlechtsspe-

zifischen Gewaltverhältnissen im Zürcher Oberland. Regula Stämpfli, Politikwissenschaftlerin und Historikerin, sprach über Gewaltbilder und Ökonomie. Den Höhepunkt stellte das Live Konzert von Vera Kaa (Bild) dar. Das Angebot des Frauenhauses und der Beratungsstelle Zürcher Oberland ist nach 20-jährigem Bestehen immer noch stark gefragt. Gefährdete Frauen und Kinder suchen einerseits Schutz und erhalten andererseits professionelle Beratung und Begleitung in Gewaltsituationen.

**30 Jahre Frauen für Energie**

Im September feierten die Frauen für Energie ihr 30-jähriges Bestehen. Bundesrätin Doris Leuthard als prominentester Gast nahm an einer spannenden Fragerunde teil. Zudem gab es die Sonderausstellung TIME RIDE zum Thema Sicherheit geologischer Tiefenlager zu bestaunen.

**Zürcher Stadtmission: 150 Jahre alt!**

Im Oktober 2012 feierte die Stadtmission ihren 150. Geburtstag mit einem Festgottesdienst, einem Stadtrundgang und verschiedenen Podiumsdiskussionen. Zudem schenkte sich der Verein zum Jubiläum gleich selbst einen neuen Auf-

tritt (Bild, neues Logo). Die Zürcher Stadtmission wurde 1862 gegründet und kümmert sich seit ihren Anfängen um Menschen, die am Rande der Gesellschaft leben. Das Engagement erfolgt schon immer aus Überzeugung und im Glauben da-

ran, dass die Würde jedes Einzelnen nicht teilbar ist, wie die Organisation auf ihrer Webseite [www.stadtmission.ch](http://www.stadtmission.ch) schreibt.

**Die beliebtesten Berufe von Mädchen und Jungen**

Grundsätzlich stehen Frauen und Männern die gleichen Ausbildungsgänge und Laufbahnen offen. Trotzdem wählen sie ihren Beruf nach unterschiedlichen Kriterien aus. Laut einer Mitteilung der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich ist die beliebteste Ausbildung von jungen Frauen aus dem Kanton Zürich Kauffrau. Ebenfalls weit vorne liegen Ausbildungen im Bereich Detailhandel, Betreuung, Gesundheit und Coiffeuse. Auch bei den Jungen ist eine kaufmännische Berufsaus-

bildung hoch im Kurs. Lehren im Bereich Informatik, Elektroinstallateur, Detailhandelsfachmann und Polymechaniker gehören zu den weiteren Favoriten. Auf der Stufe Universität/ETH entscheidet sich ein grosser Teil der Frauen für ein Geistes- und Sozialwissenschaftliches Studium. Der überwiegende Teil der Männer bevorzugt Fächer in den Bereichen Technische Wissenschaften/Exakte und Naturwissenschaften. An der geschlechtsspezifischen Ausbildungswahl hat sich also wenig geändert. [www.fgg.zh.ch](http://www.fgg.zh.ch)



# Wenn nicht Quoten – was dann?

Viele Frauen, die sich noch vor zehn Jahren gegen eine Frauenquote aussprachen, haben ihre Meinung geändert. Denn noch immer sind Frauen in Top-Positionen krass untervertreten. Sind Frauenquoten die Lösung? Oder reicht die Angst vor einer Quote, um die Männer an den Spitzen der Konzerne zum Handeln zu bewegen?

TEXT: SANDRA PLAZA

Die EU-Kommission hat im November einen Gesetzesentwurf von Justizkommissarin Viviane Reding angenommen. Bis 2020 sollen Aufsichtsratsposten von börsenkotierten Unternehmen zu 40 Prozent mit Frauen besetzt werden. Ob der Vorschlag Gesetzeskraft erhält, ist offen. In der Schweiz liegt der Frauenanteil in Verwaltungsräten bei elf Prozent. Dass bei uns die Frauen noch nicht dort sind, wo die Macht liegt, belegen Statistiken.

Laut dem «Schilling-Report 2012», der die Führungsetagen der hundert grössten Schweizer Firmen untersucht, ist in den Chefetagen keine Zunahme von Frauen erkennbar – im Gegenteil. In den Geschäftsleitungen waren 2012 nur 46 Frauen tätig. Dies entspricht einem Frauenanteil von fünf Prozent. Verzeichnete der Report 2011 noch hoffnungsvolle 13 Prozent Frauen unter den neuen Geschäftsleitungsmitgliedern, sank auch dieser Wert auf neun Prozent. Was auffällt: Von den neuen weiblichen Geschäftsleitungsmitgliedern waren 2012 64 Prozent Ausländerinnen. Übrigens: Auch börsenkotierte Unternehmen weisen in der Geschäftsleitung einen Frauenanteil von nur sechs Prozent auf. Es gibt auch lediglich drei weibliche CEO's: Monika Ribar von Panalpina Welttransport (Holding) AG, Jasmin Staiblin von ABB Schweiz

AG und Isabelle Welton von IBM (Schweiz) AG.

Der tiefe Frauenanteil in Top-Positionen ist enttäuschend. Wirtschaft und Politik müssen sich die richtigen Fragen stellen: Warum greifen bei Unternehmen die freiwillige Selbstverpflichtung der Wirtschaft und die Förderung der Chancengleichheit nicht? Weshalb wollen oder können Frauen keine Jobs in Top-Positionen annehmen? Fast zwei Drittel der neuen Managerinnen wurden aus dem Ausland rekrutiert: Wo bleiben die teuer ausgebildeten Schweizer Frauen?

Angeht des Mangels an Fachkräften kann es sich die Wirtschaft nicht leisten, auf gut ausgebildete Frauen in den Chefetagen zu verzichten. Neuste Studien beweisen, dass gemischt besetzte Gremien nachhaltigere und klügere Entscheidungen treffen. Keine Frage, die Frauenquote ist ein Eingriff in die Freiheit der Wirtschaft und verzerrt den Wettbewerb. Für manche Firmen ist es bestimmt eine grosse Herausforderung, geeignete Frauen für die Spitze zu finden. Es ist auch möglich, dass einzelne Männer durch eine Quote benachteiligt werden. Doch Tatsache ist auch, dass alle bisherigen Zusagen oder Selbstverpflichtungen der Unternehmen für einen höheren Frauenanteil nichts bewegten. Dies muss sich ändern.

## ZAHLEN UND FAKTEN

- In börsenkotierten Unternehmen innerhalb der EU besetzen Frauen 13,7 Prozent der Posten in den höchsten Entscheidungsgremien. Besonders niedrig ist der Frauenanteil in Malta (3 Prozent), Zypern (4) und Ungarn (5). In Finnland (27 Prozent), Lettland (26) und Schweden (25) dagegen ist er relativ hoch.
- Der Frauenanteil nimmt in den 27 EU-Ländern langsam, aber nahezu stetig zu. Ausreisser ist Frankreich: Der Anteil an weiblichen Führungskräften stieg innerhalb von 15 Monaten von 12,3 auf 22,3 Prozent.
- Australien verpflichtete 2009 die grössten börsenkotierten Unternehmen, mit selbstregulatorischen Massnahmen für mehr Gender-Diversität in ihren Führungsetagen zu sorgen.
- Im Juli 2012 führte Malaysia eine freiwillige Quote ein, die den Anteil der Managerinnen von acht auf dreissig Prozent anheben soll.
- Im August 2012 kündigte Südafrikas Frauenministerin einen Gesetzesentwurf für die Einführung einer Quote an
- In den USA soll die Anzahl Verwaltungsrätinnen bis 2015 von derzeit 16 auf 30 Prozent erhöht werden. Anders als in Europa wird weniger über eine Quote diskutiert als über Eigeninitiativen der Wirtschaft. Einzelne Grossunternehmen setzen bereits vermehrt auf Frauen. Ein Zeichen dafür ist die Ernennung von Marissa Mayer zur neuen Yahoo-Chefin.

### Geschäftsleitungen

Übersicht der weiblichen GL-Mitglieder	2012	
Anzahl Unternehmen	115	
Total GL-Mitglieder	887	100%
Anteil Frauen	46	5%
Anteil Frauen	46	100%
Anteil Schweizerinnen	24	52%
Anteil Ausländerinnen	22	48%
Anteil CEOs	115	100%
Anteil Frauen	3	3%
Anteil SMI-GL-Mitglieder	218	100%
Anteil Frauen	14	6%
Anteil Neue	118	100%
Anteil Frauen unter den Neuen	11	9%

### Verwaltungsräte

Übersicht der weiblichen VR-Mitglieder	2012	
Anzahl Unternehmen	89	
Total VR-Mitglieder	816	100%
Anteil Frauen	86	11%
Anteil Frauen	86	100%
Anteil Schweizerinnen	61	71%
Anteil Ausländerinnen	25	29%
Anteil VRP	89	100%
Anteil Frauen	1	1%
Anteil SMI-VR-Mitglieder	217	100%
Anteil Frauen	25	12%
Anteil Neue	92	100%
Anteil Frauen unter den Neuen	12	13%

# Freiwilligkeit hat wenig gebracht - die EU handelt!

2004 beschloss Norwegen als Vorreiter die Frauenquote per Gesetz. Später erliessen Frankreich, Italien und Belgien verpflichtende Frauenquoten für Firmenspitzen. Auch Holland und Spanien haben Quotengesetze, bei ihnen drohen aber keine Strafen.

**N**orwegen segnete bereits 2003 die gesetzliche Frauenquote für Verwaltungsräte ab und übernahm so eine Vorreiterrolle. Seit 2008 müssen im nordischen Staat alle börsenkotierten Unternehmen 40 Prozent ihrer Verwaltungsrats-Posten mit Frauen besetzen. Ansonsten gibt es Sanktionen bis zur Schliessung der Firma. Mit Erfolg: Binnen fünf Jahren wuchs der Frauenanteil von neun auf 40 Prozent. Kritiker der Frauenquote verweisen zwar gerne auf die Studie «The Changing of the Boards» von 2010, wonach eine gesetzliche Quote Unternehmen schade. Einst männerdominierten Firmen gehe es durch die Quote wirtschaftlich schlechter, stellten die Forscher fest. Bei Firmen, die mindestens eine Frau im Verwaltungsrat hatten, änderte sich die Bewertung so gut wie gar nicht. Das zeigt, dass die Umsetzung seine Zeit braucht. Mittlerweile haben sich die Kurse sowieso erholt.

Seit fast zwei Jahren gibt es in **Frankreich** gesetzliche Quoten. Bis 2018 sollen in allen Bereichen mindestens 40 Prozent Frauen arbeiten. Ansonsten kann die Nominierung eines Mannes annulliert werden. In einem Jahr erhöhte sich der Frauenanteil in Verwaltungsräten um zehn Prozent.

Auch **Belgien** hat seit 2012 eine gesetzliche Frauenquote für börsenkotierte Unternehmen. Mindestens 30 Prozent der Vorstandsposten sollen von Frauen besetzt sein. Bis es soweit ist, muss jeder freiwerdende Posten mit einer Frau besetzt werden. Grossen Unternehmen wird eine Frist von fünf Jahren eingeräumt, kleinen und mittleren Betrieben acht Jahre. Halten sich die Unternehmen nicht daran, werden Begünstigungen gestrichen.

In **Italien** wird innerhalb von neun Jahren eine Steigerung des Frauenanteils von sechs auf dreissig Prozent angepeilt, dies wurde im August 2012 beschlossen. Die Konse-

quenzen bei Nichterfüllung sind besonders happig: Es droht eine Busse von einer Million Euro oder gar die Auflösung des Verwaltungsrats.

Bereits 2007 wurde in **Spanien** ein Gesetz verabschiedet, das Firmen mit mehr als 250 Angestellten verpflichtet, 40 Prozent Frauen im Verwaltungsrat zu haben. Die Übergangsfrist dauert bis 2015.

**Holland** strebte als erstes Land überhaupt eine Frauenquote in Geschäftsleitung und Verwaltungsrat an. Firmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden müssen ab 2016 Vorstand und Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent mit Frauen besetzen. Wird das Ziel verfehlt, gibt es jedoch keine Sanktionen.

In **Island** gilt seit 2010 für staatsnahe Unternehmen und Aktiengesellschaften mit mehr als 50 Mitarbeitenden ein Gesetz, das einen Frauenanteil von 40 Prozent im Verwaltungsrat und in den Geschäftsleitungen gewährleisten soll.

In **Schweden** und **Finnland** beträgt der Frauenanteil in Spitzenpositionen 26 Prozent - ohne Quoten. In **Finnland** führten Unternehmen

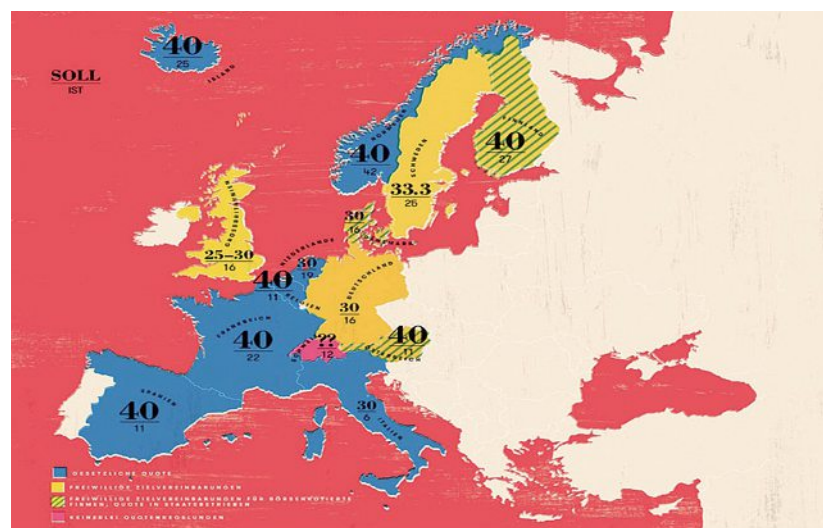
2008 freiwillig einen Code ein. Mitentscheidend war die Studie «Female Leadership and Firm Profitability», die belegte, dass finnische Unternehmen, die von Frauen mitgeleitet werden, bis zu zwanzig Prozent mehr Umsatz machen als jene, die unter rein männlicher Aufsicht stehen. In **Schweden** liegt zwar ein Gesetzesentwurf für eine Quote von 33,3 Prozent bereit, noch aber setzt die Regierung auf Corporate-Governance-Codes, die die Gleichstellung zur moralischen Pflicht machen.

In **Dänemark** verpflichtet seit 2000 ein Gesetz Firmen mit staatlicher Mehrheitsbeteiligung zu einer ausgeglicheneren Geschlechterrepräsentanz.

In **England** setzt sich der von Helena Morrissey gegründete «Club 30 Prozent» für Frauenquoten ein. Ziel ist in der Führungsetage der FTSE-100-Konzerne ein Frauenanteil von 30 Prozent bis 2015. Bis Ende 2012 sollen es 20 Prozent sein. Morrissey hält allerdings nichts von gesetzlich festgelegten Quoten.

Mit drei Prozent Frauen in den Chefetagen ist **Deutschland** internationales Schlusslicht. 2011 schlug Arbeitsministerin Ursula von der Leyen eine Quote von 30 Prozent für Aufsichtsräte und Vorstände vor. Bundeskanzlerin Angela Merkel lehnte ab.

In **Österreich** ist keine Frauenquote vorgesehen. Konform mit den EU-Richtlinien wird eine streng diskriminierungsfreie Ausschreibung von Stellen gefordert.



Die Prozentzahl über dem Strich entspricht verordneten oder geforderten Frauenquoten für Verwaltungsräte börsenkotierter Unternehmen in ausgewählten Ländern, sei es per Gesetz oder über selbstregulierende Massnahmen. Die Prozentzahl unter dem Strich benennt den tatsächlichen Frauenanteil. Diverse Quellen. Illustration: David Nydegger, in annabelle (Ausgabe Oktober, Thema Frauenquote).

# «Auch Frauen müssen Fehler

Doris Aebi (Headhunterin), Heliane Canepa (Unternehmerin), Ruth Derrer Balladore (Arbeitgeberverband) und Rosmarie Zapfl (Präsidentin alliance F) diskutieren, weshalb in Führungspositionen immer noch kaum Frauen anzutreffen sind.

INTERVIEW: ANDREA GISLER UND SANDRA PLAZA

**Die Frauenquote wird aktuell sowohl bei uns in der Schweiz als auch in Europa diskutiert. Warum ausgerechnet jetzt wieder so intensiv?**

**RUTH DERRER BALLADORE:** Der Grund ist die neueste Studie aus Norwegen. Man hat dort nach der Einführung der Frauenquote erste Auswertungen, die in der Öffentlichkeit diskutiert werden. Auch ist die Frauenquote zur Zeit in der EU ein grosses Thema.

**HELIANE CANEPA:** Erstens hat die Schweiz nicht die erwartete Entwicklung genommen. Und zweitens ist da der Druck der EU. Kommt hinzu, dass sogar südliche Länder wie Italien die Frauenquote einführen. Das hat die Schweiz auferüttelt. Dabei zeigt der Fall Norwegen, wie es funktionieren kann. Man könnte das Modell eins zu eins übertragen – dann hätten wir in fünf Jahren auch 38 Prozent Frauen in Führungspositionen. Ich bin überzeugt, dass die EU die Frauenquote einführt und dann wird auch die Schweiz nachziehen müssen. Leider – wieder einmal – viel zu spät.

**DERRER BALLADORE:** Ich glaube, dass bei uns die Rahmenbedingungen wie flexiblere Kinderbetreuungs-Möglichkeiten nicht stimmen. Die flexiblen Arbeitszeiten hingegen sind weitgehend eingeführt. Man kann Norwegen nicht einfach mit der Schweiz vergleichen.

**Also müssten zuerst die Rahmenbedingungen verbessert werden, bevor man die Frauenquote einführt?**

**CANEPA:** Viele denken, dass es für einen höheren Frauenanteil reicht, die Rahmenbedingungen zu verbessern. Das stimmt eben nicht. Ich hatte in Schweden sehr gut ausgebildete Frauen, die ich fördern wollte. Als es aber darum ging,

Chefin zu werden und Abteilungen zu übernehmen, gaben mir viele Frauen einen Korb oder mussten sich das Angebot genau überlegen. Sie haben sich zwar gefreut, haben die Beförderungen aber nicht immer angenommen.

**Frau Aebi und Frau Zapfl, was glauben Sie: Wird der Druck der EU dazu führen, dass die Schweiz die Frauenquote einführt?**

**DORIS AEBI:** Ja, das ist möglich, wobei die konservativen und liberalen Strömungen in der Schweiz dies nicht begünstigen.

**ROSMARIE ZAPFL:** Ich bin mir nicht sicher, dass in der Schweiz auf Druck der EU die Frauenquoten eingeführt werden. Ich erinnere mich noch gut an die Diskussionen im Nationalrat, als die Quoten-Initiative behandelt wurde. Wie damals sind auch heute nicht alle Frauen – und bei weitem nicht alle Männer – für die Einführung einer Quote. Ich bin überzeugt, dass es eine Quote braucht, ohne diese ändert sich nichts.

---

**«ES IST EINE AUSREDE, MAN FINDE FÜR GREMIEN KEINE GEEIGNETE FRAUEN.» Doris Aebi, Headhunterin**

---

**Keine börsenkotierte Firma in der Schweiz hat einen weiblichen CEO, der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen liegt lediglich bei fünf Prozent, in den Verwaltungsräten bei 13 Prozent. Weshalb machen Frauen hierzulande keine Karriere?**

**CANEPA:** Sie haben Mühe zu fordern. Es ist wichtig, sich bemerkbar zu machen und zu planen. Ein Posten in der Chefetage fliegt nicht einfach vorbei. Ich habe mir immer konkre-



v.l.n.r.: Heliane Canepa (Unternehmerin), Ruth Derrer Balladore (Arbeitgeberverband), Andrea Gisler (ZF-Präsidentin), Sandra Plaza (Kommunikation ZF), Doris Aebi (Headhunterin) und Rosmarie Zapfl (Präsidentin alliance F) vertieft in die Diskussion über Frauenquoten.

te Ziele gesetzt: In dieser Firma will ich Chefin werden.

**DERRER BALLADORE:** Dafür braucht es sehr viel Selbstbewusstsein.

**CANEPA:** Das kann man sich aneignen. Wir kommen vielleicht als ‚Huschelis‘ zur Welt, aber dann müssen wir uns emanzipieren. Nur jammern nützt nichts. Die Welt ist voller Ungerechtigkeiten. Wenn mir ein Mann gesagt hat: ‚Das schaffst du nicht‘ oder ‚typisch Frau!‘, habe ich das überhört. Sonst verzettelt man sich in Diskussionen, die nichts bringen. Man muss sich auf die Lösungen konzentrieren und sich durchsetzen.

**Weshalb trauen sich Frauen oft zu wenig zu?**

**ZAPFL:** Frauen in allen Funktionen sind nicht nur geduldet, sie sind gesucht. Sie müssen von ihren Fähigkeiten überzeugt sein, trauen sich aber oft keine Führungsfunktion zu. Frauen sollten vermehrt frech und mutig für Chancengleichheit kämpfen. Es ist wichtig, dass junge Frauen zu selbständigen und selbstbewussten Erwachsenen ausgebildet werden.



# machen dürfen!»



**Frau Aebi, Sie sind Headhunterin. Gibt es nicht genügend Frauen für Spitzenpositionen oder bevorzugen Unternehmen Männer?**

**AEBI:** Obschon heute viele gut ausgebildete Frauen im Berufsleben stehen, ist der Frauenanteil im mittleren und oberen Management tiefer als derjenige von Männern. Deshalb stehen für Spitzenpositionen logischerweise mehr Männer zur Verfügung. Der Entscheid bei der Besetzung von Spitzenpositionen wird zusätzlich durch die Tatsache beeinflusst, dass oft die traditionellen gesellschaftlichen Muster obsiegen, welche Frauen eine andere Rolle zuordnen. Es gibt aber zunehmend Entscheidungsträger, denen dieser Sachverhalt bekannt ist und die sich bewusst für eine Frau entscheiden. Es kommt auch immer häufiger vor, dass wir mit der gezielten Suche nach einer Frau beauftragt werden.

**DERRER BALLADORE:** Zu beachten ist, dass die Endauswahl zwischen zwei guten Kandidaten oft auch eine Herzensangelegenheit ist. Männer haben gemeinsame Bekannte, unterstützen den gleichen Fussball-

Klub oder pflegen ein gemeinsames Hobby und schon wird der Mann bevorzugt. Ich bin der Meinung, dass Männer die Lebensläufe der Frauen nicht richtig lesen können. Eine Frau, die sich sozial engagiert, Kinder hat etc., bringt Erfahrungen und Eigenschaften mit, die sehr viel bringen. Doch Männer können dies nicht abschätzen.

**Es gibt Unternehmen, die sich beklagen, in ihren Branchen seien nicht genügend qualifizierte Frauen zu finden.**

**AEBI:** In der Unternehmensführung sind Branchenkenntnisse notwendig – aber nicht nur. Dies trifft auch für den Verwaltungsrat zu, wo unterschiedliche Expertisen vertreten sein müssen, für die es eine grosse Auswahl exzellent ausgebildeter Frauen mit Erfahrung gibt. Denken Sie an all die Juristinnen, Unternehmensberaterinnen, Kommunikations-, Personal- und Finanzchefs. Man finde für ein Gremium keine geeigneten Frauen, ist eine Ausrede, da nicht jede Funktion mit einer Frau besetzt sein muss.

**DERRER BALLADORE:** Aber eine Frauenquote einzig auf Stufe VR würde doch auch nichts bringen. Das zeigt das Beispiel Norwegen, wo jetzt im unteren Kader die Frauen fehlen.

**CANEPA:** Deshalb bin ich für eine Frauenquote für den Verwaltungsrat und für die Geschäftsleitung. Ein Problem ist: Firmen suchen aussergewöhnlich gute Frauen. Aber auch aussergewöhnlich gute Männer sind schwierig zu finden. Man muss eben anfangen, Durchschnittsfrauen mit männlichen Durchschnittskandidaten zu vergleichen. Aus Erfahrung weiss ich, dass ein Verwaltungsrat mit ein bis zwei Talenten besetzt ist, die anderen Mitglieder sind einfach gut. Und diese Positionen könnten immer auch von einer Frau besetzt sein. Ich bin überzeugt, dass der Mangel an Frauen in Führungspositionen mit ein Grund ist, weshalb sich Frauen immer öfters lieber der Familie widmen, als Karriere zu machen. Dieser Trend ist alarmierend.

**Weshalb dieser Rückwärts-Trend? Ist das eine typisch schweizerische Tendenz?**

**AEBI:** Sicher wird in der Schweiz die Kinder- und Familienarbeit nach wie vor stark der Frau zugeordnet. Ich glaube zudem, dass sich gut ausgebildete jüngere Frauen wieder vermehrt fragen, ob sie eine Managementkarriere in einem mittleren oder grossen Unternehmen anstreben wollen, die bezüglich Agenda kompromisslos ist und wenig individuellen Gestaltungsraum zulässt. Dieser Entscheidungsprozess findet genau in dem Lebenszeitpunkt statt, in dem beruflich wichtige Weichen gestellt werden und sich Männer voll auf die Entwicklung ihrer Karriere fokussieren. Hier könnten Unternehmen vermehrt Gegensteuer geben, indem sie flexiblere Arbeitszeitmo-

«WIR FRAUEN DÜRFEN UNS NICHT IN DIE SCHWIERIGE ECKE STELLEN LASSEN.» *Heliane Canepa, Unternehmerin*

delle zulassen, was mit den heutigen Möglichkeiten der Informationstechnologie auch begünstigt wird.

**ZAPFL:** Viele Probleme sind die gleichen geblieben, obwohl die Gesetze geändert wurden. Wir haben damals gekämpft, dass die Frau nach der Verheiratung ihren Namen behalten darf. Sie ist eine eigenständige Persönlichkeit. Junge Frauen nehmen heute den Namen des Angebrauteten an, ohne zu überlegen, was das für sie bedeutet.

**CANEPA:** Frauen haben auch immer viel weniger Perspektiven als ein Mann. Sie wissen: Ich schaffe es sowieso nicht in einen Verwaltungsrat.

**DERRER BALLADORE:** In Bern, wo das Parlament eine Frauenquote in der Stadtverwaltung einführte, führt diese aber auch zu Problemen. Laut dem Stadtpräsidenten Alexander Tschäppät sind in technischen Abteilungen der Stadtverwaltung, etwa im Tiefbau oder in der Strassenreinigung, kaum geeignete Frauen zu finden. In solchen Fällen bringt auch eine Frauenquote nichts.

**AEBI:** Es ist nicht zielführend, Beispiele zu suchen, bei denen nicht genügend Frauen zur Verfügung stehen. Es gibt in jedem Unternehmen Funktionen, für die eine Auswahl an geeigneten Frauen vorhanden

ist. Auch bei der Stadtverwaltung gibt es nicht nur Tiefbau und Strassenreinigung.

**ZAPFL:** Ich war kürzlich in der Jury beim SVIN-Award der Schweizerischen Vereinigung der Ingenieurinnen. 50 Frauen waren für den Preis gemeldet und ich musste alle Lebensläufe studieren. Das hat mich beeindruckt. Da soll mir niemand sagen, es gäbe keine guten Ingenieurinnen in der Schweiz. Und das sind alles Frauen, die bereits in Leitungsfunktionen arbeiten.

**DERRER BALLADORE:** Trotzdem glaube ich, dass es Bereiche gibt, in denen die Durchsetzung der Frauenquote Probleme machen kann.

**CANEPA:** Es gibt aber auch Stellen, wo man explizit junge Leute sucht oder speziell Senioren. Auch dies ist nicht einfach. Schwierigkeiten gibt es immer. Wir Frauen dürfen uns aber nicht in die schwierige Ecke stellen lassen. Wir sind doch nicht behindert.

**Frau Canepa, Sie sprechen sich klar für die Frauenquote aus – auf Ebene Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. Und Sie, Frau Zapfl?**

**CANEPA:** Ich würde mich auch mit einer befristeten Frauenquote zufrieden geben. Nach fünf Jahren sollten sich Frauen etabliert haben.

**ZAPFL:** Ich bezweifle, dass fünf Jahre reichen. Ich habe mich auf politischer Ebene stark für die Frauenquote eingesetzt. Die Vorstösse haben wir aber immer verloren! Auch wenn es zwischenzeitlich mehr Frauen im Bundesrat hatte, gab es in der Politik in den letzten zehn Jahren keine Besserung. Deshalb ist die Frauenquote so wichtig. Wir hören von Frauen an der Spitze von Wirtschaftsunternehmen, sie seien gegen die Quote, weil sie nicht Quotenfrauen sein wollen. Diese Bedenken teile ich nicht. Alle Firmen, bei denen Frauen an der Spitze sind, möchten sie nicht mehr missen. Frauen in der Führung zu haben erweist sich als sehr positiv. Man sieht auch in den nordischen Ländern, dass in diesen Firmen nicht unfähige Frauen an die Spitze gekommen sind.

**Sind Sie auch für eine 30-Prozent-Quote in Parlamenten?**

**ZAPFL:** Ja, und zwar für beide Geschlechter. Es ist nun einmal in der Politik, in der Wissenschaft und in



**Heliane Canepa (64)**

Die erfolgreiche Managerin studierte in Österreich, London, Paris sowie an der Universität Princeton in New Jersey. Mit 32 Jahren bewarb sich Heliane Canepa bei der Bülacher Kardiologie-Firma Schneider, die damals fünf Mitarbeiter beschäftigte. 1984 übernahm Heliane Canepa, nach dem Verkauf des Unternehmens an den amerikanischen Pfizer-Konzern, die Leitung von Schneider (Europe) und 1988 auch die operative Führung der Schwesterfirma. Als Schneider zehn Jahre später von einem Konkurrenten übernommen wurde, beschäftigte die Gruppe 2400 Mitarbeiter. Heliane Canepa setzte sich dafür ein, dass alle rund 500 entlassenen Mitarbeitenden einen neuen Job fanden. Dies brachte ihr den Namen «Madonna von Bülach» ein. Mit 51 Jahren wurde sie für sechs Jahre in Göteborg Chefin der schwedischen Nobel Biocare, heute der grösste Zahnimplantat-Hersteller der Welt. Als sie das Unternehmen verliess, hatte sie Nobel Biocare von einem reinen Dentalimplantat-Hersteller zu einem umfassenden Anbieter für Dentallösungen entwickelt.

Heute berät die pensionierte Unternehmerin kostenlos Frauen bei Firmengründungen. Sie hat auch VR-Mandate bei Sonova und bei swiss smile und hält Referate. Auszeichnungen: 1995 und 2000 Schweizer Unternehmerin des Jahres. 2005 von der Financial Times als sechste der 25 erfolgreichsten Geschäftsfrauen in Europa eingestuft.

der Wirtschaft so: Überall, wo eine Frau einen Platz einnehmen soll, muss ein Mann Platz machen.

**DERRER BALLADORE:** Ich bin gegen Frauenquoten. Für mich muss das Ziel sein, dass Firmen, die von sich aus Ziele setzen und sich mit der Frauenfrage auseinandersetzen. Jedes Unternehmen muss dies individuell tun. Vor drei Jahren hätten wir z.B. beim Arbeitgeberverband nie in einem Jahr den Anteil Frauen in der Geschäftsleitung verdoppeln können, da absehbar keine Stelle frei wurde.



Doris Aebi (47)

Doris Aebi studierte an der Universität Zürich Soziologie, Wirtschaftswissenschaften und Politikologie. Nach verschiedenen Lehr- und Forschungsaufträgen an den Universitäten Zürich und Bern promovierte Doris Aebi 1994. Nach dem Doktorat wechselte sie in den Finanzdienstleistungssektor, zunächst bei der UBS in der strategischen Unternehmensplanung, anschliessend zwei Jahre als Direktionsmitglied bei der Credit Suisse. Danach trat Doris Aebi als Direktorin und Beraterin in ein global tätiges Executive Search Unternehmen in Zürich ein.

2005 gründete sie zusammen mit René Kuehni die eigene Executive Search Firma «aebi+kuehni ag tailor-made solutions in recruiting». Die Firma ist auf die Suche von Führungs- und Fachkräften im Management sowie von Verwaltungsräten spezialisiert. Daneben engagiert sie sich in der Öffentlichkeit mit Artikeln, Vorträgen und der Teilnahme an Diskussionsrunden zu wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Themen. Sie war acht Jahre Mitglied des Parlaments und der Finanzkommission des Kantons Solothurn sowie Schulrätin der Fachhochschule Solothurn/Nordwestschweiz und ist Verwaltungsrätin des Migros-Genossenschaftsbundes.



Rosmarie Zapfl (73)

«Wenn ich zurückdenke, dann war und ist mein Beruf seit jeher Frauenrechtlerin», erklärt die vierfache Urgrossmutter ihre Arbeit. Bereits 1959 engagierte sich Rosmarie Zapfl für das Frauenstimmrecht. Gründe für den Einstieg in die Politik gab es mehrere. Mit 21 Jahren heiratete sie einen Österreicher. Für die Eröffnung eines Bankkontos musste ihr Ehemann mitunterschreiben. Als sie Verwaltungsratspräsidentin einer neu zu gründenden kleinen Firma eines Bekannten werden wollte, stellte sich auf dem Notariat heraus, dass die Zustimmung ihres Ehemannes erforderlich war.

Von 1974 bis 1978 war Rosmarie Zapfl Gemeindeparlamentarierin und von 1978 bis 1990 Stadträtin in Dübendorf. 1995 wurde sie Nationalrätin und Europarätin der CVP. Von 1994 bis 2001 war sie Vize-Präsidentin der CVP Schweiz, seit 2002 ist sie Präsidentin der CVP International. Zudem ist sie Vorstandsmitglied verschiedener Vereine und Stiftungen, so etwa Präsidentin des Schweizerischen Frauendachverbandes alliance F und der Eidgenössischen Kommission für Alkoholfragen.

**Sie haben also weiterhin Vertrauen in die Unternehmen und glauben an eine freiwillige Regulierung?**

**DERRER BALLADORE:** Ja. Ich finde aber die Diskussion um die Frauenquote sehr gut und wichtig. Das bringt neue Aspekte. Es schadet nichts, wenn die Unternehmen den Druck spüren.

**CANEPA:** Den Druck hatten die Unternehmen schon vor zehn Jahren. Da begannen die UBS und die Credit Suisse mit ihren Förderprogrammen für Frauen. Und heute frage ich

mich: Wo ist dieser ganze Nachwuchs? Nirgends. Die Grosskonzerne bringen es nicht mal fertig, den eigenen Nachwuchs bis ins obere Kader zu befördern. Und die könnten das nun wirklich tun, da gibt es keine Ausreden.

**DERRER BALLADORE:** In der Finanzbranche gab es damals viele talentierte Frauen. Sie standen vor dem grossen Karrieresprung. Und was ist passiert? Eine nach der anderen ist abgesprungen. Sie haben sich selbständig gemacht oder wechselten in eine andere Branche. Die Firmen

haben es verpasst sich zu fragen, weshalb die Frauen abspringen. Es ist schon unglaublich, dass man so viel in die Frauen investiert hat, und man sich nachher nicht fragt, weshalb keine bleibt. Unternehmen müssen sich vermehrt mit der Frage befassen, was sich kulturell ändern muss, damit die Frauen in ihrer Branche bleiben. Dort liegt für mich das grosse Problem.

**CANEPA:** Aber wir Frauen sind doch nichts Besonderes. Ich habe mich immer wohl gefühlt - auch in der Männerwelt. Ich galt als unangenehm und war sogar exotisch. Trotzdem brauchte ich nie eine heile Welt.

**Was müsste sich konkret ändern, damit hochqualifizierte Frauen nicht abspringen?**

**DERRER BALLADORE:** Das hängt von der Firma ab. Ich selbst habe ein Kind, habe immer 100 Prozent gearbeitet, und das war für mich nie ein Problem. Trotzdem gibt es immer noch viel zu wenige Männer - erst recht in den Chefetagen - die auch in die Kinderbetreuung involviert sind. Deshalb fehlt ihnen auch das Verständnis. Ich bin nicht der Meinung, man könne mit einem Teilzeit-Pensum nicht CEO sein, wenn man sieht, wie viel externe Termine und anderen Aufgaben CEO's nachgehen, beispielsweise in Vorständen oder Vereinen. Was wir brauchen, ist mehr Flexibilität. Das Thema Kinderbetreuung beispielsweise ist beim Einstellungsgespräch nie ein Thema, sondern ein Tabu. Dabei gibt es flexible Lösungen, wie Home-Office, die man vorher anschauen könnte.

**ZAPFL:** Ein flexibles Arbeitszeiten-Modell ist die einzig richtige Lösung. Am Schluss muss die Arbeit gut gemacht sein und pünktlich abgeliefert werden. Flexible Arbeitszeiten wären eine gute Lösung für viele Unternehmen im Dienstleistungsbereich.

**Ernst Tanner, CEO von Lindt & Sprüngli, sagte kürzlich in der Sonntagszeitung: «Wir möchten gerne Frauen fördern, aber man muss mobil und flexibel sein, wenn man bei uns weiterkommen will. Frauen, die eine Familie gründen, sind das nicht».**

**CANEPA:** Vielleicht war ich privilegiert. Aber ich habe nie festgestellt, dass eine Frau wegen der Krankheit

der Kinder oder Betreuungsproblemen nicht arbeiten gekommen ist. Sie waren immer gut organisiert. Wir hatten aber auch flexible Arbeitszeiten.

**AEBI:** Dies zeigt ganz typisch, wie die traditionellen Rollenerwartungen die Entscheide beeinflussen. Für mich stellt sich die Frage, weshalb Männer, die eine Familie gründen, mobil und flexibel sein sollen, Frauen aber nicht. Wenn in einem Unternehmen Frauen nicht gefördert werden, einzig weil die Wahrscheinlichkeit besteht, dass sie eine Familie gründen könnten, haben Frauen dort auch keine Chance.

**CANEPA:** Und genau diesen Nachteil werden die Frauen nie einholen können. Deshalb braucht es die Frauenquote. Die Männer müssen gezwungen werden, sich mit Frauen auseinander zu setzen, dann lernen sie es: Learning by doing!

**AEBI:** Es ist ein Umdenken auf breiter Ebene notwendig und ich bin, langfristig betrachtet, zuversichtlich. Die neuen Informationstechnologien führen nicht nur zu neuen Arbeitsformen und -organisationen, sondern damit einhergehend zu neuen Unternehmenskulturen und gesellschaftlichen Veränderungen. Diese wiederum werden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer begünstigen.

**Frau Aebi, Sie sind für die Frauenquote. Wie müsste diese aussehen?**

**AEBI:** Ich bin für eine Frauenquote auf Ebene Verwaltungsrat. Das lässt sich gut etablieren und wird auch Einfluss haben auf die Entwicklung der Frauen auf Stufe Geschäftsleitung. Ich zähle darauf, dass die Frauen im VR dann vermehrt auf die Kader-Entwicklungspläne und neue Arbeitsmodelle Einfluss nehmen.

**CANEPA:** Ich glaube nicht, dass es reichen wird, mehr Frauen im Verwaltungsrat zu haben. Vor zehn Jahren war ich vehement gegen eine Frauenquote. Ich sah all die Universitäten voll von selbstbewussten, selbständigen Studentinnen. Die lassen sich nichts gefallen und werden sich ohne Hilfe durchsetzen, habe ich mir gedacht. Zehn Jahre später liegt der Frauenanteil jedoch überall tiefer. Ich war die erste Frau, die ein SMI-Unternehmen geführt hat. Bis vor Kurzem gab es keine Frau mehr in einer börsenkotierten



Ruth Derrer Balladore (58)

Eigentlich wollte Ruth Derrer Balladore schon immer Lehrerin werden. Primarlehrerin kam für sie aber nicht in Frage und eine Lehrtätigkeit auf höherer Stufe traute ihr als Frau damals niemand zu. So liess sich sie zur Handarbeitslehrerin ausbilden. Nach einigen Jahren im Beruf absolvierte Ruth Derrer Balladore an der Universität Zürich das Jus-Studium und erwarb das Zürcher Anwaltspatent.

Nach verschiedenen Tätigkeiten an Gerichten wurde sie 1996 Personalbeauftragte bei der Bildungsdirektion des Kantons Zürich und später Amtschefin und Leiterin des Personalamtes des Kantons Zürich. Danach war Ruth Derrer Balladore Director Human Resources, Tax and Legal Services bei PricewaterhouseCoopers. 2003 schloss sie das Executive MBA der Universität Zürich ab. Im November 2003 wechselte sie zum Schweizerischen Arbeitgeberverband, als einzige Frau in der Geschäftsleitung. Sie ist insbesondere für die Bereiche Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt, Arbeitgeberpolitik, Ausländer- und Asylpolitik sowie Integrationsfragen zuständig. Zudem ist Ruth Derrer Balladore Mitglied verschiedener eidgenössischer Expertenkommissionen.

Firma. Heute bin ich überzeugt, dass eine Frauenquote die einzige Lösung ist. Es muss endlich etwas gehen! Es gibt sehr viele gut ausgebildete Frauen, und sie brauchen eine Chan-

ce, um sich zu beweisen. Sie brauchen auch eine Chance, um Fehler zu machen. Wenn man keine Fehler macht, kann man nicht wachsen. Auch Frauen dürfen Fehler machen und dumme Fragen stellen.

**Wie hoch wird der Frauenanteil in zehn Jahren sein?**

**CANEPA:** Kommt die Frauenquote, wird es in der Schweiz in fünf Jahren 40 Prozent Frauen in den Verwaltungsräten und in den Geschäftsleitungen geben. Norwegen hat fünf Jahre nach der Einführung der Frauenquote heute einen Frauenanteil von 38 Prozent, das schafft die Schweiz auch.

**DERRER BALLADORE:** Wir können Frauen nicht vorschreiben, was sie tun sollen. Wenn ich sehe, dass sich Frauen immer öfters aus der Arbeitswelt zurückziehen, sobald die Kinder da sind, glaube ich nicht, dass die Frauenquote etwas bringen wird. Ausschlaggebend wird sein, wie wir das Problem der Vereinbarkeit lösen. Wir verlieren die junge Generation, die heute schon in ihren Köpfen die Familie plant und nicht vorhat, mit einem höheren Pensum weiter zu arbeiten. Was können wir tun, damit sich das ändert? Wie kann man spannendere Teilzeit-Stellen kreieren etc.?

**CANEPA:** Von diesen Frauen sind aber auch viele im Job oder wegen ihren Chancen auf dem Arbeitsmarkt frustriert und sehen keine Zukunft. Wenn ich denke, wie viel Energie topausgebildete junge Frauen in ihr Studium stecken und sich danach auf dem Arbeitsmarkt nicht profilieren können, verstehe ich, dass sie lieber zuhause bleiben wollen. Wenn wir die Frauenquote einführen und sehen, dass Frauen tatsächlich keine Chefposten annehmen wollen, dann haben wir die Gewissheit. Vorher glaube ich das nicht.

ANZEIGE

MÄDCHEN HAUS ZÜRICH

Wohnraum, Schutz und Beratung für gewaltbetroffene Mädchen und junge Frauen  
Telefon 044 341 49 45 | info@maedchenhaus.ch

# Meinungsvielfalt bei unseren Kollektivmitgliedern

Die Zürcher Frauenzentrale wollte von ihren Kollektivmitgliedern wissen, was sie von der Frauenquote in der Arbeitswelt halten. Die Antworten könnten unterschiedlicher nicht sein.

## **alliance f**

«Alliance F erhielt von der Delegiertenversammlung den Auftrag, sich für Frauenquoten von 30 Prozent in Politik, Bildung, Verwaltung und Wirtschaft einzusetzen. Damit werden erfolgreiche, gemischte Leitungsteams erreicht, es wird dem Mangel an qualifiziertem Kader und der Verschwendung des Potentials gut ausgebildeter Frauen entgegengewirkt.»

## **AUF Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Frauen und Männer**

«Es ist unbestritten, dass der Frauenanteil in den Führungspositionen zu gering ist. Trotzdem stehen wir einer reglementierten Frauenquote kritisch gegenüber. Das Bildungsniveau der Frauen hat sich enorm verbessert. Aus unserer Sicht ist es wichtig, Frauen in ihren Bestrebungen zu fördern – vor allem an der Basis – und sie zu unterstützen, wenn sie willens sind, ausserordentliche Herausforderungen anzunehmen.»

## **BPW Switzerland**

«Wir fordern Frauenquoten für die Wirtschaft. Da Frauen 80 Prozent der Kaufentscheide fällen, ist es unverständlich, dass Unternehmen ihr Kapital nicht nutzen. Bei gleichbleibendem Tempo wird eine annähernde Gleichstellung der Frauen in Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten frühestens in 40 Jahren erreicht. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es unverständlich, dass die Wirtschaft auf die reiche Ressource der vom Staat für teures Geld ausgebildeten Frauen verzichtet. Die Frauenquote für börsenkotierte Unternehmen kann vom Parlament per Aktienrecht eingeführt werden.»

## **CVP-Frauen Kanton Zürich**

«Frauenquoten sind ein Thema, wir haben aber dazu noch keine abschliessende Haltung. Tendenziell sind wir aber eher dafür als dagegen.»

## **FachFrauen Umwelt**

«Wir sind klar für die Quote und setzen uns aktiv dafür ein. Zum Beispiel mit Polittalks zum Thema. Zudem führen wir schon seit längerer Zeit eine Blacklist, mit welcher wir Veranstalter auf eine zu tiefe Frauenquote bei Anlässen aufmerksam machen. Und last but not least haben wir uns dazu entschlossen, nur noch für Veranstaltungen Werbung zu machen, die eine Frauenquote von mindestens 30 Prozent haben.»

## **FC Zürich Frauen**

### **Tatjana Haenni, Präsidentin**

«Ich bin für eine Frauen-Quote! Obwohl es durchaus berechtigte Kritik gibt, überwiegen die positiven Effekte bei weitem. Da es die Organisationen bislang nicht von alleine schaffen, eine ausgeglichene Quote aufzuweisen, muss nachgeholfen werden und zwar so lange, bis der Markt spielt und die für die entsprechende Position beste und geeignetste Person (Frau oder Mann) rekrutiert wird.»

## **FDP-Frauen Kanton Zürich**

«Quotenforderung ist die zweitbeste Lösung, aber notwendig, damit sich etwas bewegt.»

## **Frauen Podium Gossau ZH**

«Wegen der Frauen braucht es keine Quote; wegen der Einseitigkeit der Führungsgremien braucht es eine Quote. Argumente: Qualifikation und Selbstbewusstsein sind wichtiger als Quote; die Quote kann eine Frau aufs Frausein reduzieren. Da die Qualifikation von Frauen bei uns aber sehr gut ist, tragen sie zur Durchmischung von Teams und zu besseren Ergebnissen bei. Frauen haben gute Ausbildungen, aber vergleichsweise kleine Karrieren. Aus Gründen der Lebensqualität und der gewünschten Verantwortung für das Familienleben sind extreme Arbeits- und Präsenzzeiten bei Frauen nicht beliebt.»

## **iff-forum**

«Die Frauenquote ist absolut wichtig, sie ist ein Türöffner. Schlimm genug, dass die fähigen Frauen überhaupt via Quote ‚eingeschmuggelt‘ werden müssen. Sind sie aber einmal da, können sie zeigen, was in ihnen steckt, dass etwas in ihnen steckt. Nur so können wir Frauen uns überzeugend darstellen. Vielleicht wird dann die Quote irgendwann nicht mehr nötig sein.»

## **Katholischer Frauenbund Zürich**

«Es gilt zu differenzieren: Wer qualifiziert und interessiert ist, soll die gleiche Chance haben, ob Mann oder Frau. Ist dies nicht gewährleistet und werden Frauen durch Ausgrenzen benachteiligt, hat eine Verordnung oder ein Gesetz seine Berechtigung. P.S. Wo sind die Männer, die eine Männerquote im Pflege-, Schul- und Verkaufsbereich fordern? Überlassen sie die weniger lukrativen und gesellschaftlich weniger angesehenen Berufe den Frauen?»

## **Konsumentenforum Sektion Zürich**

«Wir schlagen eine temporäre Einführung der Frauenquote vor, wobei beobachtet wird, ob die flankierenden Massnahmen wie Tagesschulen, bezahlbare Krippenplätze und Jobsharing gefördert und verbessert werden. Nach dieser ‚Probezeit‘ soll über eine definitive Einführung der Frauenquote abgestimmt werden.»

## **Zürcher Landfrauenvereinigung**

«Frauen sind, ebenso wie Männer, gemäss ihren Fähigkeiten und Leistungen in den verschiedenen Unternehmungen und Betrieben willkommen. Eine Quote lehnen wir klar ab, dies ist einer gut ausgebildeten, selbstbewussten und modernen Frau nicht würdig!»

# Nicht Nettigkeit, sondern das Business zählt

Die Konzerne Credit Suisse und Swiss Re sind Kollektivmitglieder bei der ZF. Wie halten sie es mit der Frauenquote? Wie fördern sie Frauen? Auskunft geben die Verantwortlichen für Diversity & Inclusion (Vielfalt & Integration), Christine Jordi, Credit Suisse (CS), und Nia Joynson-Romanzina, Swiss Re.

AUTORIN: SUSANNA HÄBERLIN

**W**eder die grösste Schweizer Rückversicherungsgesellschaft Swiss Re noch die Grossbank Credit Suisse sind offiziell für eine Frauenquote. Die Argumente dagegen sind die üblichen. Christine Jordi sagt: «Die CS will keine Quotenfrauen» und «Wir sehen es als unsere Aufgabe, den Frauenanteil im Kader der Credit Suisse weiter zu erhöhen.» Bei Nia Joynson-Romanzina klingt es so: «Für Swiss Re ist Vielfalt und Integration keine Frage von Zahlen. Uns geht es um eine integrierende Arbeitskultur, die automatisch zu mehr Vielfalt führen wird.»

Was auffällt: Fragt man nach Frauenbeauftragten, landet man bei den beiden Gesprächspartnerinnen, die für «Diversity & Inclusion» zuständig sind. Den internationalen Firmen geht es längst nicht mehr nur um den Anteil von Frauen in Führungspositionen (Gender Diversity), sondern genau so um die Vielfalt von Nationen, Religionen und Ethnien. Eine ausgewogene Generationenverteilung, der Einbezug von Menschen mit einer Behinderung und selbst die sexuelle Orientierung sind Themen, die unter Diversity & Inclusion fallen. «Wir wollen die Vielfalt der Welt abbilden, in der wir leben», so die Swiss Re.

## Credit Suisse: In fünf Jahren den Frauenanteil verdoppeln

Grosse Firmen fördern die Vielfalt im Denken und Handeln sowie die Integration von verschiedenen Kulturen nicht aus Nettigkeit, sondern aus Business-Überlegungen. Es setzte sich die Einsicht durch, dass ein breit zusammengesetztes Führungsgremium zu einer besseren Performance führt. Eine aktuelle

Studie des «Credit Suisse Research Institute» (August 2012) bestätigt: Unternehmen mit mindestens einer Frau im Verwaltungsrat (VR) schnitten beim Aktienkurs in den letzten sechs Jahren besser ab als solche ohne weibliche VR-Mitglieder.

Was macht die Credit Suisse aber konkret, um Frauen zu fördern? Jordi nennt drei wichtige Bausteine:

Mentoringprogramme auf allen Stufen ermöglichen Frauen den Zugang zu erfahrenen Mitarbeitenden und deren Netzwerk (Stichwort: wahrgenommen werden). Zweitens thematisieren Workshops für Frauen das Auftreten in einer von Männern dominierten Industrie (Stichwort: sich durchsetzen können). Und schliesslich der Dauerbrenner: Frauen-Netzwerke aufbauen und

### CREDIT SUISSE – CHRISTINE JORDI



#### Geschäftsleitung (Executive Committee):

12 Männer, **1 Frau** (= 7,6%): Pamela Thomas-Graham, Chief Talent, Branding and Communications Officer

#### Verwaltungsrat (Board of directors):

13 Männer, 2 Frauen (=13%): Iris Bohnet, Noreen Doyle

2011 betrug der Frauenanteil insgesamt 37 Prozent, in höheren Führungspositionen (Director und Managing Director) 16 Prozent.

### SWISS RE – NIA JOYSON-ROMANZINA



#### Geschäftsleitung (Group Executive Committee):

11 Männer, **0 Frauen** (= 0%)

#### Erweiterte Geschäftsleitung (Group Management Board):

23 Männer, **2 Frauen** (= 8%): Alison Martin, Jayne Plunkett

#### Verwaltungsrat (Board of directors):

12 Männer, **1 Frau**: Ranjna Gibson Brandon ab 2013: 2 Frauen (= 15 %)

unterstützen (Stichwort: Verbündete suchen, Allianzen schmieden).

Ziel dieser Massnahmen ist die Erhöhung des Frauenanteils vor allem im Senior Management. Da dies in einigen Fachbereichen schwieriger ist als in anderen (Beispiel Informatik), formuliert die CS relative Ziele: «Der Frauenanteil in Führungspositionen soll in den nächsten fünf Jahren mindestens verdoppelt werden.»

### Swiss Re: Beide Geschlechter miteinbeziehen

Auch die Swiss Re sieht Frauenförderung nicht als Aufgabe, die mit einer Prozentzahl erreicht ist. Nia Joynson-Romanzina betont, dass Geschlechtervielfalt nur über eine offene, integrierende Arbeitskultur erreicht werden kann. Um diesen Wertewandel zu realisieren, müssen unbedingt beide Geschlechter miteinbezogen werden.

So führt Swiss Re Programme für Führungskräfte durch, die das Bewusstsein schärfen für ungeschriebene Regeln, die unbewusste Vorurteile ansprechen und integrierendes Verhalten trainieren. Daneben existieren diverse Frauenanlässe und das Thema Netzwerke ist ebenfalls zentral. Zusätzlich legt Swiss Re auch Wert auf ganz praktische, strukturelle Angebote von Plätzen in Kinderkrippen bis zu flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Wenn alle am gleichen Strick ziehen, sind Fortschritte auch in Zahlen messbar: Eine kürzlich erfolgte Umstrukturierung des oberen Kaders in einer grossen Geschäftseinheit von Swiss Re (Rückversicherungen EMEA), die bewusst unter dem Gesichtspunkt von Gender Diversity durchgeführt wurde, steigerte den Frauenanteil

von 17 auf 40 Prozent. Die Zahl lässt sich sehen. Fernziel ist denn auch, dass beide Geschlechter auf allen Stufen mindestens 36 Prozent repräsentieren. Joynson-Romanzina glaubt, dass dies eines Tages Realität sein kann.

Auf die Frage, ob Frauenförderungsprogramme auch in Zukunft noch nötig sind, antwortet sie optimistisch: «Ich hoffe nicht – mein Ziel ist, meinen Job überflüssig zu machen.»

### Förderprogramme müssen in der Geschäftsleitung vorgelebt werden

Wie sieht Christine Jordi die Zukunft bei Credit Suisse? Mit Blick auf die demografische Entwicklung ist für sie klar: Die Schweiz kann es sich nicht länger leisten, Frauen gut auszubilden und spätestens beim zweiten Kind nicht mehr am Arbeitsmarkt teilhaben zu lassen. Wichtig findet Jordi, dass Frauenförderung nicht nur im Personalbereich diskutiert wird, sondern als Businessstema auf höchster Ebene erkannt wird. Förderprogramme haben

nur dann eine Wirkung, wenn sie in der Geschäftsleitung, im Verwaltungsrat und in allen Bereichen unterstützt und vorgelebt werden. Wieso also nicht gleich Quoten fordern? Christine Jordi glaubt nicht, dass in der Schweiz je Frauenquoten für VR- und GL gesetzlich verankert werden. Auf die Frage, was die Grossbank tun würde, falls doch ein solches Gesetz durchkäme, lacht sie und sagt optimistisch: «Als Bank müssen wir viele gesetzliche Vorgaben einhalten. Falls eine Frauenquote gesetzlich gefordert wäre, würden wir das auch noch schaffen.»

### FEMALE BOARD POOL

Der **Female Board Pool** ist eine Plattform für den Kontakt zwischen erfahrenen und zukünftigen Verwaltungsrätinnen und Unternehmen. Er ist an das «Center for Corporate Governance» des Instituts für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen (IFPM) angegliedert.

Ziel des Female Board Pool ist eine markante Erhöhung des Anteils kompetenter und engagierter Frauen in Verwaltungsräten von Unternehmen. Dieses Ziel soll durch das gezielte Finden, Fördern, Vernetzen und Vermitteln von Verwaltungsrätinnen erreicht werden.

#### Leistungen Female Board Pool

- Erfahrene Verwaltungsrätinnen erhalten durch den Female Board Pool eine Plattform zur Vernetzung und können gezielt und vertraulich an Unternehmen weitervermittelt werden.
- Angehende Verwaltungsrätinnen (Frauen aus der 1. und 2. Führungsebene) Anwältinnen und Politikerinnen können in einem Intensivseminar die Grundlagen für die VR-Tätigkeit erwerben.
- Unternehmen werden bei der gezielten Erstellung eines Anforderungsprofils für neue VR-Mitglieder unterstützt. Dem Profil entsprechende Kandidatinnen werden den Unternehmen vorgestellt.

[www.female-board-pool.com](http://www.female-board-pool.com)

### GETDIVERSITY – PERSÖNLICH, PRAGMATISCH, TRANSPARENT

**GetDiversity** unterstützt Unternehmen und Organisationen bei der Suche nach Frauen in Aufsichtsgremien. GetDiversity ist ein starkes Netzwerk von Verwaltungs- und Stiftungsrätinnen, welche diese verantwortungsvollen und wichtigen Funktionen übernehmen.

Die beiden Geschäftsführerinnen und erfahrenen Verwaltungsrätinnen Barbara Rigassi und Michèle Etienne beraten Unternehmen persönlich und in einem ersten Gespräch kostenlos. Möchte der Kunde die Suche weiterführen, erstellen sie nach Bekanntgabe der Eckwerte für die gesuchte Persönlichkeit eine Long List geeigneter Kandidatinnen.

Interessiert sich das Unternehmen für eine davon, wird eine Short List mit detaillierten Angaben erstellt und der persönliche Kontakt hergestellt.

[www.getdiversity.ch](http://www.getdiversity.ch)

### WAS HALTEN SIE VON DER FRAUENQUOTE ?

**Die ZF will wissen, was Sie über die Frauenquote denken:**

Schreiben Sie uns Ihre Meinung: [zh@frauenzentrale.ch](mailto:zh@frauenzentrale.ch) oder auf [www.facebook.com/frauenzentrale.zh](http://www.facebook.com/frauenzentrale.zh).

**Wir freuen uns über Ihr Feedback!**

# Zürcher Parteien: Wer ist dafür?

Von der SVP bis zu der AL – die politischen Parteien des Kantons Zürich sagen, was sie von der Frauenquote halten.

## Fragen

- 1) Sind Frauenquoten in Ihrer Partei aktuell ein Thema?
- 2) Ist Ihre Partei für oder gegen Frauenquoten in Verwaltungsräten und/oder in Geschäftsleitungen? Aus welchen Gründen?
- 3) Falls ja: Wie soll eine Frauenquote ausgestaltet sein (Höhe, Dauer, etc.)?

### SVP Zürich

1) Frauenquoten sind weder in der Partei noch in der Politik der SVP ein Thema. Es sollen immer die BESTEN gewählt werden, unabhängig vom Geschlecht! Nicht das Geschlecht, sondern einzig die Eignung soll darüber entscheiden, wer welches Amt bekleidet.

2) Wir sind gegen Frauenquoten, ob in Verwaltungsräten oder Geschäftsleitungen, denn gute Frauen werden es ohnehin in einen Verwaltungsrat oder in eine Geschäftsleitung schaffen. Zudem nützen Frauenquoten nur bedingt etwas, denn schliesslich sollte man sich an der Qualität einer Person sowie deren Ausbildung oder Erfahrung orientieren und dies nicht von Quoten abhängig machen. Die SVP befürwortet gleiche Rechte und gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit von Mann und Frau. Diesem Ziel dienen weder staatliche Gleichstellungsbüros noch sonstige bürokratische Regelungen oder gar ein «Kampf der Geschlechter». Zweckmässig sind allein das eigenverantwortliche partnerschaftliche Engagement in Familie, Beruf und Politik.

### SP Zürich

1) Die SP Kanton Zürich hat in ihren Statuten die Bestimmung festgeschrieben, dass in der Geschäftsleitung und auf allen Wahllisten jeder Ebene (Bund, Kanton, Gemeinden) jedes Geschlecht zu mindestens 30 Prozent vertreten sein muss. Dies ist für die SP mittlerweile selbstverständlich



und ausserdem erfolgreich. Deshalb führt diese Regelung nicht mehr zu Diskussionen.

2) Es gibt keine offiziell beschlossene Haltung der SP Kanton Zürich zu dieser Frage. Aufgrund der Erfahrungen, welche die SP selber bisher mit den Quoten gemacht hat, befürwortet aber die SP Quoten als ein wirksames Mittel, um den Mangel der Untervertretung von Frauen zu beheben. Bisherige Anstrengungen zur Lösung dieses Problems haben offensichtlich nichts gebracht. Also kann man es mit – allenfalls befristeten – Quoten versuchen.

3) Aufgrund der eigenen Erfahrungen scheint eine Quote von 30 Prozent sinnvoll. Sie ist leichter als eine 50-Prozent-Quote zu erfüllen, führt aber trotzdem zur vermehrten Suche nach Frauen für die betreffenden Positionen.

### FDP Zürich

1) Ja.

2) Die Chancengleichheit von Frau und Mann auf dem Arbeitsmarkt ist noch nicht gewährleistet. Sie ist deshalb seit Jahren ein wichtiges Anliegen der FDP.

Die Chancengleichheit ist aber nicht nur ein Gebot der Gleichstellung, sondern schlicht eine volkswirtschaftliche Notwendigkeit. Die Wirtschaft kann es sich nicht mehr leisten, das Potential immer besser ausgebildeter Frauen ungenutzt zu lassen. Quoten sind für Freisinnig-Liberale jedoch das falsche Instrument: Sie bekämpfen Symptome



und packen das Problem nicht bei der Wurzel. Nötig ist primär eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ermöglicht es Frauen wie Männern gleichermaßen, ihre beruflichen Ziele zu verfolgen, ohne auf eine Familiengründung verzichten zu müssen. Dazu benötigen sie möglichst gute Rahmenbedingungen, für die sich die FDP auf nationaler, kantonaler und kommunaler Ebene vehement einsetzt: Weniger Bürokratie beim Errichten von Kindertagesstätten, die Einführung von Tagesschulen, oder die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit.

Die FDP appelliert an die Arbeitgeber, ihre Politik zu unterstützen sowie neue Modelle (Jobsharing, alternative Arbeitszeiten, Home Office) zu prüfen und zu fördern. Dass solche Modelle bereits existieren und funktionieren, beweisen etwa ABB, Microsoft, die Post oder die SBB.

Ein weiterer Bestandteil unserer Unternehmenskultur muss sein, dass ausschliesslich die Qualifikationen für die Besetzung einer Stelle entscheidend sind und nicht das Netzwerk oder gar das Geschlecht.

### Grüne Zürich



1) Für die Grünen

Kanton Zürich sind Chancengleichheit und insbesondere Geschlechtergerechtigkeit seit jeher ein wichtiges Anliegen, sowohl bei unserer gesellschaftspolitischen Arbeit wie auch in Bezug auf unsere internen Strukturen. Somit sind auch Frauenquoten immer wieder ein Thema bei uns. Selber setzen wir uns Quoten bei unseren Wahllisten, die wir prinzipiell als Zebra listen gestalten. Ohne «offizielle» Quote achten wir auch bei der Verteilung von Parteipremien auf Ausgeglichenheit; so bevorzugen wir Co-Präsidien mit einer Frau oder einem Mann (oder Präsidentinnen).

2) Die Diskussion über Frauenquoten für Verwaltungsräte etc. ist bei uns noch nicht abgeschlossen. Wir sind



uns einig, dass ein höherer Frauenanteil in Verwaltungsräten etc. angestrebt werden muss. Darüber, ob Frauenquoten in diesem Fall das geeignetste Mittel sind, gehen die Meinungen aber parteiintern auseinander.

### Grünliberale Zürich



1) Ja, Frauenquoten sind aus aktuellem Anlass der öffentlichen Debatte auch bei der glp ein Thema. Wir sind intern an der Erarbeitung eines Positionspapiers, das auch die Frage von Quoten beantwortet wird.

2) Im Jahr 2012 stecken wir unsere ganze Energie ins Sammeln für unsere erste nationale Initiative «Energie- statt Mehrwertsteuer», deren Sammelfrist Mitte Dezember 2012 abläuft. Sobald wir dieses Projekt ins Ziel gebracht haben, werden wir anfangs 2013 auch entscheiden, welche Position wir in Bezug auf Quoten einnehmen.

### CVP Zürich

Die Befürwortung der CVP Frauen des Kantons Zürich basiert auf dem Stand in dieser Frage.



Die CVP Kanton Zürich ist eher dagegen. Wir sind für vermehrte Aufklärung und wiederkehrende Thematisierung. In unserer politischen Arbeit legen wir das Schwergewicht auf die Familie und reichen entsprechende Vorstösse ein (Regionale Arbeitsplätze retten für eine bessere Work-Family-Balance, die Unterstützung der Erhöhung der Beiträge für ausserfamiliäre Betreuung etc.). Unser Schwerpunkt liegt in der Umsetzung der Frauenförderung, zum Beispiel in den eigenen Unternehmungen. Die CVP-Geschäftsstelle ist mit einer Geschäftsführerin (100 Stellenprozent) besetzt und mit einem KR-Fraktions-Geschäftsführer (40 Prozent).

Wir sind uns bewusst, dass im Umfeld bzw. in der Infrastruktur noch einiges getan werden muss: Erhöhung der Krippen- und Hortplätze, vermehrtes «Home Office», mehr Teilzeitstellen auch für Männer. Dafür werden wir uns engagiert einsetzen, insbesondere auch in der Wirtschaft. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll für jeden

möglich sein, dies zu erreichen ist unser Ziel, nicht aber das „Verknurren“ von Frauen zu Posten in der Verwaltung, nur weil die Quote dies so vorschreibt.

### EVP Zürich

1) Nein, die Frauenquote ist kein Thema. Die EVP hat Frauen mit Stimmrecht schon vor dem Frauenstimmrecht aufgenommen. Sie hat die erste Kantonalpräsidentin, erste Ratsmitglieder in Gemeinde- und Kantonsrat sowie Obergericht gestellt. Für uns ist die Frauenarbeit eine Selbstverständlichkeit. Aktuell sind auch beide EVP-Mandate im Nationalrat durch Frauen besetzt. Wir fördern natürlich die Gleichstellung aktiv und unterstützen den Gang zum Gericht, wenn Ungleichheiten bestehen. Die Wirtschaft muss die besten Personen bestimmen, egal ob es Mann/Frau ist.



2) Wir sind gegen Quoten. Wer „nur“ wegen der Quote in einem Gremium Einsitz nimmt, wird meistens weniger zielführend zum Erfolg kommen. Wir gehen davon aus, dass auch in diesen Bereichen die besten Leute gesucht und eingesetzt werden.

### EDU Zürich

1) Nein,  
2) Die EDU ist gegen Frauenquoten, da es im eigenen Interesse von Unternehmen ist, die besten Personen – ob Frauen oder Männer – in ihren Führungsgremien zu vereinen. Nicht die Zahl, sondern die geeigneten Personen machen den Unterschied. Unternehmen sollten für sich selber definieren können, was für Frauen und Männer und wie viele in ihren Gremien Sinn machen. Eine gesetzliche Regelung ist eine unangemessene staatliche Einmischung in ein Unternehmen.



### Alternative Liste Zürich

1) Wir haben Ende Oktober mit Vertreterinnen anderer Parteien im Zürcher Gemeinderat eine Motion eingereicht, die im Kader der Stadtverwaltung eine Quote fordert. Die Frauenquote ist also ein sehr aktuelles Thema. Für die AL sind aber Frauenquoten nicht das Ende der



Gleichstellung. Die Diskussion der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des Geschlechts muss auch die Geschlechtsidentität, die Darstellung von Geschlecht, die sexuelle Orientierung und Rollenerwartungen umfassen.

2) Im Grundsatz befürworten wir solche Massnahmen, denn sie zwingen zum Nachdenken, weshalb die Teppichetage hierzulande noch immer eine Männerdomäne ist. Und sie führen zu notwendigen Veränderungen.

3) Eine allgemeingültige Antwort gibt es nicht. Die Quote darf ehrgeizig sein, muss aber erfüllbar bleiben. Von zeitlicher Beschränkung im Sinne einer fixen Frist ist nichts zu halten; ein Aufheben ist dann angesagt, wenn der notwendige Kulturwandel stattgefunden hat. Die Ausgestaltung muss über die (Kader-)quote hinausgehen.

### POLITISCHE VORSTÖSSE

Jahrzehntlang galten Frauenquoten in der Schweiz als unpopulär. Das erstaunt, denn Quoten zur Förderung sprachlicher und regionaler Minderheiten haben in der Schweiz Tradition. Auf politischer Ebene sorgte die 1997 eingereichte Volksinitiative, die eine gerechte Vertretung der Frauen in den Bundesbehörden verlangte für am meisten Unmut: Sie wurde im Jahr 2000 mit 82 Prozent Nein-Stimmen wuchtig abgelehnt.

#### Erst kürzlich gab es auch für die Wirtschaft neue Vorstösse:

- Im September reichte die Nationalrätin Susanne Leutenegger Oberholzer (SP/BL) eine parlamentarische Initiative ein. Diese fordert für börsennotierte und bundesnahe Unternehmen eine Frauenquote von 40 Prozent in den Verwaltungsräten. Die Initiative wurde noch nicht behandelt.
- Ebenfalls am 26. September reichte Nationalrätin Yvonne Feri (SP/AG) ein Postulat ein, das den Bundesrat bittet, einen Bericht über Massnahmen zur Gleichstellung und einen Aktionsplan zu deren Umsetzung zu erstellen. Ziel ist die Einführung einer Geschlechterquote von 40 Prozent in allen bundesnahen und börsennotierten Unternehmen. Der Bundesrat beantragte im November eine Ablehnung des Postulats.

## Elterliche Sorge und Unterhalt: Gefragt sind praxistaugliche Lösungen

Die ZF engagiert sich – wie viele andere Frauenorganisationen auch – gegen die gemeinsame elterliche Sorge als Regelfall. Auch der Gesetzesentwurf zum Kinderunterhalt wird den Interessen vieler Mütter und Kinder nicht gerecht.

TEXT: ANDREA GISLER

**D**er Nationalrat hat sich am 25. September 2012 für die gemeinsame elterliche Sorge als Regelfall ausgesprochen. Die Politik hat sich dabei vom Ideal und nicht von der Realität leiten lassen. Falsch, aber dennoch verbreitet ist die Auffassung, die Väter würden beim Sorgerecht diskriminiert. Die geltenden Bestimmungen im Zivilgesetzbuch sind geschlechtsneutral formuliert, und die Gerichte, welche das Recht anwenden, sind nicht feministisch unterwandert. Die kritischen Einwände aus der Praxis (u.a. Schweizerische Vereinigung der Richterinnen und Richter, Schweizerischer Anwaltsverband) zur gemeinsamen elterlichen Sorge als Regelfall blieben ungehört. Es wird vor allem Betroffenheitspolitik betrieben.

### Zerstrittene Eltern auch in Zukunft

Es glaubt wohl niemand im Ernst daran, dass Eltern plötzlich in der Lage sind, sich zu verständigen und zu kooperieren, nur weil sie von

Gesetzes wegen nach der Scheidung die gemeinsame elterliche Sorge behalten. Zerstrittene Eltern werden sich auch in Zukunft das Leben schwer machen, auf dem Buckel der Kinder. Für die anderen ist der rechtliche Rahmen nicht entscheidend. Sie werden in der Lage sein, im Interesse des Kindes einen Konsens zu finden, unabhängig davon, was im Gesetz oder im Scheidungsurteil steht.

Entgegen den ursprünglichen Plänen von Frau Bundesrätin Simonetta Sommaruga wurden die beiden Reformprojekte «Elterliche Sorge» und «Neuregelung des Unterhaltsrechts» voneinander getrennt. Dies ist problematisch, weil es sich um eng miteinander verflochtene Aspekte der elterlichen Verantwortung handelt.

### Finanzieller Unterhalt sehr wichtig

Das Reformtempo ist bei der Unterhaltsfrage ungleich langsamer als bei der elterlichen Sorge, als ob es beim finanziellen Unterhalt für

das Kind nicht auch um das Kindeswohl ginge. Im Juni hat das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) nun einen Gesetzesentwurf zum Kinderunterhalt vorgelegt. Leider bleibt das Problem der Mankofälle, bei denen das Einkommen zur Deckung des Bedarfs von zwei Haushalten nicht ausreicht, ungelöst. Nach wie vor soll das Existenzminimum der unterhaltsverpflichteten Person nicht angetastet werden. Betroffen von dieser Ungleichbehandlung sind mehrheitlich Frauen und damit auch die Kinder, die bei ihnen aufwachsen. Dies ist eine Verletzung der UNO-Kinderrechtskonvention und der Frauenrechtskonvention CEDAW. Die Gefahr ist gross, dass die Neuregelung des Unterhalts versandet, wenn erst einmal die Gesetzesvorlage zur gemeinsamen elterlichen Sorge von beiden Räten verabschiedet ist.

**Die ausführlichen Vernehmlassungsantworten finden Sie unter:**  
[www.frauenzentrale-zh.ch](http://www.frauenzentrale-zh.ch)

## Das Cabaret-Tänzerinnen-Statut abschaffen!

Die ZF befürwortet die Abschaffung des Cabaret-Tänzerinnen-Statuts. Mehrfach und zu Recht wurde die Schweiz wegen des Cabaret-Tänzerinnen-Statuts vom Europarat und der UNO kritisiert. Die Einführung wurde seinerzeit mit dem Schutz der Frauen vor Ausbeutung begründet. Verschiedene Untersuchungen haben gezeigt, dass dies nicht erreicht werden konnte. Es ist den mit der Umsetzung befassten Kantonen nicht gelungen, zum Schutz der Tänzerinnen akzeptable Arbeitsbedingungen mit Kontrollen durchzusetzen. Kann das Statut den Zweck nicht erreichen, gibt es keinen Grund, es aufrechtzuerhalten. Die Diskrepanz zwischen den

rechtlichen Vorgaben und der Realität in den Cabarets ist beträchtlich. In vielen Cabarets müssen die Tänzerinnen auf Druck oder Zwang der Betreiber die Kunden zum Alkoholkonsum animieren. Der Übergang zur Prostitution ist fliessend. Die Unregelmässigkeiten beginnen nicht erst hier in der Schweiz, sondern schon bei der Vermittlung in den Herkunftsländern. Die Frauen, die meist aus ärmlichen Verhältnissen stammen, werden mit falschen Versprechungen in die Schweiz gelockt und gelangen hier in die Fänge von dubiosen Cabaret-Betreibern. Nicht selten bestehen enge Verbindungen zum Frauenhandel. Die Abschaffung des Statuts ist deshalb

aus Sicht der Zürcher Frauenzentrale auch eine wichtige Massnahme im Kampf gegen den Menschenhandel.

**Lesen Sie auf unserer Webseite die ausführliche Vernehmlassungsantwort.**



KURZ & BÜNDIG

**Herzlichen Glückwunsch**

Die ZF gratuliert Liselotte Meyer-Fröhlich auch auf diesem Weg nochmals herzlich zu ihrem 90. Geburtstag! Die Juristin und ehemalige Gemeinde- und FDP-Kantonsrätin war von 1974 bis 1982 ZF-Präsidentin. Während ihrer Präsidentschaft motivierte sie Frauen beharrlich dazu, sich in Behörden und Räten zu engagieren. Gross war auch ihr Engagement für die Gleichberechtigung. Zusammen mit Frauen aus verschiedenen Parteien führte sie erfolgreich den Abstimmungskampf für das neue Ehe- und Erbrecht, das 1988 in Kraft trat. Für ihre grossen Verdienste wurde Liselotte Meyer-Fröhlich an der GV 2007 zum ZF-Ehrenmitglied ernannt. **Wir sind stolz auf dich, Liselotte, und wünschen dir nur das Beste!**

**Ehrung für ehemalige ZF-Präsidentin**

Im Juni führte Evi Rigg routiniert durch ihre letzte GV als Präsidentin des SRF Zürich-Schaffhausen. Mit einem Rückblick auf ihre 16-jährige Präsidentschaftszeit wurden ihr die besten Wünsche mit auf den Weg gegeben und ein exklusives Abschiedsgeschenk: die Ernennung zur Ehrenpräsidentin. Evi Rigg war zwischen 1995 und 2003 Präsidentin und ist Ehrenmitglied der ZF.



**Referat von Pia Schneider, Zürcherin des Quartals der ZF**

Im September stellte Pia Schneider in der Bibliothek des Gleichstellungsbüros im Stadthaus in Zürich ihre Maturarbeit «Pornographie aus Sicht des Feminismus» vor. Nach dem Referat der 19-jährigen Maturandin ergab sich eine anregende Diskussion mit vielen jungen Frauen, Pädagoginnen und Pädagogen und weiteren Interessierten.

**ZF IN DEN MEDIEN**

Das Mentoring-Programm Duopoly fand in den Medien Anklang. Besonders gefreut hat sich die ZF auch über die Reportage im Magazin des «Tages-Anzeigers» zum Thema Prostitution.

**Mentoring-Programm im «Blick am Abend»**

8. Oktober 2012

Was beschäftigt eine Stadträtin? Wie spielt sich eine Session für eine Nationalrätin ab? Und welches Durchhaltevermögen braucht es, um in der Politik Fuss zu fassen? Diesen Fragen ging die Journalistin Karin Müller in ihrem ganzseitigen Artikel zum Mentoringprogramm der ZF im «Blick am Abend» nach.

Im Artikel wird auch die FDP-Kantonsrätin Carmen Walker Späh zum Mentoringprogramm der ZF befragt. Die Mentorin ist sich sicher, dass Förderprogramme wie Duopoly den Einstieg in die Politik erleichtern können. «Duopoly kann ein Kick-Off für eine politische Karriere sein. Die Zahlen zeigen, dass es relativ schwer ist,

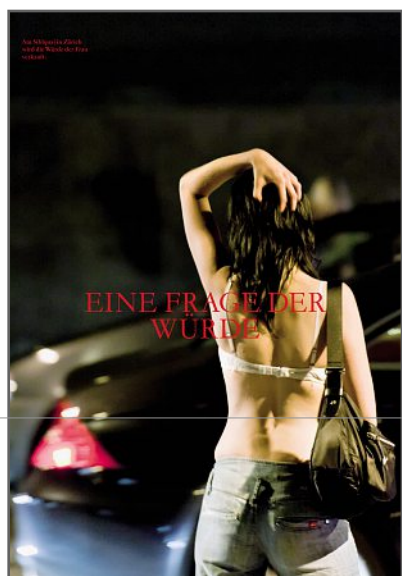


junge Frauen für die Politik zu begeistern. Solche Programme sind für unsere Polit-Landschaft darum wichtig.»

**Interview im «Magazin» des Tagesanzeigers**

20. September 2012

«Man gibt sich so liberal und welt-offen» – das war Ende September die Schlagzeile des Interviews mit der ZF-Präsidentin Andrea Gisler im «Magazin» des Tagesanzeigers zum Thema Prostitution. Hintergrund des Interviews war die Reportage «Eine Frage der Würde» von Birgit Schmid. Die Journalistin nahm in Stockholm einen Augenschein. Denn in Schweden werden Männer bestraft, wenn sie zu Prostituierten gehen.



**Duopoly im «Zürcher Oberländer/Anzeiger von Uster»**

13. Juni 2012

Barbara Thalmann gab Rahel Pfister während einem Jahr Einblick in ihre Funktion als Stadträtin und Präsidentin der Sozialbehörde. Zudem durfte die 26-Jährige an Sitzungen, Empfängen und Informationsveranstaltungen dabei sein. Das Programm hat Barbara Thalmann zusammengestellt. Was die Mentee Rahel Pfister am politischen Alltag am meisten beeindruckt hat, erfahren Sie im Artikel von Annette Salomahuber im «Zürcher Oberländer/Anzeiger von Uster».

Alle Artikel können Sie auch auf unserer Webseite lesen.



## KURZ &amp; BÜNDIG

**Jahresbericht 2012**

Im April 2013 erscheint der Jahresbericht der ZF. Möchten Sie alles über das Engagement der ZF im Jahr 2012 erfahren?

Dann bestellen Sie den Jahresbericht 2012 unter [www.frauenzentrale-zh.ch](http://www.frauenzentrale-zh.ch) oder schreiben Sie ein Mail an [zh@frauenzentrale.ch](mailto:zh@frauenzentrale.ch).

**Alle News auf Facebook – und ab 2013 auf Twitter**

Wollen Sie wissen, welche Frauenfragen die ZF aktuell interessieren? Welche Anlässe wir planen? Dann werfen Sie einen Blick auf unsere Facebook-Seite und klicken Sie auf «Gefällt mir». 307 Fans haben wir schon – und freuen uns auf möglichst viele mehr! Ab 2013 ist die ZF auch auf Twitter Online: Werden Sie «Follower» der Frauenzentrale ZH (@frauenzentrale.zh) und kommentieren Sie unsere Aktivitäten.

**Ein Geschenk für alle, die 2011 mit der ZF in Kontakt waren!**

Für unsere Mitglieder und alle interessierten Frauen haben wir uns ein besonderes Geschenk einfallen lassen – ein Haft-Notizen-Set von der Firma Sumaco: In der Schweiz ökologisch produziert und von einer Behinderten-Werkstatt verpackt. Wir hoffen, unser Präsent gefällt Ihnen!



# Vielen Dank, Frau Billeter!

Die Budgetberaterin Dorothea Billeter verlässt die ZF per Ende Februar 2013. Damit verliert die ZF eine wichtige Mitarbeiterin. Ein Blick auf ihre Tätigkeit.

Die Budgetberatung hat bei der ZF eine lange Tradition. Seit 1980 unterstützen Budgetberaterinnen der Zürcher Frauenzentrale Frauen und Familien bei der Erarbeitung eines persönlichen Budgets. Seit 2007 im Team dabei ist Dorothea Billeter. Sie sorgt dafür, dass Frauen Überblick über ihre Finanzen bekommen und so lernen, ihr Geld optimal einzuteilen.

Die Idee, als Budgetberaterin zu arbeiten, hatte Dorothea Billeter, als sie als Opferberaterin, meist von Frauen mit Gewalthintergrund, tätig war. Sie stellte fest, dass Finanzsorgen mit den Problemen dieser Frauen einhergehen. Und so liess sie sich 2002 in Bern kurzerhand zur Budgetberaterin ausbilden und unterstützt seither Frauen und Männer im Umgang mit ihren Finanzen. «Am meisten an meiner Arbeit gefällt mir, dass jeder Fall anders ist. Und ich schätze die Ehrlichkeit der Frauen», so Dorothea Billeter.

Die Gründe, eine Budgetberatung in Anspruch zu nehmen, sind vielfältig. Ein Paar will sich trennen, plötzlich ist wegen Arbeitslosigkeit weniger Einkommen da oder ein Doppelverdienerpaar will die Kostenaufteilung klarer regeln. «Meist kommen sie, wenn eine Veränderung ansteht», erklärt Dorothea Billeter. Das habe sich auch in den letzten zwölf Jahren in ihrer Arbeit als Budgetberaterin nicht geändert. Auch die Anliegen der Klientinnen sind in etwa die gleichen geblie-

ben. «Die Fälle sind heute allerdings komplexer. Der Grund ist, dass die Familienverhältnisse nicht mehr so stabil sind wie früher», so Dorothea Billeter.

Per Ende Februar 2013 wird Dorothea Billeter die ZF verlassen, um in Aarau eine feste Teilzeitstelle anzunehmen. Die ZF verliert damit eine sehr kompetente, beliebte und engagierte Mitarbeiterin. **Wir wünschen Dorothea Billeter auch für die Zukunft das Beste und danken herzlich für ihren Einsatz!**



DIE BUDGETBERATERIN DOROTHEA BILLETER WUCHS MIT SIEBEN SCHWESTERN AUF: «DA LERNT MAN, WAS MAN BRAUCHT UND WAS NICHT.»

**ZF-BUDGETBERATUNG – Auskommen mit dem Einkommen****Reden Sie mit uns über Ihr Geld!****Die Budgetberaterin unterstützt Sie bei Fragen rund um:**

- Budgets für Familien, Paare und Einzelpersonen
- Haushaltsgeld
- Kostenaufteilungen für Doppelverdienende und Konkubinatspaare
- Finanzielle Folgen bei Trennung/Scheidung
- Kostgeld-Berechnungen
- Budgets für Eigenheim-Interessierte
- Einhalten des persönlichen Budgets und Organisation der Finanzen

**Termine/ Kosten**

Termine nach Vereinbarung. Anmeldung über Tel. 044 206 30 20 (Mo-Fr von 08.30-11.30 Uhr). Keine telefonischen Auskünfte möglich.

**Preis:** Die Budgetberatung dauert eine Stunde und kostet, inklusive ausgearbeitetes persönliches Budget, je nach Einkommen und Vermögen 1% bis 2% vom monatlichen Nettoeinkommen, im Minimum CHF 50.- (Barzahlung).



## Die Zürcherin des Quartals



ZF-PRÄSIDENTIN Andrea Gisler mit Bettina Weber, der vierten «Zürcherin des Quartals». Die Kultur-Redaktorin des Tages-Anzeigers besuchte die ZF-Geschäftsstelle am Schanzengraben.

### Mutig und mit spitzer Feder

Im Oktober wurde die Journalistin Bettina Weber zur «Zürcherin des Quartals» gewählt. Sie überzeugt mit ihrer Art, frauenrelevante Themen aufzugreifen.

Eine Stunde wollte Bettina Weber zu Besuch am Schanzengraben kommen, um ihre Auszeichnung abzuholen und die Geschäftsstelle der ZF kennen zu lernen. Es wurden zwei Stunden daraus. Denn die 37-jährige Journalistin sprüht nur so vor spannenden Ideen und Wissen zu den verschiedensten Themen. Deshalb ist Bettina Weber nicht nur Kultur-Redaktorin beim «Tages-Anzeiger», sondern auch Modekolumnistin bei «SI-Style». Für die «Emma» schreibt sie eine Mode-Kolumne oder berichtet über die Schweizer Politik.

Die Zürcherin greift in ihrer Arbeit frauenrelevante Themen immer wieder mutig und provokativ auf, auch wenn sie mit negativen Reaktionen rechnen muss. Roger Schawinski widmete ihr gar eine ganze Kolumne in der Sonntagszeitung – nicht gerade im nettesten Ton. Doch Bettina Weber weiss sich durchzusetzen, schliesslich hat sie vor ihrem Engagement beim «Tages-

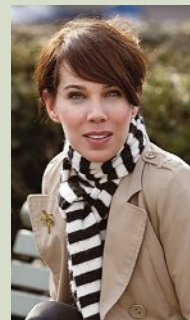
Anzeiger» als Kulturchefin bei der «Weltwoche» gearbeitet. Ihr Chef: Roger Köppel. «Wir haben uns nur gestritten – aber ich habe in neun Monaten mehr gelernt, als in all den Jahren zuvor. Unter anderem, für meine Meinung einzustehen.»

Bettina Weber gelingt es, Stilbewusstsein und Frauen-Engagement gekonnt miteinander zu verbinden. Auch wenn sie Frauen manchmal ganz schön nerven. Die Redaktorin verweist auf das Buch von Bascha Mika «Die Feigheit der Frauen». Die ehemalige «taz»-Chefredaktorin vermutet darin, dass Frauen gar nicht mehr Karriere machen und im Job aufgehen wollen, vielmehr streben sie nach ‚Komfortzonen‘ und einem bequemen ‚Versorgtsein‘. «Nicht wenige Frauen profitieren gerne von den Errungenschaften der Emanzipation, wenn es aber um die Wurst geht, kneifen sie und bleiben lieber daheim oder arbeiten Teilzeit», kritisiert Bettina Weber. Um diesem Trend ent-



#### Bettina Weber (38)

Fünf Jahre studierte Bettina Weber Rechtswissenschaften an der Universität Zürich. Danach begann ihre journalistische Karriere: Zuerst bei «20 Minuten», es folgten Aufträge und Anstellungen bei «Bolero», «Facts» und der «Sonntagszeitung». 2008 wechselte sie als Leiterin des Ressorts Kultur für neun Monate zur «Weltwoche». Seit März 2009 ist Bettina Weber Redaktorin beim «Tages-Anzeiger». Sie schreibt auch Kolumnen für «SI-Style» und «Emma».



gegen zu wirken, plädiert sie für die Einführung einer Frauenquote. Damit könnten Frauen nicht mehr jammern. Die Quote setzten sie ein wenig unter Druck. Und Frauen müssten hinstehen und beweisen, dass sie es tatsächlich wollen. «Es wird dann hoffentlich vermehrt gute Rahmenbedingungen geben – weil endlich erkannt wird, dass Kinder kein Frauenproblem sind: Kinder haben Eltern, also auch Väter. Solange das nicht kapiert wird, solange sich nur Frauen die Frage ‚Kind oder Karriere‘ stellen oder gefallen lassen müssen, verändert sich gar nichts. Die Quote könnte helfen, diese Einsicht zu beschleunigen.»

Die ZF freut sich auf weitere Beiträge von Bettina Weber – sie sind ein Genuss zum Lesen.



## Hoffnung auf mehr Frauen in der Politik

Bei so vielen engagierten Frauen war das Schwierigste im «Duopoly»-Jahr 2012, gemeinsame Termine zu finden. Es ergaben sich viele spannende Erlebnisse und Erkenntnisse bei den Politikerinnen und ihren Mentees.

TEXT: SANDRA PLAZA

Das «Duopoly»-Jahr 2012 war ein Erfolg. Einmal im Monat trafen sich die acht Mentees für einen Frauen-«Stammtisch» zum Netzwerken und um sich über ihre Erfahrungen auszutauschen. «Die Gespräche sind immer spannend und ich finde den Austausch mit den anderen interessant», erzählt die 27-jährige Gaby Blatter. Die Mentees besuchten auch gemeinsam das Frauenhaus und die Beratungstelle Zürcher Oberland. Die Leiterin Claudia Hauser berichtete dabei über ihre Arbeit und die Herausforderungen. Von der Journalistin Karin Müller liessen sich die Mentees im Umgang mit den Medien schulen.

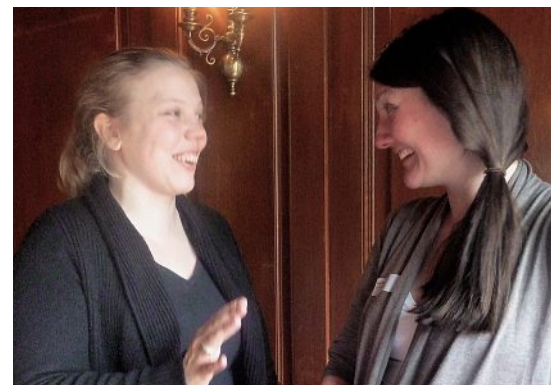
Gemeinsame Termine zu finden, war die grösste Schwierigkeit im Mentoringjahr 2012. Politikerinnen sind zeitlich immer eingeschränkt. Und bei den jungen Frauen läuft nicht minder viel. Einige studieren und arbeiten daneben Teilzeit. Andere absolvieren ein Praktikum. Und viele sind auch noch anderweitig engagiert, sei es bei einer sozialen Einrichtung, als Präsidentin einer Kulturfabrik oder in einer politischen Partei.

Das Fazit des Mentoringjahrs fällt äusserst positiv aus – der Austausch zwischen den Politikerinnen und den Mentees war für beide Seiten

lehrreich und inspirierend.

Gaby Blatter, die von glp-Nationalrätin Tiana Moser betreut wurde, sieht sich später durchaus in der Politik, «allerdings hängt dies davon ab, wie ich mich beruflich entwickle.» Mit dem Coaching ihrer Mentorin ist sie sehr zufrieden – auch wenn es für beide das erste Mal war. Politisch gesehen, hat ihr das Mentoringprogramm geholfen, einen Einblick in die nationalen Entscheidungsprozesse der Grünliberalen zu erhalten. «Ich begleitete Tiana Moser in den letzten zwei Sessions je einmal nach Bern und war am Fraktionsausflug dabei. Tiana hat mir mehrmals angeboten, an einer Fraktionssitzung teilzunehmen. Leider war ich von der Arbeit aus nicht flexibel genug.»

Caroline Kaplan, die als Mentee der CVP-Kantonsrätin Silvia Steiner (Bild



Gaby Blatter verstand sich mit der glp-Nationalrätin Tiana Moser sehr gut.

unten) über die Schulter schaute, zieht ebenfalls ein positives Fazit. «Meine Mentorin ermöglichte mir mit unseren Treffen einen alltagsnahen und ehrlichen Einblick in die Politik.»



# Erfolgreich in der Öffentlichkeit – auch dank dem «Duopoly»-Mentoring

Zwischen 2006 und 2012 durchliefen insgesamt 48 junge Frauen das Mentoringprogramm der ZF. Dabei liessen sich mehrere Mentees für eine Funktion in der Öffentlichkeit motivieren und bringen sich heute aktiv ins politische Geschehen ein. So zum Beispiel in der Stadt Zürich die FDP-Gemeinderätin Tamara Lauber. Sie war eine der ersten «Duopoly»-Absolventinnen im Jahr 2006 und Mentee von Carmen Walker Späh (FDP). «Das Mentoringprogramm hat mir den Einstieg in die Politik erleichtert. Ich erhielt einen

Einblick in die Politwelt und konnte so besser einschätzen, was auf mich zukommen könnte. Das war hilfreich beim Entscheid für oder gegen ein politisches Engagement», so die 31-jährige Rechtsanwältin. Ihre Polit-Karriere verlief bisher steil: Im März 2010 kandidierte Tamara Lauber für den Zürcher Gemeinderat. Dank einem guten Wahlresultat konnte sie ihren aussichtsreichen Listenplatz halten. Aufgrund eines Rücktritts nahm sie im Januar 2011 im Zürcher Gemeinderat Einsitz. Seither gehört sie als FDP-Vertreterin

der Kommission für Umwelt und Gesundheit an und engagiert sich stark im Bereich Asylpolitik. Tamara Lauber kann sich gut vorstellen, in Bundesbern zu politisieren. «Ob ich diese Chance jemals erhalte, hängt von vielen Faktoren ab, die ich nicht beeinflussen kann.»

Gaby Blatter, die dieses Jahr als Mentee mit der glp-Nationalrätin Tiana Moser unterwegs war, hat ebenfalls schon vom Mentoringprogramm profitiert. «Ich wurde für ein Förderprogramm für junge Nachwuchskräfte in Internationalen Organisationen aufgenommen. Für die Aufnahme war mein politisches Engagement wichtig. Tiana Moser hat mich sehr gut coached vor dem Assessment Seminar. Sie gab mir wertvolle Tipps zu meiner Einstellung und mentalen Vorbereitung für das Auswahlseminar.»

2014 wird die ZF erneut das Mentoring-Programm anbieten. Weitere Informationen sind auf der ZF-Webseite zu finden.



**CORDULA BIERI (GRÜNE):** Parteisekretärin Junge Grüne, Geschäftsführerin des Vereins Feministische Wissenschaft Schweiz und politische Sekretärin bei der Gruppe für eine Schweiz ohne Armee (GSoA).



**TAMARA LAUBER (FDP):** Seit Januar 2011 als FDP-Vertreterin Gemeinderätin der Stadt Zürich.

## Weitere Mentees, die heute in der Öffentlichkeit stehen oder ein politisches Amt inne haben:

**Linda Bär (SP):**

Gemeinderätin Stadt Zürich

**Katrin Cometta-Müller (glp):**

Gemeinderätin Stadt Winterthur

**Beatrice Hasler-Dierauer (glp):**

Präsidentin Ortssektion

Wiesendangen/Bertschikon

**Franziska Herold:**

Präsidentin okay Zürich

**SIMONE BRANDER (SP):** Seit 2007 Gemeinderätin Stadt Zürich und Co-Präsidentin SP Kreis 10.



## ANZEIGE

**ch** christa heer  
BILDUNG – LAUFBAHN – COACHING

Burgweg 42  
8008 Zürich  
Tel. 043 333 05 05  
[christa-heer.ch](http://christa-heer.ch)

chancen...

Praxis für professionelle Beratung und Begleitung von Jugendlichen und Erwachsenen in Fragen von Bildung, Beruf, Laufbahn, Karriere und Lebensgestaltung.



## BESTER FUSSBALLKLUB IN ZÜRICH

Die FC Zürich Frauen wissen, wie man feiert – Sie gewannen dieses Jahr das Double, spielten im Letzigrund in der Champions League und brachen den Zuschauer-Rekord. Seit Mai 2011 sind die Zürcherinnen Kollektivmitglied der Zürcher Frauenzentrale.



TEXT: SANDRA PLAZA

**D**ie FCZ Frauen sind seit Mai 2011 Kollektivmitglied der ZF und aktuell das erfolgreichste Fussball-Team Zürichs. 2011/2012 gewannen die Zürcherinnen das begehrte Double aus Meisterschaft und Cup – und spielten im September nach 2009 und 2010 zum dritten Mal in der Champions League, der höchsten Klasse im europäischen Klubfussball. Zum ersten Mal durften die FCZ Frauen das internationale Spiel gegen den französischen Gegner Juvisy Essonne im Letzigrund austragen. Die Stadt stellte das Stadion kostenlos zur Verfügung. Das Publikum revançierte sich für diese Geste mit einem neuen Zuschauerrekord – 2871 Fans, meist junge und laute Frauen, waren anwesend. Es

### GESCHICHTE FC ZÜRICH FRAUEN

Am 24. April 1970 entstand beim Quartierverein SV Seebach eine Frauen-Mannschaft. 1980 gewannen die Frauen den ersten Meistertitel und feierten ein Jahr später das erste Double. 2005 gründete die Frauenabteilung des SV Seebach unter dem Namen FFC Zürich Seebach einen eigenen Verein. 2008 schloss sich das Frauen-Team dem FC Zürich an. Aus dem FFC Zürich Seebach wurde FC Zürich Frauen. Damit schloss sich nach 40 Jahren ein Kreis: Das beste Zürcher Frauenteam kehrte zu dem Verein zurück, bei dem der 1968 gegründete erste Frauenfussballclub der Schweiz, der später aufgelöste DFC Zürich, angegliedert war.

wurde 90 Minuten lang gekreischt, geklatscht und begeistert skandiert – vor allem in der 88. Minute, als die Stürmerin Inka Grings per Kopf zum 1:1 ausglich. Ein ansehnliches Resultat gegen starke Gegnerinnen. Auch wenn es im Rückspiel für eine Qualifikation in die nächste Runde nicht reichte – in der Meisterschaft dominieren die Zürcherinnen auch in der neuen Saison nach Belieben. Die Doublelegewinnerinnen stehen nach 13 Runden noch ohne Punktverlust (Torverhältnis 71:5) da.

Verantwortlich für den Erfolg der FC Zürich Frauen ist zu einem grossen Teil Tatjana Haenni. Die Präsidentin des Klubs engagiert sich seit dem Ende ihrer Profi-Karriere für mehr Anerkennung des Frauenfussballs. Seit zwölf Jahren ist sie beim SV Seebach bzw. bei den FC Zürich Frauen. Bis im Sommer 2001 als Trainerin, danach als Obfrau und Präsidentin.

Wie die meisten Fussballerinnen übt sie ihre Funktion fast unentgeltlich aus. Geld zu verdienen gibt es im Frauenfussball nämlich wenig. So mussten auch die meisten Spielerinnen für die Champions-League-Spiele unter der Woche bei ihren Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen Ferien beziehen. Nach dem gemeinsamen Mittagessen am Spieltag ruhten sich die Frauen nicht etwa im Luxus-Hotel aus, sondern fuhren nach Hause.

Und trotzdem: Der Frauen-Fussball boomt. In der Schweiz hat sich die Zahl der lizenzierten Spielerinnen seit der Jahrtausendwende dreifacht, rund 23'000 Frauen und Mädchen spielen hierzulande aktiv Fussball.

### SELINA ZUMBÜHL, CAPTAIN

**Du bist dreifache Meisterin, Nationalspielerin und Captain der FC Zürich Frauen. Hast du dir eine solche erfolgreiche Karriere je erträumt?**

**SELINA ZUMBÜHL:** Als Kind hatte ich einfach Spass am Spiel. Später träumte ich davon, im Trikot des Nationalteams zu spielen.

### WARUM FUSSBALL?

**SELINA:** Meine drei Brüder spielten Eishockey, das war mir zu hart. Deshalb spielte ich in der Freizeit oft zum Plausch Fussball. Das hat Spass gemacht und ich war nicht schlecht. So habe ich dann bis 13 bei den Buben im Verein gespielt.

**Als Fussballerin trainierst du vier Mal die Woche, hast ein bis zwei Spiele pro Woche. Zudem arbeitest du. Wie schaffst du das?**

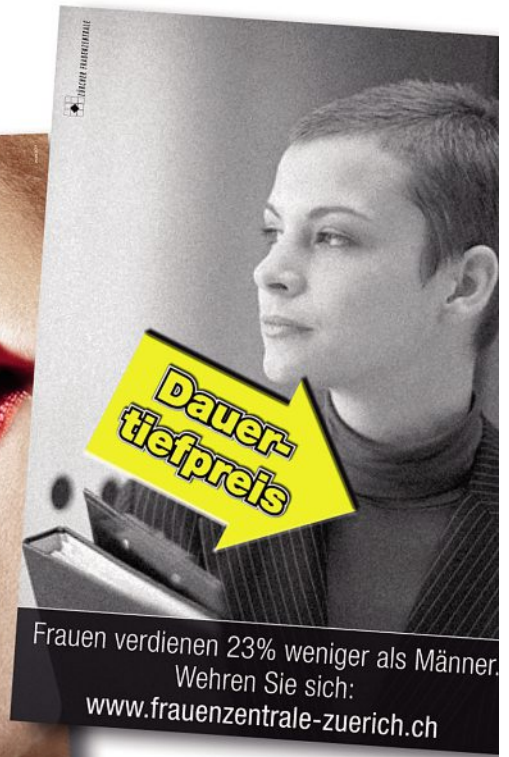
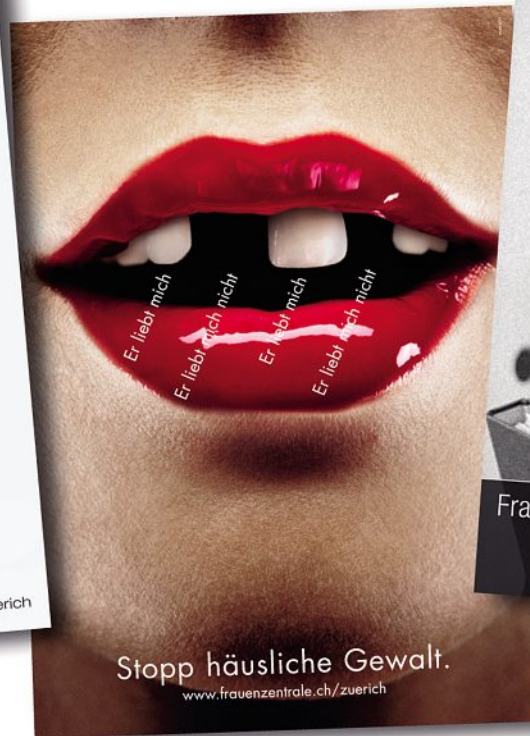
**SELINA:** Im Moment läuft es gut - ich habe Spass am Fussball und mein Job gefällt mir sehr gut. Das Leben als professionelle Fussballerin mit der Arbeit zu koordinieren fiel mir nicht immer leicht. Aber Fussball war mein Leben, deshalb hat es immer irgendwie funktioniert. Später wollte ich mich auch in der Arbeitswelt behaupten. Plötzlich wurde es mir zu viel. Ich brauchte eine Pause vom Fussball und trat temporär aus dem Nationalteam zurück.

**Was sollte sich im Frauenfussball in den nächsten Jahren verbessern?**

**SELINA:** Viele beklagen sich, dass sich der Frauenfussball zu langsam entwickle. Ich denke: Besser langsam, dafür konstant. Es wäre toll, wenn Profi-Fussballerinnen auch etwas verdienen würden. Das würde bestimmt auch die Qualität des Schweizer Fussballs verbessern.







## Werden auch Sie Mitglied und geben Sie der Stimme der Frauen grösseres Gewicht!

Einzelmitglied (Jahresbeitrag CHF 70.-)

Kollektivmitglied (Jahresbeitrag CHF 150.-)

Bei der Mitgliedschaft inbegriffen: zwei Bulletins pro Jahr sowie Vergünstigungen bei Beratungen, Veranstaltungen und Seminaren.

Weitere Informationen unter [www.frauenzentrale-zh.ch](http://www.frauenzentrale-zh.ch)



## Anlässe für jeden Geschmack

Am 24. November trafen sich an der Universität Zürich politisch interessierte Frauen zur vierten Meinungsmacherinnen-Tagung – mit dabei Bundesrätin Doris Leuthard und die Zürcher Stadtpräsidentin Corine Mauch. Zudem: Zwei Stadtrundgänge, Lisa Feldmann im Hotel Storchen und der Besuch beim Schweizer Fernsehen.

### 11. Juli: Frauen-Stadtrundgang «verliebt, verlobt, verheiratet»

Gross war der Ansturm beim Frauen-Stadtrundgang rund um das Thema Heiraten. Treffpunkt war das Stadthaus, wo die Historikerinnen vom Verein Frauenstadtrundgang ([www.frauenstadtrundgang.ch](http://www.frauenstadtrundgang.ch)) alle willkommen hiessen. Nach dem spannenden Rundgang durch die Altstadt wussten alle Mitglieder, dass «Fensterler» und «Lichtstubeten» Bräuche rund ums Kennenlernen potenzieller Ehepartner sind. An viele weitere Anekdoten werden sich die Teilnehmerinnen bestimmt beim nächsten Spaziergang durch Zürich wieder erinnern.



Mit viel Charme durch den Abend begleitet: [www.frauenstadtrundgang.ch](http://www.frauenstadtrundgang.ch)



### 5. September: Frauen-Stadtrundgang «Frauen zwischen Lust und Zaster»

Beim zweiten Frauenstadtrundgang startete die Entdeckungsreise beim Lindenhof und führte durch das ehemalige Chratzquartier, links der Limmat. Die Historikerinnen zeigten mit alten Karten auf, wie Ende des 19. Jahrhunderts öffentliche Waschplätze dem Verkehr Platz machen mussten. Spannend auch die Entstehungsgeschichte der Frauenbadi oder der ersten Frauentoilette beim Bürkliplatz. Zwischenhalte gab es bei einem ehemaligen Bordell sowie bei einer Gerichtsinstanz, die ledige Mütter zu Gefängnisstrafen verurteilte. Für viel Schmunzeln sorgte die Erzählung über eine Frau, Gast im Hotel Baur au Lac, die am grossen Zaster der Stadt teilhaben wollte und dafür die Zürcher Gesellschaft an der Nase herumführte.



Die Historikerinnen brachten für ihre Erzählungen allerhand Material mit. Spannend die Stadtkarte Zürichs im Mittelalter.



## 22. August: Kollektivmitglieder-Anlass beim Schweizer Fernsehen (SF)

Rund 30 Mitglieder trafen sich bei der jährlichen Konferenz der Kollektivmitglieder vor dem Hauptingang des SF in Zürich-Leutschenbach. In einem geführten Rundgang bekamen die Teilnehmerinnen einen Einblick in die Fernseh-Welt und erfuhren, wie klein die Studios eigentlich sind. Nach dem Besuch der Redaktions-, Technik- und Depoträume überraschte die eigene Werkstatt, die das SF betreibt. Live verfolgten die Mitglieder danach die Tagesschau-Sendung mit Andrea Vetsch. Die sympathische Moderatorin zeigte nach der Sendung ihren Arbeitsplatz und erklärte die technische Einrichtung. Danach referierte sie über die Rolle der Frau beim SF. Die Durchmischung sei eigentlich sehr hoch, findet Andrea Vetsch, nur sei es halt so, dass bei den Nachrichten am Schluss meist ein Mann die Entscheidung treffe, welche Nachrichten gebracht werden. Sie selber sei von ihrem Arbeitgeber immer gefördert worden. Nach einer spannenden Diskussion über Frauenthemen in den Medien gab es einen feinen Apéro, bei dem ein reger Austausch stattfand.



Bei der Führung durch alle Räumlichkeiten des SF überraschte die eigene Werkstatt des Schweizer Fernsehens.



Live sieht das «Arena»-Studio viel kleiner aus als im TV.



Vom «Schawinski»-Studio in die Maske, dann ein Blick in die Sendung von «Glanz&Gloria» – ein spannender Einblick in das Innenleben des SF.



Die Moderatorin Andrea Vetsch zeigte ihren Arbeitsplatz und beantwortete die Fragen der Mitglieder.

## 31. August: Film-Lunch zum Thema «Bäuerinnen»

Das letzte Bulletin 1/12 widmete die ZF den Bäuerinnen. Es erschien zum ersten Mal auf 32 Seiten. Um auf das neue Layout anzustossen, organisierte die ZF nach den Sommerferien – passend zum Thema – einen Kino-Mittagslunch im Kulturmarkt Zürich. Dort zeigte die ZF den Dokumentarfilm «Frauenbauer – Schweizer Bäuerinnen im 21. Jahrhundert» der Schweizer Regisseurin Rahel Grunder. Der Film zeigt anhand von acht Porträts den Wandel des traditionellen Berufsbildes der Bäuerin.

Ein Filmtipp für alle!  
Zu bestellen unter:  
[www.musethno.uzh.ch](http://www.musethno.uzh.ch)



Gute Unterhaltung im Kulturmarkt – dank dem Film von Rahel Grunder.



## 24. Oktober: Mitglieder-Apéro mit Lisa Feldmann

Fast 70 Mitglieder kamen im Oktober ins Hotel Storchen an den Mitglieder-Anlass mit Lisa Feldmann. Die «annabelle»-Chefredaktorin stellte sich mit viel Charme und Humor den Fragen der ZF-Präsidentin Andrea Gisler.

Die anwesenden Frauen erfuhren dabei Spannendes über den beruflichen Werdegang von Lisa Feldmann. Die gebürtige Norddeutsche studierte Germanistik und liess sich zur Psychotherapeutin ausbilden. Ihre Karriere begann Lisa Feldmann als Assistentin beim «Stern» und Ressortleiterin beim Magazin der «Süddeutschen Zeitung». Danach arbeitete sie bei den grossen Frauenzeitschriften «Elle» und «Cosmopolitan», wo sie sich regelmässig mit dem Verleger Jürg Marquard über die Ausrichtung der Zeitschrift stritt. «Unsere Streitereien waren schlimm, wir waren beide sehr aufbrausend. Heute haben wir aber wieder ein normales Verhältnis. Ich schätze seine Professionalität als Verleger.»

Seit 2004 ist Lisa Feldmann nun Chefredaktorin der «annabelle». Und man spürt, ihre Arbeit macht



Rund 70 Frauen interessierten sich für Lisa Feldmann.

ihr Spass. «Es gefällt mir sehr, bei Tamedia zu arbeiten. Ich habe viele Freiheiten und kann das Magazin gestalten, wie ich will. Nicht mal das Cover muss ich jemandem zeigen, das ist ein Luxus.»

Sichtlich stolz ist sie auch auf das breite Themenspektrum des Magazins – von Schönheit, Mode bis Politik und Wirtschaft. «Wobei nicht ich die «annabelle» erfunden habe. Die gibt es seit 74 Jahren. Sie war immer schon eine kluge Frau-

enzeitschrift, kritisch und engagiert in Frauenfragen.» Auch deshalb lancierte das Magazin im Oktober in der Schweiz eine Initiative für eine Frauenquote in Führungspositionen. Das Magazin dazu gab es für die Mitglieder beim Apéro gratis als Geschenk.

Ein rundum gelungener Abend mit tollen Frauen!

## 24. November: Meinungsmacherinnen-Tagung

Zum vierten Mal lud die ZF und Sozio-Consult zur Meinungsmacherinnen-Tagung an der Universität Zürich ein. 180 Frauen, so viele wie noch nie zuvor, kamen, um sich von prominenten Politikerinnen – wie der Bundesrätin Doris Leuthard und der Zürcher Stadtpräsidentin Corine Mauch – Tipps und Impulse zu holen für die eigene politische Karriere und als Meinungsmacherin. «Wir sind nicht hier, um zu jammern, sondern um etwas zu ändern», mit diesen Worten eröffnete ZF-Präsi-

dentin Andrea Gisler die Tagung. In Workshops, geleitet von Fachfrauen wie der Nationalrätin Kathy Riklin und der Publizistin Esther Girsberger, erfuhren die Teilnehmerinnen, was es braucht, um auf dem politischen Parkett zu bestehen. Ideal war der Tag an der Universität Zürich auch für das Networking. Wie wichtig ein gutes Netzwerk in der Politik ist, hob Bundesrätin Doris Leuthard in ihrem Schlussreferat hervor: «Für eine erfolgreiche Karriere muss

man gut vernetzt sein. Man braucht Vorbilder oder eine Gotte.» Sie selbst habe in ihrer politischen Laufbahn immer eine Frau gehabt, die sie unterstützt, sie in die verschiedenen politischen Aufgaben eingeführt und den richtigen Personen vorgestellt habe. Neben einem guten Netzwerk sei es aber auch wichtig, dass man sein Handwerk verstehe. «Man muss die Abläufe, Prozesse und Rechtsgrundlagen genau kennen – das gibt Sicherheit für einen guten Auftritt, und um die richtigen Entscheide zu treffen.» Nach dem Referat stellte sich die Bundesrätin mit viel Offenheit den Fragen der anwesenden Frauen. Bereits am Morgen hatte Corine Mauch den Teilnehmerinnen Mut gemacht für ein politisches Amt. Die Zürcher Stadtpräsidentin hob hervor, wie wichtig es sei, eine kritische Masse von Frauen in einem Gremium zu haben. «Empirische Studien zeigen, dass es rund 30 Prozent Frauen braucht, damit diese nicht als Minderheit wahrgenommen werden und sich selbst nicht als Minderheit sehen.»



Die Zürcher Stadtpräsidentin Corine Mauch betonte in ihrem Referat, wie wichtig es ist, eine kritische Masse von 30 Prozent Frauen in Gremien zu haben.



Zum Zmorge und für die Pausen gab es von den Zürcher Landfrauen feinen Zopf und Äpfel.

Bundesrätin Doris Leuthard stellte sich den spannenden Fragen von ZF-Präsidentin Andrea Gisler.



Einblick in die vollen Räume der Workshops. Auf dem Bild Marlies Senn, die den Kurs «Zeitmanagement im Wandel der Zeit» leitete.



Im Lichthof der Universität Zürich trafen sich die 180 Teilnehmerinnen zum Mittagessen – und nutzten die Zeit zum Netzwerken.

Die Zürcher Stadtpräsidentin Corinne Mauch gab den zukünftigen Meinungsmacherinnen wertvolle Tipps.



Bundesrätin Doris Leuthard beeindruckte beim Referat und der anschliessenden Fragerunde mit ihrer Offenheit.

# Wir freuen uns auf viele Begegnungen

Noch steckt die Zürcher Frauenzentrale mitten in den Vorbereitungen für das Jahr 2013. Ein Highlight steht aber schon fest: Die Politologin Regula Stämpfli wird ihr neues Buch «Die Vermessung der Frau» im Hotel Storchen vorstellen.

## 16. Januar: Neumitglieder-Apéro

Am 16. Januar lädt die ZF ihre neuen Mitglieder auf einen Besuch auf der Geschäftsstelle am Schanzengraben ein. Sie lernen das Team kennen und erfahren bei einem lockeren Apéro, für welche Frauenthemen sich die ZF seit nun fast 100 Jahren einsetzt.

**Wo:** Zürcher Frauenzentrale, Am Schanzengraben 29, 8002 Zürich.

**Weitere Informationen erhalten Sie mit einer persönlichen Einladung.**



## 2. Februar: Workshop Social Media

Millionen von Menschen sind in sozialen Netzwerken wie Facebook, King oder MySpace organisiert und vernetzt. Im Workshop zeigt Ihnen Corinne Dubacher, wie soziale Netzwerke funktionieren und was zu beachten ist. Finden Sie heraus, wie Sie Social Media nutzen können – beruflich und privat.

**Wann:** 9:00 bis 12 Uhr

**Wo:** Zürcher Frauenzentrale, Am Schanzengraben 29, 8002 Zürich

**Anmeldung unter:**

[www.frauenzentrale-zh.ch](http://www.frauenzentrale-zh.ch) oder

**schreiben Sie eine E-Mail an:**

[zh@frauenzentrale.ch](mailto:zh@frauenzentrale.ch).



## 8. März: Tag der Frauen!

2012 zeigte die ZFam Tag der Frau den Film «The Whistleblower» zum Thema Frauenhandel – mit anschließender Podiumsdiskussion und einem Apéro. Lassen Sie sich überraschen, was die ZF für 2013 geplant hat.

**Wo:** Roter Papiersaal, Sihlcity, Zürich  
**Alles Weitere erfahren Sie bald auf [www.frauenzentrale-zh.ch](http://www.frauenzentrale-zh.ch) oder auf [facebook.com/frauenzentrale.zh](https://facebook.com/frauenzentrale.zh).**



## 15. Mai: Generalversammlung

**Wann:** 17.30 Uhr, mit anschliessendem Nachtessen.

## 24. Mai: Regula Stämpfli stellt ihr Buch vor!



Im Wonnemonat Mai stellt die Politologin Regula Stämpfli im Hotel Storchen ihr neues Buch «Die Vermessung der Frau. Von Botox, Hormonen und anderem Irrsinn» vor. Die scharfsinnige Analytikerin mischt sich seit Jahren als eine der wenigen Frauen in der männlich geprägten Medienwelt in politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Themen ein. Mit ihren klugen Kommentaren ist sie in Radio, Fernsehen und Neuen Medien stets präsent.

**Wann:** 18.30 bis 21.00 Uhr

**Wo:** Hotel Storchen

**Ab Januar 2013 können Sie sich auf unserer Webseite für den Mitglieder-Anlass anmelden.**



## 8. Januar: BPW Switzerland – Business and Professional Women

«Grauzonen im Arbeitsrecht»: Referat von Martina Hunziker (Rechtsanwältin/Notarin) und Daryana Berényi (Rechtsanwältin).

**Wann:** ab 18:45 Uhr  
**Ort:** Hotel Zofingen, 4800 Zofingen

Anmeldung und Informationen unter: [www.bpw.ch](http://www.bpw.ch)



## 8. Januar: FDP Frauen Kanton Zürich

Frauen tragen den halben Himmel - auch im neuen China. Die Auslandschweizerin Helen Freiermuth berichtet über China und die Rolle der Frau in der wandelnden Gesellschaft.

**Wann:** 19:Uhr, nach Vortrag Apéro  
**Ort:** Zunfthaus zur Waage, Zürich  
[www.fdp-frauen-zh.ch](http://www.fdp-frauen-zh.ch)



## 25. Januar: BPW Switzerland «Frauen in Männerberufen»

«Frauen in Männerberufen»: Zita Langenstein erzählt von ihrer Tätigkeit als Butler und wird uns mit Geschichten aus dem Buckingham Palace unterhalten. Sie ist der einzige weibliche Butler der Schweiz und weiss von was sie spricht, wenn es um Frauen in Männerberufen geht.

**Wann:** 18:30 Uhr  
**Ort:** Club zur Geduld, Winterthur

## 29. Januar: FFU-PEE FachFrauen Umwelt

«Die gelassene Art, sich durchzusetzen»: Lernen Sie in diesem Seminar anhand praktischer Beispiele Strategien, um sich durchzusetzen und Ihre Ziele positiver zu verfolgen. Mit simplen Selbstbehauptungsstrategien lernen Sie, den beruflichen und privaten Alltag besser zu meistern. Was Ihnen das bringt? Eine bessere Lebensqualität!  
[www.ffu.ch](http://www.ffu.ch) oder [www.svin.ch](http://www.svin.ch)



**Wann:** ganztägig  
**Wo:** Zentrum Karl der Grosse, Zürich

### ANZEIGE

**Wir machen dem Schmutz Beine – flexibel und schnell**

**NEL-CLEAN**

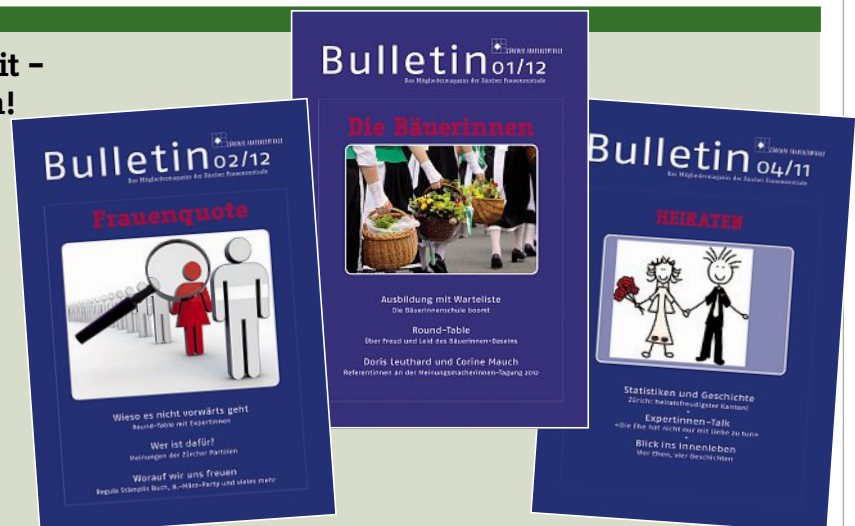
- Büroreinigung
- Wohnungsreinigung
- Unterhaltsreinigung

Telefon 078 895 19 77  
E-Mail: [nelclean@gmx.ch](mailto:nelclean@gmx.ch)

### INSERATE FÜR DAS BULLETIN 2013

#### Gewinnen Sie Aufmerksamkeit – mit einem Inserat im Bulletin!

Das ZF-Bulletin zu einem frauerelevanten Thema erscheint zweimal im Jahr, jeweils im Juni und Dezember.  
**UND SO KÖNNEN SIE PROFITIEREN:** Mit einem Inserat erreichen Sie dynamische, engagierte und aufmerksame Frauen. Die Auflage beträgt 3'500 Exemplare und schliesst, nebst ZF-Mitgliedern, auch Entscheidungsträgerinnen aus Politik, Wirtschaft und Kultur mit ein. Auf unserer Webseite finden Sie die Insertionstarife für das Jahr 2013.



# VON FRAUEN FÜR FRAUEN

## Beratungsangebote – frauenspezifisch, effizient, kompetent

«Danke, dass auch Menschen ohne viel Geld die Möglichkeit auf eine Rechtsberatung haben! Es ist schön, dass Sie da sind. Vielen herzlichen Dank.»

«Vielleicht erinnern Sie sich, Frau Senn: Sie haben mir in der Kick-Off-Beratung einen Kräutertee angeboten. Auf dem Etikett stand: ‚Lass die Dinge zu Dir kommen‘. Dieser Spruch hat mich unter anderem begleitet in der Zeit des ‚Abwartens‘, wie es weiter geht. Er steckt in meinem Portemonnaie und ermutigt mich auch in persönlichen Prozessen. Das war sehr passend! Danke für Ihre sehr gute und hilfreiche Arbeit!»

«Ich bin begeistert von der differenzierten und einfühlsamen Budgetberatung, wie auch von dem breiten Angebot der Frauenzentrale.»

«Ich habe bisher drei verschiedene Beratungssituationen mit verschiedenen Rechtsberaterinnen erlebt und schätze deren Engagement sehr. Toll, wie ihr das macht!»

«Die Rechtsberaterin hatte die Begabung zuzuhören, sich einzufühlen und dann die ‚Lebensfrage‘ juristisch abzubilden. Solche Menschen sind in jeder Disziplin rar.»

## ZF-Anlässe – spannend, vielseitig, anregend

«Ich habe die Führung sehr genossen, dafür haben die beiden Leiterinnen des Vereins Frauenstadtrundgang gesorgt, die uns mit viel Witz und Charme das Thema näher gebracht haben. Es war nicht meine erste Stadtführung, aber es war eine meiner Besten.»

**Frauenstadtrundgang Zürich, Juli 2012**

«Der nette Herr Billeter, der uns durch die Studios des Schweizer Fernsehens führte, war in seinem Element. Entsprechend ansteckend war seine Begeisterung. Andrea Vetsch ist sehr engagiert auf die Fragen der Frauen eingegangen.»

**Kollektivmitglieder-Anlass, August 2012**

«Andrea Vetsch war interessiert und offen. Das hat mich gefreut. Die Gelegenheit zur Vernetzung ist mir wichtig, und diese war gegeben.»

**Kollektivmitglieder-Anlass, August 2012**

«Der Anlass mit Lisa Feldmann im Hotel Storchen war hochspannend, obwohl ich sie vorher nicht kannte. Besonders gefallen hat mir, dass so viele Themen besprochen wurden. Ich finde, Ihre Anlässe werden immer spannender.»

**Mitglieder-Lunch, Oktober 2012**

«Herzlichen Dank nochmals für diesen gelungenen Anlass! Ich war von beiden Workshops wie auch von den Referaten begeistert und hatte einige tolle Begegnungen. Merci!»

**Meinungsmacherinnen-Tagung 2012**

«Danke für diese grossartige Tagung – spannende Workshops, mitreissende Referate, erstklassige Organisation: Ein super Tag!»

**Meinungsmacherinnen-Tagung 2012**

## EINE SPENDE STÄRKT DIE FRAUEN!



Seit ihrer Gründung im Jahr 1914 engagiert sich die Zürcher Frauenzentrale sozial und gesellschaftspolitisch für die Frauen.

Wo viele Frauen betroffen sind, handeln wir. Die Organisation von Abstimmungskampagnen und Wahlanlässen gehört ebenso zu den Kernaufgaben des Dachverbandes wie die Unterstützung von Kandidatinnen. Aber auch weniger spektakuläre Hintergrundarbeit ist wichtig und nötig. So zum Beispiel unsere Beratungsangebote speziell für Frauen.

Die ZF finanziert sich zum grössten Teil aus eigenen Mitteln und ist deshalb für soziale und gesellschaftspolitische Projekte immer wieder auf wohlwollende Spenderinnen und Spender angewiesen. **Spendenkonto: PC 80-4343-0**