

«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 aufgerüttelt. 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 Finanzchefinnen. 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?

ROUND-TABLE

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 Angebrauten 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 einführt, 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 Politik. 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.

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



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.

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

ROUND-TABLE

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 Teilzeitstellen 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