



EqualVoice

Die EqualVoice-Initiative von Ringier stärkt
die Sichtbarkeit von Frauen in den Medien.
Für mehr Vorbilder. Für mehr Gleichheit.
Für mehr Diversität.

Das Magazin zur EqualVoice-Initiative erscheint als Beilage der
Schweizer Illustrierten, der Handelszeitung sowie des SonntagsBlick.

Handelszeitung

TATEN STATT WORTE NR. 388

TATENDRANG

LEGT GROSSEN WERT AUF LOHNGERECHTIGKEIT.

KW 36/21



Für unser Engagement im Bereich der Lohngerechtigkeit zwischen Mann und Frau haben wir als erste grosse Detailhändlerin der Schweiz eine Zertifizierung erlangt. Das Zertifikat «Fair Compensation» bestätigt, dass unsere Lohnpolitik die Kriterien zur Einhaltung von Lohngerechtigkeit erfüllt.

TATEN-STATT-WORTE.CH



Für mich und dich.

«Uns ist allen bewusst, es ist ein Marathon, kein Sprint»

82 Prozent aller Artikel weltweit handeln von Männern. Auch in der Schweiz ist dieses Bild nicht relevant anders: Nur einer von vier Artikeln handelt von einer Frau.

Es drängen sich Fragen auf: Gibt es einfach viel weniger spannende Frauen? Oder geben Männer die besseren Geschichten her? Es dürfte Einigkeit darüber herrschen, dass die Antwort darauf ein klares und lautes «Nein» ist!

Genau dort setzt unsere Initiative EqualVoice an. Ziel von EqualVoice ist es, Frauen in der Berichterstattung sichtbar zu machen und Frauen und Männern die gleiche Stimme zu geben. Beim Thema Gleichstellung hat sich weltweit eine Erkenntnis durchgesetzt: Nur wo gemessen wird, passiert eine Verbesserung. Kern der Initiative ist daher der EqualVoice-Factor. Er liefert den Redaktionen eine Datenbasis über den Frauen- und Männeranteil in den Artikeln.

EqualVoice ist ein Herzensprojekt für mich. Das Thema Chancengleichheit beschäftigt mich schon seit meiner Kindheit in Brasilien. Mit EqualVoice schaffen wir eine Zukunft, in der Frauen und Männer die gleiche Stimme haben, sichtbar sind und ihre Ideen, Geschichten und Erfolge mit der Welt teilen können – unabhängig von ihrem Geschlecht. Mit dem EqualVoice-Factor machen wir das Thema Gleichstellung auch messbar – wir lösen das Thema von einer emotionalen Diskussion, und ich als CFO bin überzeugt: «What gets measured, gets done!»

Trotz Covid-Pandemie haben wir in den letzten knapp zwei Jahren einiges erreicht und dürfen grosse Fortschritte verkünden. EqualVoice ist eine Teamleistung – denn es braucht jede:n Einzelnen von uns, um in der Gesellschaft eine Veränderung zu bewirken. Nur durch die Zusammenarbeit von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Sport, Kultur und Medien werden wir eine gleichgestellte Zukunft für unsere Kinder schaffen, und nur gemeinsam können wir die Welt verändern.

Mit EqualVoice haben wir bei Ringier wichtige Leitplanken gesetzt. Diese weisen auch weiterhin den Weg zu mehr Gleichstellung und Diversität. Aber uns ist allen bewusst, es ist ein Marathon und kein Sprint – aber es macht vor allem Spass. Seien Sie mit dabei – wir freuen uns!

**Annabella Bassler, Initiantin von EqualVoice
und CFO der Ringier AG**



Inhalt

IMPRESSUM

Das Extra zur EqualVoice-Initiative erscheint als Beilage in der Schweizer Illustrierten, der Handelszeitung sowie dem SonntagsBlick.

Herausgeber: Ringier AG, Brühlstrasse 5, 4800 Zofingen
Verlag: Ringier AG, Dufourstrasse 23, 8008 Zürich
Tel.: 044 259 62 62
Fax: 044 259 66 65
E-Mail: brandstudio@ringier.ch

Herstellung: Ringier Brand Studio (Leitung Fabian Zürcher)
Produktion: Alice Massen
Gestaltung: Dominique Signer
Vermarktung: Ringier Advertising
Tel.: 058 269 20 00
E-Mail: digitalservices@ringier.ch
Anzeigenpreise und AGB: www.ringier-advertising.ch
Druck: Swissprinters Zofingen

Bekanntgabe von namhaften Beteiligungen der Ringier AG gemäss Art. 322 Abs. 2 StGB: Admeira AG, DeinDeal AG, Energy Broadcast AG, Energy Schweiz Holding AG, Energy Bern AG, Energy Zürich AG, Geschenkidee.ch GmbH, JobCloud AG, Ringier Africa AG, Ringier Axel Springer Media AG, Ringier Axel Springer Schweiz AG, Ringier Digital Ventures AG, Ringier Print Holding AG, Ringier Sports AG, Scout24 Schweiz AG, SMD Schweizer Mediendatenbank AG, Ticketcorner Holding AG, S.C. Ringier Romania S.R.L. (Rumänien), EJOBS GROUP S.R.L. (Rumänien), REALMEDIA NETWORK SA (Rumänien), Ringier Sportal S.R.L. (Rumänien), Ringier Pacific Limited (Hongkong), Ringier Vietnam Company Limited (Vietnam), Ringier Vietnam Classifieds Company Limited (Vietnam), IM Ringier Co., Ltd. (Myanmar), Pyramid Solutions Company Limited (Myanmar), Ringier South Africa (Pty) Ltd (Südafrika)



6

Der K(r)ampf

Es ist ein langer Weg zur Gleichberechtigung – in der Schweiz ein speziell langer. Die Gründe, die Geschichte.

18

Anders gedacht

Wer sind unsere Vorbilder? Was denken Frauen in Bezug auf die Gleichstellung? Was Männer? Die Ergebnisse der Sotomo-Studie.

22

Sonderfall Schweiz

Wenig Mutterschutz, wenig Papi-Zeit, wenig Krippenplätze. Die Schweiz ist Eltern gegenüber knausrig. Und erschwert so Gleichstellung.



28

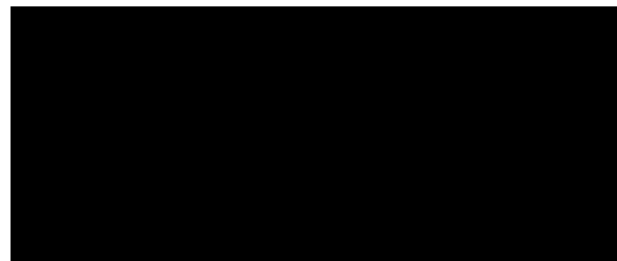
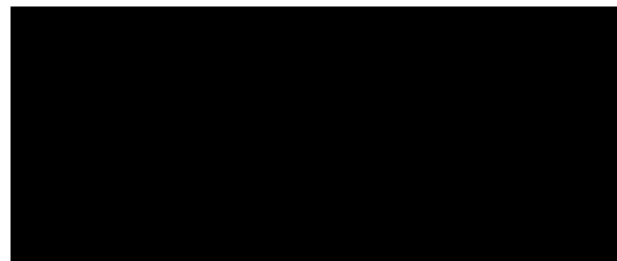
Men only?

In den Chefetagen gibt es nach wie vor wenige Frauen, gerade an der Spitze. Was Unternehmen ändern können.

34

Die Sportchefin

33 Fragen an Steffi Buchli, Chefredaktorin Sport bei der Blick-Gruppe.



38

Ja oder nein?

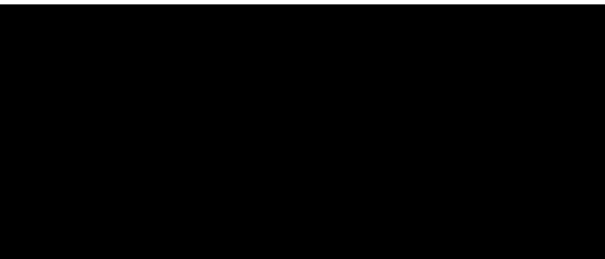
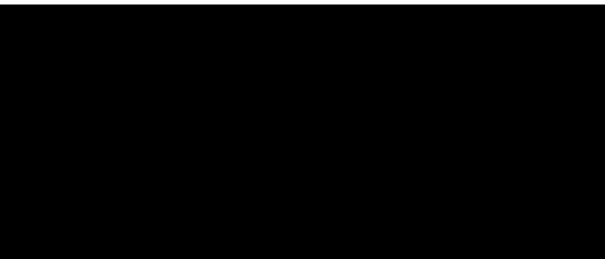
Braucht es die Frauenquote? Ja, findet ETH-Professorin Ursula Keller. Nein, sagt Nicole Burth, Leiterin Kommunikation bei der Post.

42

Das Produkt ist geschlechtslos

Unternehmen schaffen zunehmend die Unterteilung in Frauen- und Männerprodukte ab.





46

*** / : !**

Gendern – aber wie? Und ist die deutsche Sprache ungerecht? Ja, findet Sprachwissenschaftlerin Luise F. Pusch.

52

Andere Vorbilder
Frauenberuf?
Männerberuf?
Von wegen!
Finden Frauen in vermeintlichen Männerberufen – und umgekehrt.



58

Neu denken

Wie entstehen Vorurteile?
Was können wir dagegen tun?
8 Tipps gegen die Schere im Kopf.

62

Männerfarbe MINT?

Zahlen scheinen Frauen immer noch abzuschrecken – zumindest wenn es um die damit verbundenen Hochschulfächer geht. Wie lässt sich dieses brachliegende Potenzial nutzen?



66

Frau ETH

Sarah Springman ist Rektorin der Zürcher ETH. Die ehemalige Triathletin im Gespräch.



72

Wirtschaftsfaktor Frau

Frauen sind bereit, mehr für Produkte zu bezahlen – wenn die Firma gefällt. Eine Chance für mehr Engagement. Ein Risiko durch «Pinkwashing».

76

Bild der Frau

Starfotografin Brigitte Lacombe über die Vor- und Nachteile als Frau in einer männerdominierten Branche.

78

Zahlen, bitte!

Wie gross ist die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen tatsächlich? Die Zahlen und Fakten im Überblick.

80

Es lebe der Unterschied!

Zumindest im Bett, findet Sexologin Caroline Fux.

Der lange Weg zu gleichen Rechten

2021 ist ein Jubiläumsjahr der Gleichberechtigung: Vor 50 Jahren führte die Schweiz das Frauenstimmrecht ein, seit 40 Jahren ist die Gleichstellung der Geschlechter in der Verfassung verankert. Die Schweizer Frauenbewegung kämpfte dafür jahrzehntelang, viel länger als in den meisten Ländern Europas. Einmal mehr stellt sich die Frage: Warum dauerte es so lange?

Text: Adrian Meyer

Rückständige Schweiz:
An einer Demonstration am 1. Mai 1957 in Zürich fordern Frauen gleiche politische Rechte. Zwei Jahre später wird das in einer ersten Volksabstimmung mit grosser Mehrheit abgelehnt.

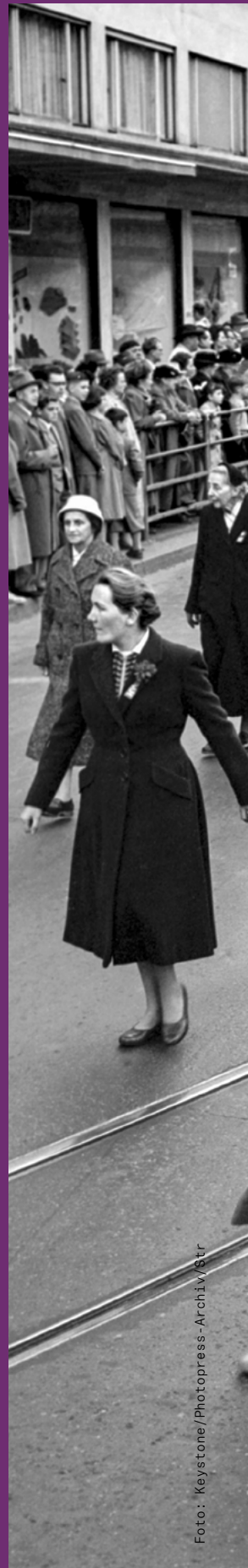


Foto: Keystone/Photopress-Archiv/Str



1789

Beginn der Frauenbewegung: Die französische Revolutionärin Olympe de Gouges fordert zwei Jahre nach der Erklärung der Männer- und Bürgerrechte dieselben Rechte auch für Frauen. Vergebens. Vom Revolutionstribunal wird sie 1793 zum Tode verurteilt und durch die Guillotine enthauptet.



Es hätte alles anders kommen können. Vor genau 135 Jahren hatte die Schweiz die Möglichkeit, zur Vorreiterin für Frauenrechte zu werden. Im Jahr 1886 forderte die Juristin Emilie Kempin-Spyri ihr Recht auf Gleichstellung, da ihr das Anwaltspatent als Frau verwehrt wurde. Dagegen legte sie vor dem Bundesgericht eine staatsrechtliche Beschwerde ein. Ihr Argument: Artikel 4 der damaligen Bundesverfassung – «Alle Schweizer sind vor dem Gesetze gleich» – umfasse schliesslich beide Geschlechter. Doch: Das Bundesgericht wies die Beschwerde ab. Die Forderung einer rechtlichen Gleichstellung der Geschlechter sei zwar ebenso neu als kühn; könne aber nicht gebilligt werden.

Der «Fall Kempin» stellt einen der ersten Leitsentscheide zur Gleichstellung in der Schweiz dar – und steht für viele weitere Niederlagen der Frauen. Jahrzehntelang sollten sie in der Folge erfolglos für gleiche Rechte petitionieren, demonstrieren, streiken und nach Bern marschieren. Erst am 7. Februar 1971 führte die Schweiz das Frauenstimmrecht durch eine Volksabstimmung ein – als eine der letzten Nationen weltweit. Bis zur Gleichstellung der Geschlechter in der Bundesverfassung sollte es gar bis 1981 dauern.

Im Jubiläumsjahr zu 50 Jahren Frauenstimmrecht und 40 Jahren Gleichstellungsartikel stellt sich einmal mehr die Frage: Warum brauchte die Schweiz dafür so lange?

Otto Baumberger, 1920, Wollt Ihr solche Frauen? © 2021, ProLitteris, Zürich



1868

Erste Frauenrechtlerin der Schweiz: Marie Goegg-Pouchoulin gründet 1868 die erste internationale Frauenorganisation.

1886

Der «Fall Kempin»: Das Bundesgericht lehnt eine Beschwerde der Juristin Emilie Kempin-Spyri ab. Sie fordert Gleichberechtigung, weil ihr als Frau das Anwaltspatent verwehrt bleibt.

1896

Die Frauenbewegung formiert sich: Erster Kongress für Fraueninteressen wird in Genf durchgeführt.

1918

Klare Forderungen: Die Einführung des Frauenstimmrechts ist eine der zentralen Forderungen des Landesstreiks.

1919–21

Erste kantonale Abstimmung zum Frauenstimmrecht: Das Plakat mit der Nein-Parole und dem Ungeheuer darauf, zu dem Frauen in der Politik angeblich werden würden, gestaltet von Otto Baumberger, wurde in Basel-Stadt und Zürich eingesetzt.

Fragt man Gleichstellungsexpertinnen, Historikerinnen und Politikerinnen, wie sie zum Jubiläumsjahr stehen, ist der Tenor eindeutig: Es gibt keinen Grund zum Feiern. «Für mich gibt es nichts zu jubilieren, sondern viel zu reflektieren», sagt Elisabeth Joris. Die 75-jährige Zürcher Historikerin gehört zu den profiliertesten Kennerinnen der Schweizer Frauengeschichte. Sie will gleich mit einem Missverständnis aufräumen. Nämlich dem, dass die Schweiz das Klischee des

1928

Gleiche Rechte im Schneckentempo:
Frauen und Verbände protestieren während
der Schweizerischen Ausstellung für Frauen-
arbeit (SAFFA) in Bern erneut gegen das träge
Tempo in Sachen Frauenstimmrecht.



Donald Brun, 1946

1946

Wahlplakate: Die Plakate
aus den 1940er-Jahren
verdeutlichen die dama-
lige Stimmung gegenüber
dem Frauenstimmrecht.
Wer in die Politik geht,
ist eine Rabenmutter und
vernachlässigt die wahren
Pflichten einer Frau.
Nämlich die der Mutter
und Hausfrau. Die Moral-
keule wirkte.



Hugo Laubi, 1946

Sonderfalls auch in Sachen Frauenbewegung bediente. Denn: Den weltweiten Entwicklungen hinkte diese nie hinterher. Von Beginn an war sie international eingebettet: So gründete die Genfer Pionierin für Frauenrechte, Marie Goegg-Pouchoulin, im Jahr 1868 die erste internationale Frauenorganisation überhaupt. Früh organisierten sich die Schweizer Frauen zudem zu einer politischen Bewegung, insbesondere nach der Totalrevision der Bundesverfassung im Jahr 1874,

die den Frauen ihre politischen Rechte verwehrte. Anfang des 20. Jahrhunderts erstarkte die Frauenbewegung sogar und wurde immer selbstbewusster in ihren Forderungen – wie überall in Europa.

Direkte Demokratie als Hindernis

Das Problem, sagt Joris, sei somit nicht eine schwache Frauenbewegung gewesen. Sondern die besonderen Machtstrukturen der direkten Demokratie mit einer männerbündischen, republikani-

schen Tradition. «Öffentlichkeit war in der Schweiz stets eine Männeröffentlichkeit.» Männer kümmerten sich um das Äussere, Politische; Frauen um das Innere, Private. So wie die Männer den Frauen zu Zünften, Beizen-Säli oder Vereinen den Zutritt verwehrten, galt in der Politik: «Frauen gehören einfach nicht dorthin.»

Zudem hatten individuelle Menschenrechte in der Schweiz stets einen geringen Stellenwert. Wichtiger war die kollektive →



1957

Erste Frau an der Urne: Die Schweizer Männer stimmen über das Zivildienst-Obligatorium für Frauen ab. Die Walliser Gemeinde Unterbach lässt daraufhin erstmals Frauen abstimmen. Ein Skandal. Die erste Frau, die an die Urne tritt, ist die Frau des Gemeindepräsidenten, Katharina Zenhäusern.



1958

Durchbruch: Gertrud Späth-Schweizer wird in den Riehener Bürgerrat gewählt – als erste Schweizerin in einer politischen Behörde.



1959

Rückschlag: Das Frauenstimmrecht wird in einer ersten Abstimmung mit 67% Nein-Stimmen abgelehnt.

1960

Ausnahme-Kantone: Nur Waadt, Neuenburg und Genf stimmen der Vorlage zu und führen das kantonale und kommunale Frauenstimmrecht ein.



1968

Ein Jahr, das vieles verändert: Ein Polizist weist an der Landsgemeinde in Trogen, Appenzell Ausserrhoden, eine Frau vom Platz. Im selben Jahr sorgen Studentenrevolten für soziale Umbrüche.

Verteidigung der Eidgenossenschaft vor fremden Mächten. «Freiheit meinte in der Schweiz nicht zwingend die Freiheit des Individuums, sondern die Unabhängigkeit der Nation», sagt Joris. Der freie Schweizer Bürger war somit ein wehrpflichtiger Soldat, der sein Vaterland verteidigte. Da die Frauen aber nicht dienstpflichtig waren, standen ihnen keine politischen Rechte zu. Was heute absurd erscheint, war lange ein legitimes Argument: So war an der Appenzeller Landsgemeinde noch bis ins Jahr 1991 ein Degen, Bajonett oder Säbel die Voraussetzung, um abstimmen zu dürfen. «Frauen hatten keinen Degen», sagt Joris, «deshalb durften sie nicht abstimmen.»

Während nach dem Ersten und Zweiten Weltkrieg immer mehr Nationen das Frauenstimmrecht einführten, gingen die

Schweizer Frauen leer aus. «Die Schweiz verspielte ihre demokratische Vorreiterrolle nach dem Ersten Weltkrieg zunehmend», sagt Historikerin Joris. «Die Männer im Parlament und im Bundesrat zeigten keinen Willen, daran irgendetwas zu ändern.» Es habe schlicht keine Notwendigkeit gegeben, den Frauen mehr Mitsprache zu gewähren.

Männer bleiben eisern

Sinnbildlich dafür steht der Umgang mit zwei Motionen, mit denen die Nationalräte Herman Greulich (SP) und Emil Göttsheim (FDP) Ende 1918 das Frauenstimmrecht forderten. Jahrzehntlang liess der Bundesrat das Geschäft unerledigt in der Schublade verstauben – «wegen dringenderer Probleme». Um die Regierung zum Handeln zu bewegen,

68er-Frauenrechtlerin Andrée Valentin

«Wir wollten nichts als die Revolution»

«Freiheit ist für mich das Wichtigste, wichtiger sogar als die Liebe. Eine Rebellin war ich schon als Kind. Die spiessige, todlangweilige Schweiz der 50er- und 60er-Jahre war bedrückend. Was hatten wir jungen Frauen für eine Perspektive? Vielleicht durften wir auf die höhere Töchterschule. Aber dann galt es, zu heiraten, Kinder zu kriegen, versorgt zu werden. Ich sah, wie meine Mutter als Hausfrau ihr Potenzial nicht ausleben konnte, und fragte mich: Ist das alles? Ich habe einen starken Gerechtigkeits Sinn und war oft eine Vorreiterin. Als Teenager las ich Simone de Beauvoir und habe meinen Freundinnen von der Anti-Baby-Pille erzählt. An der Uni Zürich organisierte ich Proteste und war Präsidentin der Fortschrittlichen Studentenschaft Zürich. Der Vietnam-Krieg, die imperialistische Ausbeutung, die Unterdrückung der Frauen haben mich empört. Wir 68er wollten nichts anderes als die Revolution. Wie naiv wir doch waren! Das Frauenstimmrecht war für uns junge Feministinnen nicht das eigentliche Thema, sondern längst eine



Selbstverständlichkeit. Wir wollten viel mehr: die Gleichstellung auf allen Ebenen. Diesen Wunsch trugen

wir 1968 mit einer Störaktion in die Öffentlichkeit, als der Zürcher Frauenstimmrechtsverein sein 75-jähriges Bestehen im Schauspielhaus feierte. Auf der Bühne Blumen und ein Quintett des Tonhalle-Orchesters, im Parkett die altherwürdigen Frauenrechtlerinnen mit ihren Gatten. Ich bin auf die Bühne marschiert und forderte, dass wir nicht jubilieren sollten, sondern protestieren und diskutieren. Dass wir Frauen uns von den Zwängen traditioneller Geschlechterrollen emanzipieren müssten, statt bei den Männern um Rechte zu betteln. Alle waren schockiert. Die Männer im Publikum schimpften. Es hat ihr Weltbild erschüttert. An dem Abend ist die Frauenbefreiungsbewegung entstanden. Und ich wurde eine Art Ikone des Schweizer Feminismus, ohne das wirklich zu wollen.»



Andrée Valentin (mit Sonnenbrille) als 24-Jährige bei der Besetzung des Globus-Provisoriums 1968. Die heute 77-Jährige studierte an der Universität Zürich Wirtschaft, Geschichte und Soziologie. Ab 1969 lebte sie unter anderem in Deutschland, Frankreich, Indien und Italien.



1969

Marsch auf Bern: Am 1. März demonstrieren 5000 Frauen und Männer vor dem Bundeshaus für das Frauenstimmrecht, angeführt von Emilie Lieberherr (2. v. r.).

lancierte der Schweizerische Verband für Frauenstimmrecht 1929 eine Petition mit fast 250 000 Unterschriften – bei vier Millionen Einwohnern eine Rekordzahl. Sie blieb wie alle anderen Vorstösse folgenlos. «Egal ob die Frauen das Stimmrecht forsch forderten oder zurückhaltend weibelten», sagt Joris, «es nützte nichts.»

Erste Schritte ab den 50er-Jahren

Und dann, 1959, sollte das Thema ein für allemal erledigt werden: Das Parlament stimmte der Vorlage des Bundesrats zur Einführung des Frauenstimmrechts zu – wohl ahnend, dass sie vom Männervolk versenkt würde. Tatsächlich sagten zwei Drittel Nein. Nur die Kantone Waadt, Genf und Neuenburg stimmten zu und führten das kantonale und kommunale Frauenstimmrecht ein.

Schliesslich holte der Zeitgeist die patriarchale Eidgenossenschaft doch noch ein: Ende der 60er-Jahre sorgten Jugendrevolten weltweit für soziale Umbrüche. Die 68er-Bewegung (siehe Interview mit Frauenrechtlerin Andrée Valentin) rüttelte an alten Idealen und traditionellen Geschlechterrollen. In der Schweiz wollten die jungen Feministinnen der Frauenbefreiungsbewegung nicht mehr um politische Rechte betteln, sondern forderten die umfassende Gleich- →

«Selbstbewusstsein ist das, was weibliche Führungskräfte am Arbeitsplatz wirklich brauchen.»

Bereits heute beträgt der Frauenanteil in Führungsteams bei CSL Behring durchschnittlich 45 % – in einigen sogar 67 %. Was ist CSL Behring's Erfolgsrezept für die Förderung der Geschlechtervielfalt auf Management-Ebene?



Für Camilla Shen, Executive Director Intercontinental Commercial Operations, ist ganz klar: «Wir Führungskräfte müssen neugierig darauf sein, jede Perle in unseren Reihen zu entdecken. Denn wenn wir jeder Stimme – unabhängig von Herkunft oder Geschlecht – Gehör verschaffen, fördert

dies das Selbstbewusstsein. Und Selbstbewusstsein ist das, was weibliche Führungskräfte am Arbeitsplatz wirklich brauchen.»

Markus Stämpfli, Vice President und General Manager für Intercontinental Commercial Operations bei CSL Behring, ist dabei ein starker Verbündeter: «Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass Vielfalt eine wichtige organisatorische Stärke ist, um unser Versprechen unseren Patient*innen gegenüber zu erfüllen.»

«CSL Behring scheint den Code geknackt zu haben, wenn es um die Einstellung neuer Führungskräfte und die nachhaltige Förderung («Retention») weiblicher Talente geht», sagt Alkistis Petropaki, Geschäftsführerin von Advance, dem führenden Unternehmensverband für Geschlechtergleichstellung in der Schweiz. «Indem wir ihre Herangehensweise teilen, helfen wir anderen Unternehmen das anzuwenden, was sich bewährt hat.»

«Es ist sehr bereichernd, CSL Behring als Unternehmenspartner zu wissen», sagt auch Sean Yap, Vizepräsident der Healthcare Businesswomen's Association (HBA) Zurich-Zug Chapter. HBA ist eine globale Non-Profit-Organisation für Geschlechtergerechtigkeit. «Gemeinsam setzen wir unsere Mission fort, Frauen zu befähigen, in unserer Branche erfolgreich zu sein.»

«Diversity, Equity and Inclusion ist eine Reise, auf der es darum geht, die einzigartigen Stärken unserer Mitarbeitenden zu entdecken und eine integrative Kultur zu leben», so Elena Kharlamova, Director of Talent Acquisition bei CSL Behring. «Dabei haben wir schon einiges erreicht. Jetzt gilt es, diesen Schwung für die kommenden Jahre mitzunehmen.»

Den Durchschnitt übertrumpfen

Mit einem Frauenanteil von 45,1% bei neu eingestellten Führungskräften übertrifft CSL Behring den Schweizer Durchschnitt deutlich.



Welt
29%¹

Schweiz
33,5 %²

CSL Behring
Schweiz 45,1 %³

CSL Behring Intercontinental
Führungsteam 67 %⁴

1 Catalyst <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>
2 OECD.Stat <https://stats.oecd.org/>
3 Gender Intelligence Report, Advance – Gender Equality in Business Association and Research Institute for International Management at the University of St. Gallen
4 CSL Internal data

CSL Behring ist ein weltweit führendes Unternehmen im Bereich Biotherapeutika. Unsere Prinzipien für eine Kultur der Vielfalt stehen im Einklang mit den Grundsätzen der Biotechnology Innovation Organization (BIO) zu Personalentwicklung, Vielfalt und Integration.

Erfahren Sie mehr über unser Engagement und offene Stellen unter cslbehring.ch/careers

1971

Frauen in die Politik: Am 7. Februar stimmen die Schweizer Männer dem Frauenstimmrecht in einer zweiten Volksabstimmung zu. Bei den eidgenössischen Wahlen vom 31. Oktober ziehen erstmals zwölf Frauen ins Parlament ein.



1977

Erste Präsidentin: Elisabeth Blunschy-Steiner (CVP) wird 1977 erste Nationalratspräsidentin.

1981

Zehn Jahre nach Einführung des Frauenstimmrechts: Die Gleichstellung der Geschlechter wird am 14. Juni durch eine Volksabstimmung in der Bundesverfassung verankert.

1983

Die Politik wird weiblicher: Hedi Lang (SP) wird 1983 in Zürich als erste Frau überhaupt in eine Kantonsregierung gewählt. Lilian Uchtenhagen (SP) ist erste Bundesratskandidatin – doch Otto Stich wird gewählt.

stellung der Frau. Mit ihrem radikalen Auftreten irritierte die neue Frauenbewegung sogar die traditionellen Frauenrechtlerinnen.

Schweiz gerät zunehmend unter Druck ab den 60er-Jahren

Zu dieser Zeit wollte die Schweiz der Europäischen Menschenrechtskonvention beitreten – unter Vorbehalt des Frauenstimmrechts. Den Frauen platzte nun endgültig der Kragen. Im legendären Marsch auf Bern strömten am 1. März 1969 rund 5000 Demonstrantinnen vor das Bundeshaus und forderten mit einem Pfeifkonzert ihr Stimmrecht. «Wir stehen hier nicht als Bittende, sondern als Fordernde», rief die spätere Zürcher SP-Ständerätin Emilie Lieberherr von der Tribüne. «Mänscherächt für beidi Gschlächt» stand auf unzähligen Transparenten.

Das Medienecho war gewaltig – und erschreckte die Politiker. «Nun merkten



1984

Pionierin: Elisabeth Kopp (FDP) wird erste Bundesrätin der Schweiz. Wegen des Kopp-Skandals tritt sie jedoch 1989 vorzeitig zurück.

selbst die letzten Patriarchen, dass das fehlende Frauenstimmrecht für die Schweiz zum Imageschaden wurde», sagt Joris. «Typisch Schweiz, es braucht eben immer Druck von aussen.» Noch im selben Jahr präsentierte der Bundesrat eine neue Vorlage.

Am 7. Februar 1971, 123 Jahre nach der ersten Bundesverfassung, gewährten die Männer den Frauen in einer Volks-

abstimmung endlich politische Rechte. Gleichzeitig zogen zwölf Frauen ins Parlament. Die meisten Kantone führten darauf das Frauenstimmrecht auf kantonaler Ebene ein. Als letzter tat dies Appenzell Innerrhoden, er musste dazu 1990 erst durch das Bundesgericht gezwungen werden.

«Menschen (Frauen!) brauchen Vorbilder. Und Ermunterung! Als alt Bundesrätin Calmy-Rey damals den Frauen das Signal gab, sie seien im diplomatischen Dienst willkommen, schnellten die Bewerbungen von qualifizierten Frauen in die Höhe.»

Gleichstellung erst ab 1981

Die Gleichstellung der Geschlechter war damit lange nicht erreicht. Es brauchte weitere zehn Jahre und eine Volksinitiative, bis diese in der Verfassung verankert wurde. Seit 1981 steht dort: «Mann und Frau sind gleichberechtigt.» Für die Gleichstellungsexpertin und Politikwissenschaftlerin an der Hochschule Luzern, Gesine Fuchs, ist der Verfassungsartikel von 1981 «der entscheidende Durchbruch und die absolute Voraussetzung für glei- →



Dr. Marion Weichelt, Diplomatin

Nationalrätin Kathrin Bertschy «Die Schweiz hat noch immer Aufholbedarf»

«Die Schweiz ist noch eine sehr junge Demokratie», sagt Kathrin Bertschy, Co-Präsidentin des Frauendachverbands Alliance F und Nationalrätin der Grünliberalen. «Das ist vielen nicht bewusst.» Wirklich demokratisch sei das Land erst seit dem Frauenstimmrecht. Zwar haben Frauen heute alle politischen Rechte. In der Politik sind sie dennoch in fast allen Gremien in der Unterzahl – vor allem auf Gemeinde- und Kantonsebene. «Hier hat die Schweiz noch viel Aufholbedarf.» Um mehr Frauen in die Politik zu bringen, initiierte Bertschy vor den Wahlen 2019 die überparteiliche Kampagne «Helvetia ruft». Diese motivierte Frauen gezielt, für das Parlament zu kandidieren, und setzte sich bei Parteien dafür ein, Frauen auf gute Positionen in den Wahllisten zu setzen. Mit Erfolg: 84 Frauen wurden in den Nationalrat gewählt, so viele wie nie zuvor. «Das war ein Wendepunkt.» Nun arbeitet «Helvetia ruft» daran, dass die ausgewogene Geschlechterverteilung mit den nächsten Wahlen zum Normalfall wird. Besonders im Blick hat Bertschy den Ständerat: Dieser hat einen Frauenanteil von bloss 26 Prozent. «Wenn wir mehr Frauen als Vorbilder ins Stöckli bekommen, hat das eine grosse Sogwirkung.» Dem politischen Feminismus will Bertschy so ein anderes Gesicht geben: Überparteilich, humorvoll, mehrheitsfähig. Es gebe schlicht keine Argumente mehr dafür, Frauen aus der Politik auszuschliessen. «Es wäre daher an der Zeit, dass wir nicht mehr für gleiche Mitspracherechte kämpfen müssen.»



1990

Nur unter Zwang: Als letzter Kanton führt Appenzell Innerrhoden das Frauenstimmrecht ein – aber erst, nachdem er vom Bundesgericht dazu gezwungen wird.



1991

Erster Frauenstreik: Am 14. Juni demonstrieren Hunderttausende in der Schweiz für die Gleichberechtigung.

1996

Das Gleichstellungsgesetz tritt in Kraft: Es verbietet jede Art der Diskriminierung am Arbeitsplatz.

2010

Langer Weg: Erstmals gibt es eine Frauenmehrheit im Bundesrat.

che Rechte.» Es sei nötig gewesen, diese auszubuchstabieren. «Nur so konnten die Frauen ihre Rechte endlich einfordern.»

Auf dem Papier war die Gleichstellung damit zwar erreicht. Die systematische Diskriminierung von Frauen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik war derweil weiterhin bittere Realität. Die Wut der Frauen entlud sich am 14. Juni 1991 in einem landesweiten Frauenstreik, an dem sich Hunderttausende beteiligten. Sie empörten sich über das zögerliche Umsetzen des Gleichstellungsartikels, der zehn Jahre zuvor vom Volk angenommen wurde, und forderten Lohngleichheit, die Bekämpfung sexueller Belästigung und sexueller Gewalt sowie mehr soziale Sicherheit und Krippenplätze.

Weiterhin viele Baustellen

Die Proteste wirkten: 1996 verabschiedete die Schweiz das Gleichstellungsgesetz, das jede Art der Diskriminierung am Arbeitsplatz verbietet. «Leider», sagt Gesine Fuchs, «ist das Gesetz nach wie vor ziemlich lasch.» Die Frauen müssten bei Diskriminierungen immer noch selber vor Gericht klagen. «Staat und Unternehmen haben dagegen nur wenige Pflichten.» Zwar müssten seit vergangenem Jahr etwa grössere Unternehmen eine Lohnanalyse durchführen. Wird eine Lohndiskriminierung festgestellt, habe dies aber keine unmittelbaren Konsequenzen.



So liegen in der Schweiz bei der Gleichstellung nach wie vor viele Baustellen brach. «Frauen werden weiterhin schlechter bezahlt als Männer», sagt Gesine Fuchs. «Sie bekommen dadurch weniger Rente, sie leisten mehr unbezahlte Hausarbeit und werden dadurch steuerlich benachteiligt.» Es fehle zudem noch immer an bezahlbarer Kinderbetreuung und an Elternzeit, um Familie und Beruf besser zu vereinen (mehr dazu im Artikel «Zwei Wochen sind nicht genug!» ab Seite 22).

Zwar finde gerade ein immenser Wertewandel statt, was die Geschlechterrollen betrifft, sagt Fuchs. «Das patriarchale Modell des Mannes als Alleinernährer verschwindet.» Doch einmal mehr hinke die Politik wegen ihres strukturellen Konservatismus und ihren langwierigen Entscheidungsprozessen den gesellschaftlichen Entwicklungen hinterher. Kantonal wie auf eidgenössischer Ebene fehle es an finanziellen Mitteln, um eine wirksame Gleichstellungspolitik zu betreiben. «Hier bleibt die Schweiz ein Sonderfall.» Helfen würde ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz und eine

2019

Zweiter Frauenstreik: Am 14. Juni demonstrieren erneut rund 500 000 Menschen für faire Löhne, Respekt und gegen Sexismus. An den Parlamentswahlen vom 20. Oktober werden so viele Frauen gewählt wie nie zuvor.

2021

Gleichstellungsstrategie: Der Bundesrat verabschiedet am 28. April die erste nationale Gleichstellungsstrategie – mit dem Ziel, dass bis 2030 die Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden soll. Am 29. und 30. Oktober sollen an der zweiten Frauensession die dringlichsten Anliegen der Frauen im Bundeshaus diskutiert werden.

nationale Gleichstellungsbehörde, die selber aktiv werden kann. «Damit würde die Schweiz wieder an die internationale Entwicklung anschliessen.»

Frauenbewegung aktiv wie lange nicht mehr

Die Frauenbewegung ist derzeit so stark wie lange nicht mehr. Deutlich machte dies der zweite Frauenstreik im Jahr 2019: Rund eine halbe Million Menschen demonstrierten in der gesamten Schweiz für Lohngleichheit und gegen alltäglichen Sexismus – mit ähnlichen Forderungen wie vor fast 30 Jahren. Die Proteste haben eine neue Generation Frauen politisiert. «Das war für viele Junge ein politisches Urerlebnis», sagt Historikerin Elisabeth Joris.

Tatsächlich hat der Streik die Frauen näher an die Macht gebracht: An den Parlamentswahlen im selben Jahr stieg der Frauenanteil im Nationalrat auf 42 Prozent, im Ständerat auf 26 Prozent. Noch nie haben in Bern so viele Frauen Politik gemacht. Gut möglich, dass dies ein entscheidender Schritt hin zu einer neuen Normalität war. Es wäre an der Zeit.

Das ist EqualVoice

Mit der EqualVoice-Initiative setzt sich Ringier für mehr Sichtbarkeit von Frauen in der Medienberichterstattung ein. Warum die Initiative überhaupt lanciert wurde, wer sie unterstützt und welche konkreten Massnahmen zum Einsatz kommen.

1 WARUM UND WER?

Medienberichte handeln laut dem Global Media Monitoring Project 2016 weltweit zu 82 % von Männern (in der Schweiz zu 75%). Ziel von EqualVoice ist es, dies zu ändern. Indem die Sichtbarkeit von Frauen in den Medien erhöht wird, mehr weibliche Vorbilder geschaffen werden und Frauen wie Männer die gleiche Stimme in den Medien erhalten.

Die Initiative wird dabei durch ein hochkarätiges Advisory Board unterstützt: David Allemann (CEO & Co-Founder On), Pascale Baeriswyl (Diplomatin und Chefin der Ständigen Mission der Schweiz bei den Vereinten Nationen), Yann Borgstedt (Unternehmer und Gründer Womanity Foundation), Nicole Burth (Leiterin der Kommunikations-Services bei der Schweizerischen Post), Regula Bühner Fecker (Werberin & Mitbegründerin Rod Kommunikation), Ingrid Deltenre (Medienmanagerin), Petra Ehmann (Global Lead für Produktpartnerschaften der Innovationstechnologie Augmented Reality bei Google Schweiz), Tanja Grandits («Koch des Jahres 2021»), Dr. Sabine Keller-Busse (President Personal and Corporate Banking und President UBS Switzerland), Carolina Müller-Möhl (Präsidentin Müller-Möhl Foundation), Simona Scarpaleggia (Global Head EDGE Strategy), Franziska Tschudi Sauber (CEO Weidmann Holding AG), Christiane zu Salm (Medienunternehmerin & Advisor).

2 EQUALVOICE-FACTOR

Kern der Initiative ist der EqualVoice-Factor. Dieser weist die Sichtbarkeit von Frauen und Männern in den Artikeln der verschiedenen Titel von Ringier und Ringier Axel Springer Schweiz aus. Mittels des Ringier Analyse-Data-Tools «Star» wird der Anteil von Frauen und Männern in jedem Artikel so automatisch gemessen und ausgewertet. Daraus entstehen zwei Scores: der Teaser-Score, der Bild, Übersetile, Titel und Lead in Hinblick auf die Sichtbarkeit von Frauen und Männern auswertet; sowie der Artikel-Score, der auf Textebene konkret misst, wie oft Männer und Frauen im Artikel zu Wort kommen. Und auch die qualitative Umsetzung des Artikels wird beleuchtet. Der EqualVoice-Frame beschäftigt sich mit der Frage: «WIE werden Frauen in unseren Medien dargestellt?» Dabei werden Kontext, Bilder und Sprache auf ihre Qualität und Ausgewogenheit analysiert.

3 EXPERTINNENLISTE

Expertinnen gibt es, aber wir haben oftmals ihre Koordinaten nicht. Ein Recherchetool, das hier weiterhilft, ist die EqualVoice-Expertinnenliste. Sie dient allen Journalistinnen und Journalisten der Ringier Gruppe als praktisches Arbeitsinstrument: Während Recherchen können sie dank der Liste schnell und unkompliziert in Kontakt zu Fachfrauen aus den verschiedensten Bereichen treten. Mehr als 300 Expertinnen sind bereits Teil der Expertinnenliste – und sie wächst stetig weiter.

4 INTERNATIONAL

Nachdem EqualVoice in den Ringier Medien bereits grosse Veränderungen erbracht hat, sollen nun auch andere Unternehmen für EqualVoice begeistert werden. Neu wird die Analyse mittels EqualVoice-Factor auch als Service für andere Medienunternehmen angeboten.



«Frauen sind in den Medien untervertreten. Das wollen wir ändern»

Marc Walder, CEO und
Managing Partner der Ringier AG

Herr Walder, warum diese Initiative?

Ringier führt weit über 100 Medienmarken in 20 Ländern. Mit diesen Unternehmen erreichen wir Millionen Menschen. Tag für Tag. Es liegt auf der Hand, dass wir diese beachtliche Reichweite nutzen, Frauen sichtbarer zu machen. Frauen sind in den Medien untervertreten.

Gibt es Zahlen dazu?

Weltweit – so das Global Media Monitoring Project – liegt das Verhältnis bei 82 Prozent Männern und 18 Prozent Frauen.

Und in der Schweiz?

Hier sind wir bei 25 Prozent Anteil von Frauen. So oder so: Wissenschaftler nennen diese Untervertretung «Gender Content Gap».

Warum erst jetzt dieses Engagement von Ringier?

Eine berechtigte Frage. Lassen Sie es mich am besten so formulieren: Lieber jetzt und konsequent und faktenbasiert – als erst in einem Jahr.

Was konkret freut Sie persönlich am meisten an EqualVoice?

Ich erinnere mich an die allererste Sitzung mit den Chefredaktorinnen und Chefredaktoren. Das war vor bald zwei Jahren. Die Präsentation dieser Initiative hat viele Fragen aufgeworfen: Warum? Warum jetzt? Warum wir? Warum messen? Wie messen? Was sind die Ziele? Werden nun Männer benachteiligt? Bestimmt nun eine Software, was und wie wir berichten in unseren Medien?

Und?

Heute, gut eineinhalb Jahre später, ist EqualVoice selbstverständlicher Teil von Ringier Schweiz und Ringier Axel Springer Polen. Was ich damit meine: EqualVoice wird in den Redaktionen, immerhin die grössten des Landes, gelebt. Das heisst nicht, dass es keine Diskussionen darüber gibt. Im Gegenteil. Aber, Achtung: Alle unsere Publikationen in der Schweiz haben den Anteil Frauen in der Berichterstattung erhöht. Das ist wunderbar. Darüber bin ich glücklich.

Was bringt es dem Unternehmen Ringier?

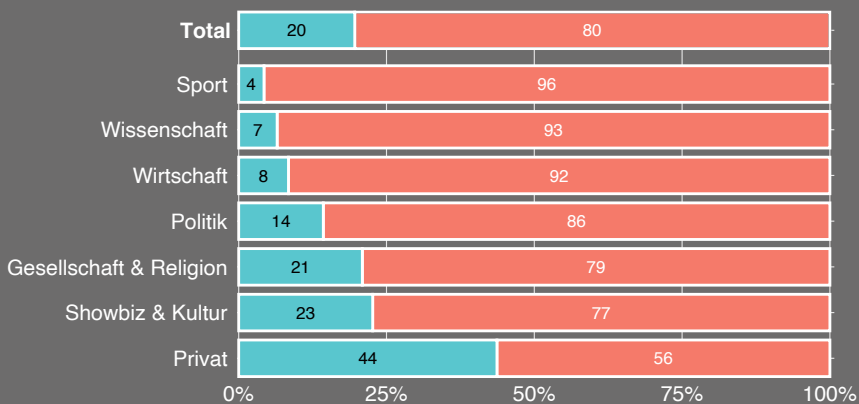
Ich würde behaupten, dreierlei. Erstens: Die Berichterstattung unserer Medien ist interessanter und vielseitiger geworden. Zweitens: Wir beweisen gegenüber unseren 7000 Mitarbeitern, dass wir es wirklich ernst meinen beim Thema Gleichberechtigung. Und drittens: Ringier setzt sich für etwas Wichtiges und etwas Richtiges ein.

Was denkt die Schweiz?

Über 8000 Menschen hat das Forschungsinstitut Sotomo zum Thema Geschlechterrollen, Vorbilder und Medienpräsenz von Frauen befragt. Die repräsentative Studie zeigt: Rollenklischees sind nach wie vor fest verankert in der Gesellschaft. Erst an wenigen Stellen beginnen sie langsam aufzubrechen.

Wer ist Ihr Vorbild? Und aus welchem Bereich kommt es?

■ Weibliche Vorbilder
■ Männliche Vorbilder



→ 80 Prozent der Schweizer Bevölkerung nennen spontan eine männliche Person als Vorbild, nur 20 Prozent eine weibliche (davon nur 6 Prozent von Männern gewählt). Frauen haben damit zwar häufiger ein weibliches Vorbild, greifen jedoch ebenfalls mehrheitlich auf ein männliches zurück.

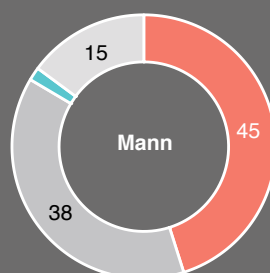
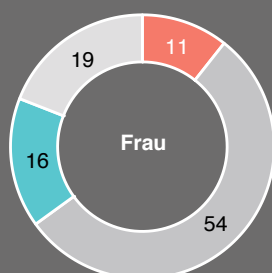
→ Besonders im Sport (96%) – trotz der beachtlichen Medaillenerfolge der Frauen an Olympia 2021 –, in der Wissenschaft (93%) und in der Wirtschaft (92%) dominieren männliche Vorbilder.

→ Annähernd ausgeglichen ist das Geschlechterverhältnis der Vorbilder nur im privaten Bereich.

Welches Geschlecht haben Ihre Vorbilder?

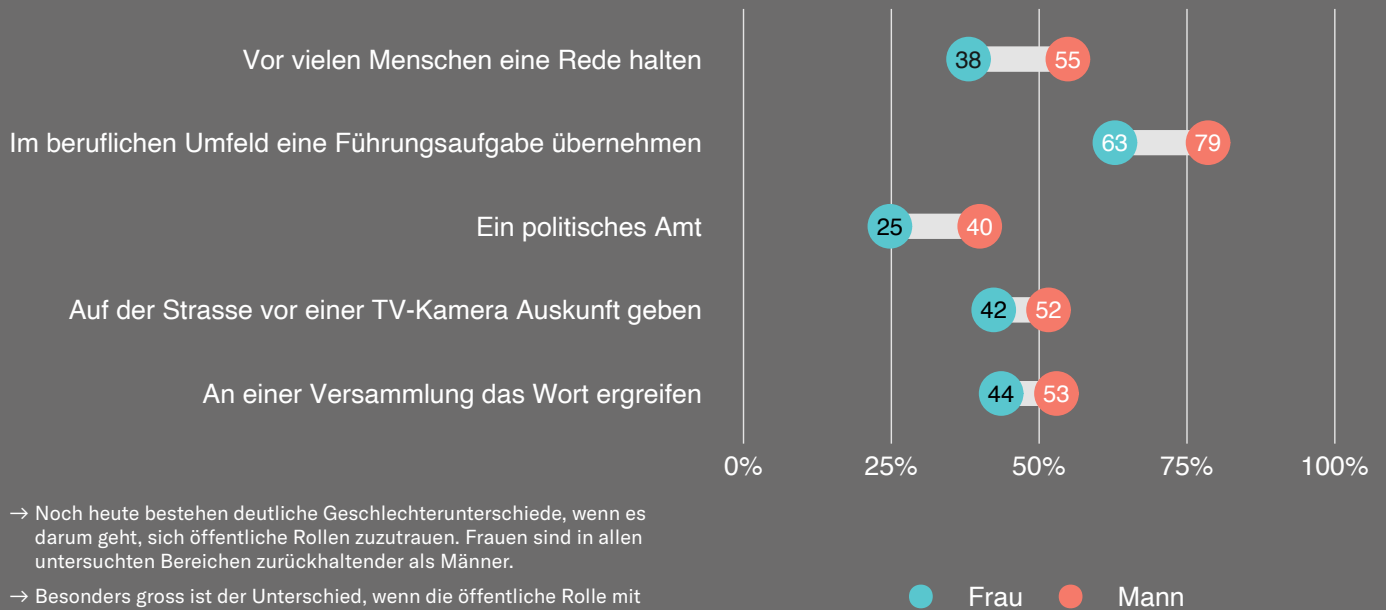
→ Obwohl die allermeisten spontan ein männliches Vorbild nennen, geben 38 Prozent an, gleichermassen männliche und weibliche Vorbilder zu haben. Spontane Wahl und Selbstwahrnehmung unterscheiden sich damit deutlich.

→ 45 Prozent der Männer geben dabei an, eher nur männliche Vorbilder zu haben. Dagegen sagen nur 15 Prozent der Frauen, eher nur weibliche zu haben.



■ (Eher) männlich
■ Weiblich und männlich gleichermassen
■ (Eher) weiblich
■ Ich habe keine Vorbilder

Welche der folgenden Dinge würden Sie sich auf jeden Fall zutrauen?

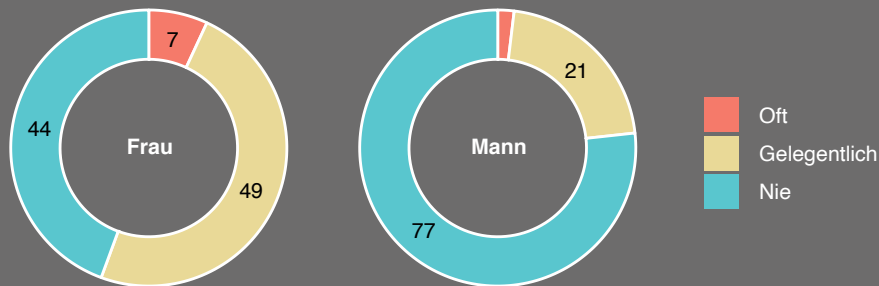


→ Noch heute bestehen deutliche Geschlechterunterschiede, wenn es darum geht, sich öffentliche Rollen zuzutrauen. Frauen sind in allen untersuchten Bereichen zurückhaltender als Männer.

→ Besonders gross ist der Unterschied, wenn die öffentliche Rolle mit besonderer Expertise verbunden wird. Etwa wenn es darum geht, nicht einfach das Wort zu ergreifen, sondern vor grossem Publikum eine Rede zu halten oder ein politisches Amt einzunehmen.

Fühlen Sie sich aufgrund Ihres Geschlechts benachteiligt?

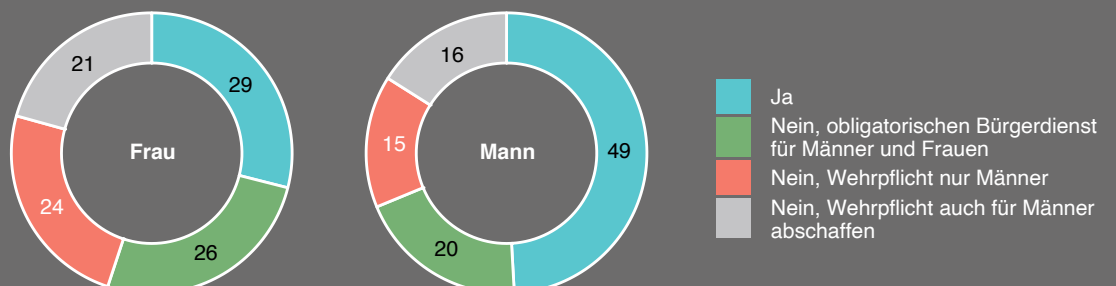
→ Eine Mehrheit der Frauen sieht sich aufgrund ihres Geschlechts zumindest gelegentlich benachteiligt – im Gegensatz zu den Männern: Für mehr als drei Viertel war ihr Geschlecht ihres Erachtens noch nie ein Nachteil.



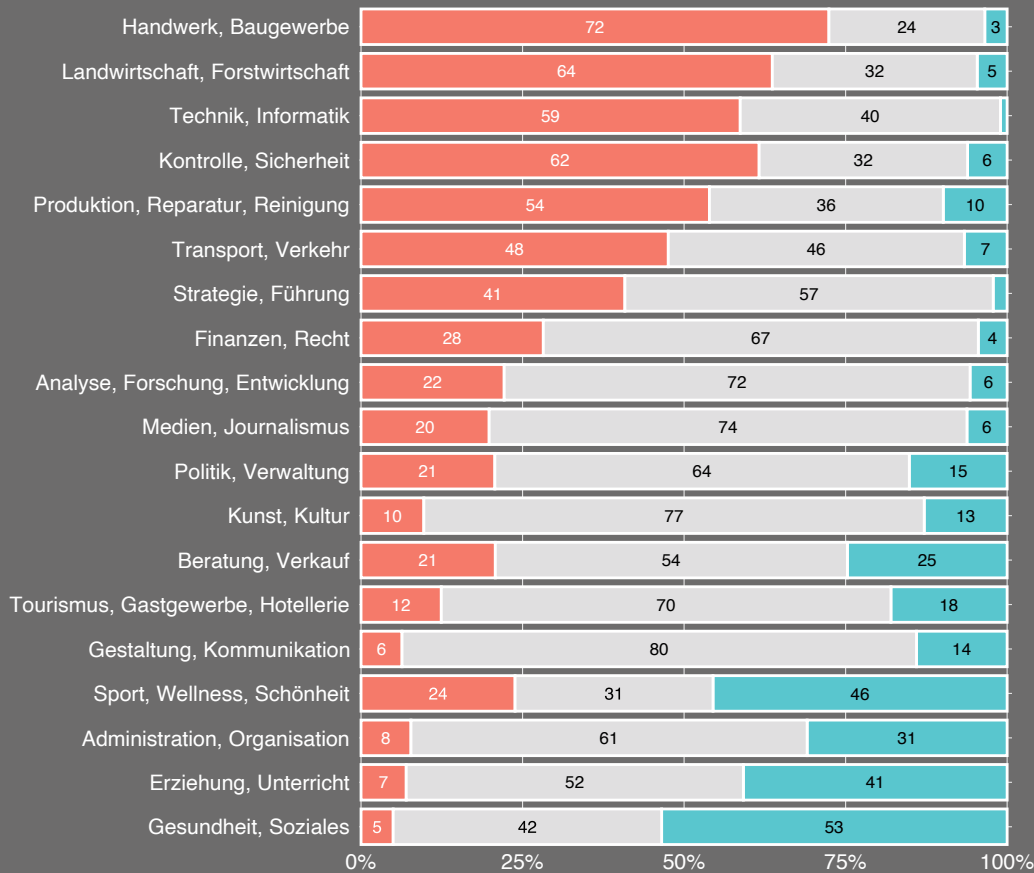
Sollten auch Frauen Wehrdienst leisten?

→ Vor allem nach Ansicht der Männer – aber auch für eine Mehrheit der Frauen – sollte die Dienstpflicht auch für Frauen gelten, sei es allgemein oder beschränkt auf die Wehrpflicht.

→ Nur 16 Prozent der Männer sind dafür, die Wehrpflicht auch für Männer abzuschaffen.

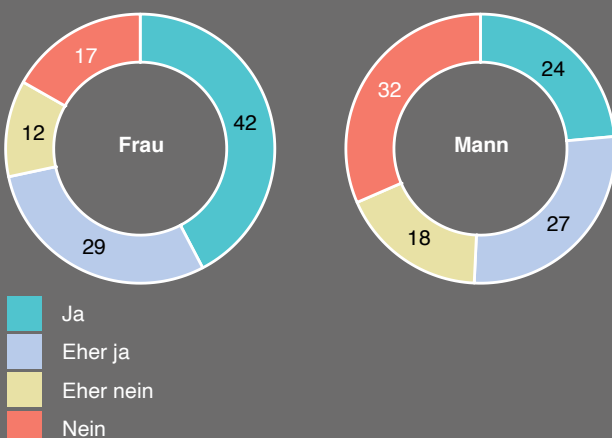


Als was würden Sie Ihren Beruf bezeichnen: Als Männer- oder Frauenberuf?



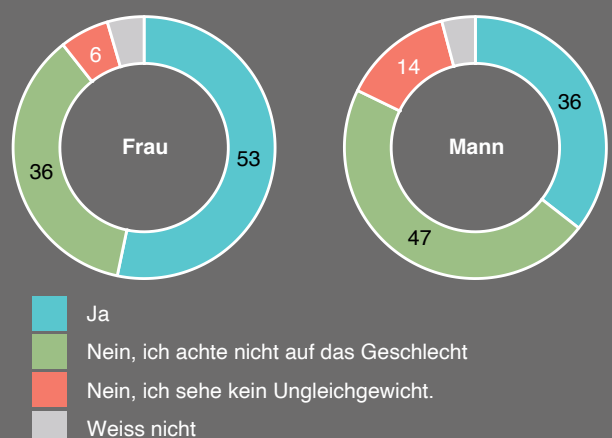
- Die meisten Befragten schätzen ihren eigenen Beruf weder als Männer- noch als Frauenberuf ein.
- Am häufigsten schätzen Personen, die im Bereich «Handwerk, Baugewerbe» tätig sind, ihren Beruf als Männerberuf ein (72%). Mehrheitlich als Männerberuf nehmen aber auch Landwirte, Techniker sowie Personen, die im Sicherheitsbereich arbeiten, ihren Beruf wahr.
- Einzig das Berufsfeld «Soziales, Gesundheit» wird von einer Mehrheit der Befragten (53%), die in diesem Bereich tätig sind, als Frauenberuf bezeichnet.
- Insgesamt sehen sich deutlich mehr Berufstätige in einem Männer- als in einem Frauenberuf.

Sollten sich die Medien um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bemühen?



- 71 Prozent der Frauen wünschen sich ein grösseres Engagement der Medien für ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis.
- Die Meinung der Männer spaltet sich an der Frage.

Auf jede Frau, die in den Medien als Expertin auftritt, kommen vier männliche. Ist Ihnen das Ungleichgewicht schon aufgefallen?



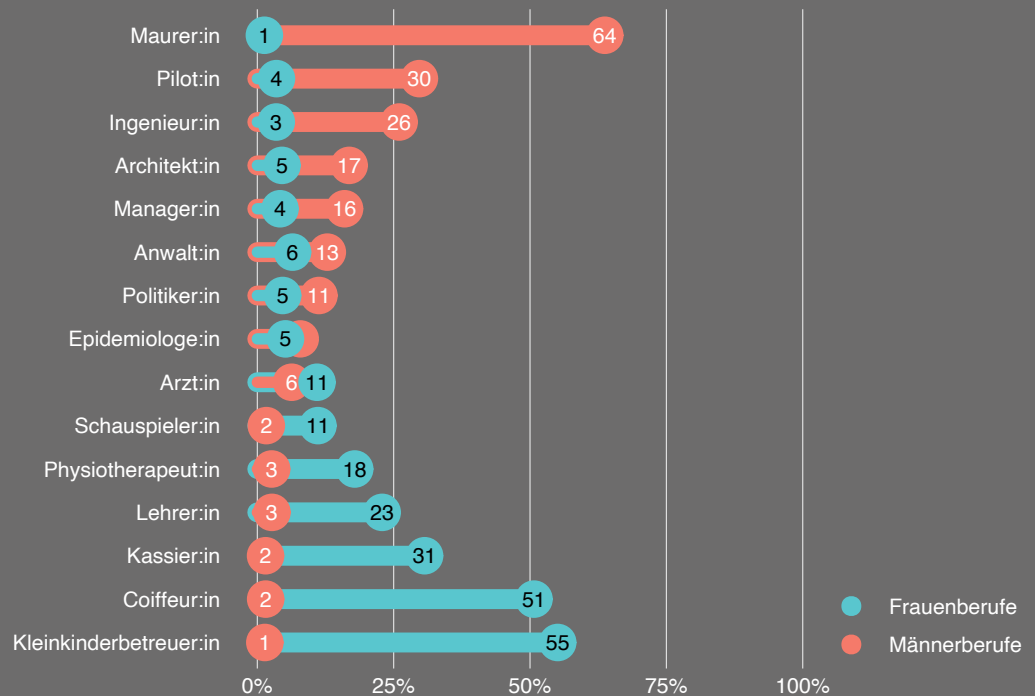
- Einer Mehrheit der Frauen ist schon aufgefallen, dass weibliche Experten untervertreten sind.
- Männer dagegen gaben eher an, nicht darauf zu achten.

Was würden Sie allgemein als Männer- respektive Frauenberuf bezeichnen?

→ Geht es um eine Fremdschreibung von Berufen, werden diese seltener als Männer- oder Frauenberufe bezeichnet, als wenn nur der eigene Beruf eingeschätzt wird. Einzig der Beruf Maurer:in wird von einer überwiegenden Mehrheit als Männerberuf bezeichnet.

→ Während 59 Prozent, die im Bereich «Technik, Informatik» tätig sind, ihren Beruf als Männerberuf bezeichnen, geben insgesamt nur 26 Prozent an, dass Ingenieur:in ein Männerberuf sei.

→ Interessant: Der Arztberuf ist am ausgeglichensten.

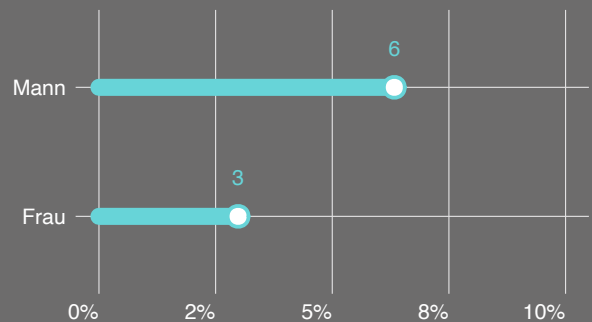


«Wir brauchen sowohl Männer als auch Frauen, die sich am Dialog über eine gleichberechtigte Welt beteiligen, wenn wir eine Veränderung in unserer Gesellschaft erreichen wollen. Dies sollte nicht nur ein Kampf für und von Frauen sein.»



Yann Borgstedt, Unternehmer & Gründer Womanity Foundation

Wählen Sie drei Berufsleute, die bei Ihnen den grössten Respekt geniessen. (Liste unterschiedlicher Berufe, zufällig in weiblicher oder männlicher Form (50/50))



→ Wenn die Befragten aus einer Reihe von Berufen jene auswählen, welche den grössten Respekt geniessen, werden männliche Formen um rund 5 Prozent häufiger gewählt als die weibliche Form.

→ Insbesondere Männer wählen denselben Beruf signifikant weniger häufig, wenn er in weiblicher statt in männlicher Form geschrieben ist. So wird etwa die Unternehmerin (bei sonst gleichen Bedingungen) seltener als Respektsberuf gewählt als der Unternehmer, und zwar zu etwa 6 Prozent.

→ Bei Frauen hat die Geschlechtsform der Berufsbezeichnung eine weniger grosse Bedeutung für die Respektsbekundung.



Zwei Wochen sind nicht genug

Die Schweiz hinkt in Sachen Familienpolitik europaweit hinterher. Warum ist das so – und wie lässt es sich ändern?

Text: Fabienne Kinzelmann

240 Tage

Mittwochmorgen, in der Nähe der schwedischen Stadt Västervik. Tobias Keller (49) sitzt im Auto und ist entspannt. «Wir sind gerade auf dem Weg zum Pilzesammeln!», erzählt der gebürtige Schweizer per Videocall. Wir, das sind Keller, seine Frau Anna (40) und die beiden Kinder: der neun Monate alte Emil und die fünfjährige Emma. Beide Eltern sind gerade im Elternurlaub. Pro Kind und Elternteil gibts in Schweden 240 Tage bezahlte Elternzeit, die bis zum achten Lebensjahr bezogen werden kann – 90 Tage muss jeder nehmen. «In der Schweiz behaupten viele gerne, dass es Männern ihre Position gar nicht erlaube, sich um die Kinder zu kümmern. Das ist eine Ausrede», findet Keller. «Jede und jeder ist ersetzbar.»

Online kann Tobias Keller jederzeit nachschauen, wie viele Tage er von seinem Vaterschaftsurlaub noch «übrig» hat und wie viel Geld er bekommt. Aktuell sind es 80 Prozent seines Gehalts. «Mein Arbeitgeber legt auch noch ein paar Prozent obendrauf», erzählt Keller. Beim letzten gabs gar eine Prämie, wenn man nach der Elternzeit zurückkommt. «Für viele ist der Elternurlaub auch eine Zeit zum Reflektieren. Das bringt Schwung in den Arbeitsmarkt.» Vor sieben Jahren sind Kellers nach Schweden ausgewandert, längst haben sie die Staatsbürgerschaft. Als Familie wollen sie nirgendwo anders sein. «Man kann den Elternurlaub aufteilen, wie man will. Ich könnte auch 80 Prozent arbeiten und jede Woche einen Tag für die Kinder nehmen», schwärmt Tobias Keller. Das System sei «quasi grenzenlos». Und: Es bevorzuge niemanden. «Die Grundregeln sind für alle gleich.»

Schweiz auf viertletztem Platz

Aus Schweizer Sicht ein Paradies. Hierzulande arbeiten Mütter oft bis kurz vor der Geburt – dann läuft der Countdown: 14 Wochen Mutterschaftsurlaub sind vorgesehen. Weniger gibt es in den 38 OECD-Mitgliedsländern nur in Australien, Irland und den USA. Eine «Zan-gegeburt» nannten Schweizer Medien das erst 2005 in Kraft getretene Gesetz. (Zum Vergleich: In Schweden gibt es seit

Pro Kind und Elternteil erhält man in Schweden 240 Tage bezahlte Elternzeit, die man bis zum achten Lebensjahr des Kindes beziehen kann. 90 Tage muss jeder mindestens nehmen. In der Schweiz sieht das ganz anders aus. Momentan gilt die Regel: 14 Wochen für die Mutter des Kindes und – seit Januar dieses Jahres – zehn Tage für den Vater.

1974 bezahlte Elternzeit.) Wer in der Schweiz also mehr als die 14 Wochen benötigt, ist auf ein finanzielles Polster und einen verständnisvollen Arbeitgeber angewiesen. Väter bekommen gar erst seit 1. Januar diesen Jahres zehn Tage Vaterschaftsurlaub. Was der Staat nicht leistet, gleichen teilweise die Konzerne aus. Grosse Unternehmen buhlen mit grosszügigen Elternzeit-Regelungen um die Top-Talente. Bei der Zurich Versicherung etwa gibt es seit Anfang 2020 bis zu 16 Wochen Vaterschaftsurlaub – bei vollem Lohn. Das Nachsehen haben in der Schweiz in der Regel einfache Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte in kleinen Betrieben und Selbstständige.

Beim grossen Nachbarn sieht es komplett anders aus. In Deutschland etwa sind 14 Wochen allein der garantierte Mutterschutz, sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt. Bis zu 14 Monate dauert die bezahlte Elternzeit – wenn der Vater davon mindestens zwei Monate nimmt. Und im europaweiten Schnitt ist selbst das wenig. Eine Erhebung der OECD von 2018 kommt auf durchschnittlich 65,8 Wochen bezahlte

Mutterschaftszeit – fast fünfmal so viel wie in der Schweiz. Die EU verpflichtet ihre Mitgliedstaaten ab 2022 zu mindestens zehn Tagen bezahltem Vaterschaftsurlaub und vier Monaten bezahlter Elternzeit für jedes Elternteil, von denen zwei Monate nicht auf den jeweils anderen übertragbar sind.

Unter den westlichen Ländern gehört die Schweiz in Sachen Elternzeit damit zu den Schlusslichtern. Das wirkt sich auch auf die Gleichstellung aus. Die Schweiz arbeitet sich im «Global Gender Gap Report» des WEF, der die wirtschaftliche und politische Teilhabe und Chancengleichheit sowie Bildungserfolg und Gesundheit misst, zwar nach vorne, liegt aber immer noch nur auf Platz 10. Das progressive Lager will das ändern. Im Kanton Zürich soll im nächsten Jahr die Elternzeit-Initiative der SP zur Abstimmung kommen. Sie sieht eine Elternzeit von je 18 Wochen für Mütter und Väter vor. «Eine Elternzeit fördert die Gleichstellung, verringert die Diskriminierung von Frauen im Arbeitsmarkt und wirkt sich positiv auf Produktivität sowie Zufriedenheit in Unternehmen aus», heisst es auf der Kampagnen-Webseite. Doch ob das Stimmvolk mitmacht, ist unklar. Denn der massive Rückstand der Schweiz hat viele Gründe.

Da wäre zum Beispiel die späte Einführung der Mutterschaftsversicherung, die das Projekt Vaterschaftsurlaub quasi automatisch verzögert hat. «Die Einführung des Mutterschaftsurlaubs hatte oberste Priorität», sagt die Soziologin Isabel Valarino, die für die Genfer Erziehungsdirektion arbeitet und über die Entwicklung des Eltern- und Vaterschaftsurlaubs promoviert hat, in einem Interview mit «Swissinfo». «Aber auch der späte Einzug der Frauen in die Politik spielte eine Rolle, ebenso wie die halbdirekte Demokratie und der Bundesstaat.»

Betreuungssituation bleibt zentrales Problem in Familien

Im Klartext: Die Schweiz gestaltet nicht aktiv genug den Wandel hin zu einer gleichberechtigten Gesellschaft – sondern wartet ab, bis der gesellschaftliche Druck zu gross wird. Dazu kommt das Prinzip Eigenverantwortung. «Diese Grundhaltung, dass Familie Privatsache ist, regt mich richtig auf», sagt Maria Fehr. An der 31-jährigen Lehrerin für Mathematik und Französisch mit zwei Kindern – knapp vier und zwei Jahre alt – kann man sehen, dass etwas falsch läuft in der Schweizer Familienpolitik.

Fehr und ihr Mann Flavio (39) sind beide Lehrkräfte. Fast kein Job ist mit Kindern so einfach zu vereinbaren, fast nirgends gibt es so wenige Karrierechancen. Trotzdem gehört auch Maria Fehr zu dem Grossteil der Frauen mit Kindern, die zugunsten der Kinderbetreuung beruflich mehr zurückschrauben als ihr

«Eine Familienförderungs- und Kinderbetreuungspolitik zusammen mit einer Besteuerung, die das geringere Einkommen der Eheleute nicht benachteiligt, könnten zu einem positiven Wandel hin zu mehr Gleichstellung der Geschlechter führen – und zudem ein wirtschaftlicher Vorteil für das Land sein.»



Simona
Scarpaleggia,
Global CEO
EDGE Strategy

Mann. Knapp 50 Prozent arbeitet Maria Fehr aktuell, ihr Mann 80 Prozent. «Ich möchte gerne viel Zeit mit meinen Kindern verbringen. Aber mit jedem Tag, den ich die Kinder fremdbetreuen lasse, steigt natürlich auch das Missverhältnis zwischen Einnahmen und Ausgaben.»

Während die Arbeitsmarktbeteiligung von Vätern praktisch stabil auf hohem Niveau geblieben ist, hat die Erwerbsquote von Müttern – insbesondere derjenigen mit Partner und jungen Kindern – laut einer Studie der Credit Suisse in den letzten zwei Jahrzehnten trotzdem deutlich zugenommen. Inzwischen sind mehr als vier von fünf Müttern und mehr als 95 Prozent der Väter in der Schweiz aktiv auf dem Arbeitsmarkt. Die überwiegende Mehrheit der Frauen mit Kindern arbeitet allerdings Teilzeit.

Die grösste Herausforderung für berufstätige Eltern daher: Die Sicherstellung der Kinderbetreuung während der →

1700.

Monatlich 1700 Franken für drei halbe Tage Betreuung pro Woche. Die grösste Herausforderung für Eltern in der Schweiz bleibt die Sicherstellung und finanzielle Belastung durch die Kinderbetreuung. Oftmals entsteht so ein Missverhältnis zwischen Einnahmen und Ausgaben.

Arbeitszeit. Auch Maria Fehr staunt jedes Mal wieder, wenn sie die Rechnung vom Tagesfamilienverein in Kreuzlingen, über die das Lehrer-Ehepaar seine beiden Kinder drei halbe Tage pro Woche betreuen lässt, bekommt. Im vergangenen Monat waren es 1700 Franken. Nur ein paar Kilometer weiter im deutschen Konstanz liegen die Gebühren für einen Ganztagesplatz inklusive Essen bei umgerechnet weniger als 400 Franken. Wie sehr die Betreuungssituation in der Schweiz vom Geldbeutel abhängt, haben mehrere Studien bewiesen. Aus einem Anfang Juli veröffentlichten Kurzdossier der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen (EKFF) geht hervor, dass nicht alle Kinder die gleichen Zugangschancen zu Kindertagesstätten haben. Ein Kind aus einer benachteiligten Familie oder mit Migrationshintergrund hat geringere Chancen, vorschulisch betreut zu werden. Obwohl gerade diese Kinder besonders davon profitieren würden. Die Kommission fordert darum eine deutliche Senkung der Kita-Kosten – und den Ausbau der Betreuungsplätze.

Doch: Selbst wer das nötige Kleingeld hat, hat es schwer. Denn die Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder im Vorschulalter variiert je nach Region und Stadt stark. In Baden etwa gibt es laut der aktuellen Familienstatistik des Bundes 733 Plätze pro 1000 Kinder – in Illnau-Effretikon nur 144. Eine Studie der Jacobs Foundation von 2018 errechnete, dass selbst wenn nur rund jedes zweite Kind zu den aktuellen Kosten betreut werden soll, derzeit 7000 Vollzeit-Plätze in Kitas und Tagesfamilien fehlen. Bei einem Szenario, das eine finanzielle Entlastung der Eltern vorsieht, beträgt die Differenz zum Platzangebot dann schon das Dreifache. Bei einer Preissenkung auf das Niveau der Nachbarländer würden rund 36 000 Plätze fehlen.

Nicht nur eine Frage der Politik, sondern auch der Gesellschaft

Doch es ändert sich allmählich etwas im «Krippen-Entwicklungsland» Schweiz. In Zürich etwa hat sich die Zahl der Betreuungsplätze innerhalb von nur zehn Jahren nahezu verdoppelt. Ein guter Schritt. Der jedoch nicht das Grundprob-

lem löst. Denn: Mehr Krippenplätze und eine gleichberechtigte Elternzeit allein reichen nicht, um die gesellschaftlichen Verhältnisse zu ändern. Wie das Beispiel Japan zeigt: Obwohl japanische Väter etwa genauso viel Elternzeit nehmen können wie Mütter – nämlich bis zu einem Jahr –, macht kaum jemand Gebrauch davon. Im Jahr 2018 waren es laut offiziellen Regierungsangaben nur etwas mehr als 6 Prozent der im Privatsektor arbeitenden Väter. Bei den Müttern waren es 82 Prozent.

Für die Schweiz waren die zehn Tage Vaterschaftsurlaub mit Sicherheit ein wichtiger erster Schritt. Weil der Vater-

Das nützt am Ende allen: Vätern, die selbstverständlicher aus dem Arbeitsleben rauskönnen, und Müttern, die selbstverständlicher wieder reinkommen. Jungen Frauen und Männern, denen oftmals noch entsprechende Vorbilder mit Kindern auf höheren Managementstufen fehlen. Der Wirtschaft und dem Staat, die weibliche Fachkräfte seltener an den Herd verlieren. Kinderlosen, die von zunehmender Flexibilität in der Arbeitswelt automatisch mitprofitieren. Und auch im Wettbewerb um ausländische Fachkräfte spielt die Familienpolitik zunehmend eine Rolle. Auf sie ist die Schweiz besonders angewiesen – und

7000

fehlende Vollzeit-Plätze in Kitas und Tagesfamilien fehlen Stand heute wenn nur rund jedes zweite Kind zu den aktuellen Kosten betreut werden soll. Die Differenz steigt, wenn man einzelne Angebotsparameter anpasst: Bei einem Szenario, das eine finanzielle Entlastung der Eltern vorsieht, beträgt die Differenz zum Platzangebot dann schon das dreifache.

schaftsurlaub erst abgerechnet wird, wenn dieser vollständig bezogen wurde oder die mögliche Bezugsdauer (sechs Monate ab dem Zeitpunkt der Geburt) abgelaufen ist, steht eine erste Bilanz jedoch noch aus. Ab Januar 2022 werde man mit den Auswertungen beginnen, teilt das Bundesamt für Sozialversicherungen mit.

Doch wer sich im Freundeskreis umhört, wird schnell feststellen, dass kaum jemand die geschenkte Zeit sausen lässt. Egal, wie unakkömmlisch er angeblich ist. Das wird die Gesellschaft über kurz oder lang verändern. Bereits ab zwei Wochen Vaterschaftsurlaub sehen Forscher Effekte auf die Aufteilung der Familienarbeit und die Beteiligung der Väter – je länger desto besser. Auch das gesellschaftliche Umfeld ist massiv mitentscheidend, wenn es darum geht, wie die Rollen in der Familie aufgeteilt werden.

auch die eigenen Bürgerinnen und Bürger muss der Bund erstmal halten.

Tobias Keller, der ausgewanderte Schweizer in Schweden, schaut jedenfalls mit Kopfschütteln darauf, wie familienpolitische Debatten in seinem Heimatland geführt werden. Er kennt die wichtigen Studien alle. Kann jedes Argument gegen grosszügige Elternzeiten entkräften. Hohe Steuern? «Ach Quatsch, ich zahle 21 Komma irgendwas Prozent. Und dafür bekommen wir so viel zurück», sagt Keller. Das schwedische Modell einfach in der Schweiz implementieren, das würde aber wohl auch nicht klappen, befürchtet er. «Die Schweiz ist viel zu konservativ, zu familienfeindlich. Und zu fest darauf fixiert, dass der Mann der Ernährer ist.» Dann muss er los, Pilze sammeln. Die Eier schwämme haben gerade Saison.



INDEPENDENT IN STYLE.
NEW MOKKA-e
 FÜR CHF 259.–/MT.



Leasingbeispiel: Mokka-e Edition, Automatik-Elektroantrieb mit fester Getriebeübersetzung, 136 PS. Katalogpreis CHF 37100.– mit Swiss Pack, empfohlener Verkaufspreis CHF 34 600.– nach exklusivem Leasingrabatt CHF 1500.– (nicht gültig bei Barkauf), Eintauschprämie CHF 1000.–, Sonderzahlung CHF 8165.–, Leasingrate CHF 259.– pro Monat inkl. MwSt., Rücknahmewert CHF 16 250.–, effektiver Jahreszins 1.96%. Leasingdauer 49 Monate. Kilometerleistung 10 000 km/Jahr. Abbildung: Mokka-e Ultimate, Automatik-Elektroantrieb mit fester Getriebeübersetzung, 136 PS. Katalogpreis CHF 45 450.– mit Aussenfarbe Metallic, Motorhaube in Diamond Black, empfohlener Verkaufspreis CHF 42 950.– nach exklusivem Leasingrabatt CHF 1500.– (nicht gültig bei Barkauf), Eintauschprämie CHF 1000.–, Sonderzahlung CHF 10 051.–, Leasingrate CHF 329.– pro Monat inkl. MwSt., Rücknahmewert CHF 19 907.–, effektiver Jahreszins 1.96%. Leasingdauer 49 Monate. Kilometerleistung 10 000 km/Jahr. 0 g/km CO₂-Ausstoss, Durchschnittsverbrauch 17,0–18,3 kWh/100 km, Energieeffizienzklasse A. Angebot nur in Verbindung mit dem Abschluss einer Ratenausfallversicherung SECURE4you+. Obligatorische Vollkaskoversicherung nicht inbegriffen. Leasingkonditionen unter Vorbehalt der Akzeptanz durch die Santander Consumer Schweiz AG, Schlieren. Der Abschluss eines Leasingvertrags ist unzulässig, sofern er zur Überschuldung des Leasingnehmers führt. Gültig bis 30.09.2021 und nur bei teilnehmenden Opel Partnern.



Warum Frauen nicht in Führung gehen

Für die Frauen endet die Karriereleiter meist dort, wo sie für die Männer beginnt. An mangelnden Fähigkeiten liegt dies nicht. Sondern an festgefahrenen Strukturen und Gewohnheiten.

Text: Claudia Riedel Illustrationen: Michael Byers



Noch immer sind Frauen in Führungspositionen stark untervertreten. Besonders dort, wo es um Geld und Macht geht, fehlen sie. Das traditionelle Rollenverständnis bremst sie aus – aber eben nicht nur das. Oft fühlen sich Frauen von Führungspositionen gar nicht erst angesprochen. Das fängt bereits bei den Stellenanzeigen an.

Für Nicole Niedermann (39), Co-Leiterin des St. Gallen Diversity Benchmarking und Projektmanagerin am Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion an der Universität St. Gallen, ist klar: «Gesamthaft gesehen gibt es noch viel zu tun.» Alleine die Stellenbeschriebe seien in Bild und Sprache noch sehr oft auf Männer ausgerichtet. «Wer Frauen ins Unternehmen holen will, muss Jobtitel zumindest geschlechtsneutral halten», so Niedermann. Zudem sollte man in Stelleninseraten nicht nur auf agentische Sprache setzen. Diese steht für eher männlich wahrgenommene Eigenschaften wie beispielsweise «leistungsorientiert», «hartnäckig» oder «eigenständig». Zu viele solcher Wörter können Frauen abschrecken. Mit einer kommunalen Sprache und Attributen wie «engagiert», «kundenfreundlich», «verantwortungsbewusst» oder «teamorientiert» holt man sie viel eher ab. Wer Frauen ansprechen will, sollte sich zudem bei den Anforderungen auf die



«Frauen wollen für die Bewerbung 80 bis 100 Prozent der Kriterien erfüllen. Männer geben sich schon mit 50 Prozent zufrieden.»

Nicole Niedermann, Co-Leiterin des St. Gallen Diversity Benchmarking

Advance-Chefin Alkistis Petropaki*

«Ich habe vorgegeben, dass ich mich für Fussball interessiere»

Frau Petropaki, Sie haben mehr als 20 Jahre Erfahrung in leitenden Positionen und sind Mutter von zwei Teenagern. Wie zielstrebig mussten Sie dafür sein?

Ich würde es nicht unbedingt Zielstrebigkeit nennen, sondern meine Arbeit hat mir schon immer sehr viel Freude gemacht. Auch wollte ich stets finanziell unabhängig sein. Daher habe ich mich bewusst für eine Karriere entschieden. Ein Job im Management verlangt schnell mehr als 100 % Zeiteinsatz. Das bedeutet Kompromisse: Speziell als meine Kinder klein waren, hatte ich kaum Zeit für mich selbst.

Was waren die kritischsten Momente Ihrer Karriere?

Als ich mein zweites Kind bekam. Das war der Moment, als ich zweifelte, ob es richtig ist weiterzuarbeiten. Rückblickend weiss ich, dass diese Zweifel gar nicht von mir selber kamen, sondern von meinem Umfeld. Ich habe oft gehört, dass ich eine Egoistin sei, weil ich die eigenen Ziele über das Wohlergehen meiner Kinder stelle, oder dass meine Kinder arm dran seien, weil ich z. B. beim Räbenschnitzen im Kindergarten nicht dabei sein konnte. Mein Mann hat nie solche Vorwürfe gehört. Damals hatten diese Aussagen weh getan. Heute weiss ich, dass meine Entscheidung für mich und auch für die ganze Familie richtig war.

Mussten Sie sich in der Vergangenheit verstellen, um im Job weiterzukommen?

Oh ja! Am Anfang meiner Karriere habe ich sehr oft das Verhalten



meiner männlichen Kollegen imitiert. Ich habe etwa versucht, Emotionen zu verstecken, oder vorgegeben, dass

ich mich für Fussball interessiere, und manchmal geschwindelt, wenn ich meine Kinder abholen musste. Es war unverfänglicher zu erzählen, dass ich ein externes Kundenmeeting hatte. Damals war ich sehr oft die einzige Frau und bin sicher, dass ich als Exot schlechtere Karten für eine Beförderung gehabt hätte.

Mit Advance engagieren Sie sich für mehr Frauen in Führungspositionen. Wo liegen die grössten Herausforderungen?

Oft konzentrieren sich Massnahmen noch viel zu stark auf Frauen. Verdient eine Frau weniger, führt man es darauf zurück, dass sie nicht so hart verhandle wie ein Mann. Oder wurde eine Frau nicht befördert, dann ist es, weil sie nicht mutig genug sei. Diese gängigen Rationalisierungen anerkennen nicht, dass die Hürden oft systemisch sind. Also versucht man(n), die Frauen so zu verändern, dass sie wie Männer agieren. Stattdessen sollte man das System durchleuchten und die Stellen korrigieren, welche Frauen – oder weibliche Werte und Handlungsweisen generell – diskriminieren.

Ein Appell an die Frauen?

Eher ein ausdrücklicher Appell an alle Leader: «Fix the system, not the women.»

Wenig Frauen vor allem im Top-Kader

Zwar beträgt der Frauenanteil im unteren Kader inzwischen rund ein Drittel, aber schon im mittleren Management wird die Luft mit 23 Prozent dünner.

Bei den Top-Kadern beträgt der Frauenanteil gerade einmal 18 Prozent, wie Zahlen des aktuellen Gender Intelligence Report 2021 zeigen. Bedenklich, wenn man berücksichtigt, dass die Geschlechterverteilung im Nicht-Kader ausgewogen ist und an den Schweizer Hochschulen heute sogar mehr Frauen als Männer studieren.

Muss-Kriterien beschränken. «Das sind jeweils etwa vier bis fünf», so Niedermann. Ansonsten läuft man Gefahr, dass sich qualifizierte Frauen den Job nicht zutrauen. Denn: «Frauen wollen 80 bis 100 Prozent der Kriterien erfüllen. Derweil sich Männer schon mit 50 Prozent zufriedengeben.» Ein weiterer kritischer Punkt in der Stellenanzeige ist die Berufserfahrung. «Sind acht bis zehn Jahre tatsächlich nötig?», so Niedermann. «Unternehmen sollten sich fragen, worauf es wirklich ankommt.»

Weg von der Chemie

Damit Frauen aber auch im Bewerbungsprozess eine Chance haben, braucht es systematische Auswahlverfahren. Denn gerade in den oberen Managementstufen sind die Entscheidungsgremien noch immer sehr homogen (sprich: männlich und Ü40). Das Problem dabei, so Niedermann: «Man rekrutiert und befördert, was einem ähnlich ist.» (Siehe auch Artikel zu «Unconscious Bias» auf Seite 58).

Umso wichtiger sind transparente Messkriterien. Der Lebenslauf kann beispielsweise auf vorgängig bestimmte Eigenschaften geprüft werden. Oder alle, die sich bewerben, machen einen Online-Test und erhalten so Punkte für Fähigkeiten und Persönlichkeit. Gespräche sollten kompetenzbasiert und unter Anwendung des Mehraugenprinzips geführt werden. →

* Advance ist der führende Wirtschaftsverband für die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz, ein Netzwerk von über 120 Schweizer Unternehmen, die sich der Erhöhung des Frauenanteils im Management verschrieben haben.

«Diversity und Chancengleichheit sind für ein leistungsstarkes und innovationsorientiertes Unternehmen unerlässlich. Deshalb ist es wichtig, dass sie im Unternehmen einen strategischen Wert bekommen. Dafür setze ich mich bei der Post als Konzernleitungsmitglied ein.»



Nicole Burth,
Leiterin
Kommunikation
Services,
Schweizerische Post

Zwar seien Personalabteilungen schon sehr gut ausgestattet mit dieser Systematik. «Oft hat aber die verantwortliche Führungskraft das letzte Wort.» Ein beliebtes Argument dabei: «Ich muss ja mit dieser Person zusammenarbeiten.» Doch Niedermann gibt zu bedenken: «Weg von der Chemie ist besser fürs Unternehmen.» Zwar fühle es sich für ein Team anfangs anstrengender an, wenn jemand dazukomme, der ganz anders tickt, aber Studien belegten klar: Gemischte Teams sind innovativer und treffen die besseren Entscheidungen.

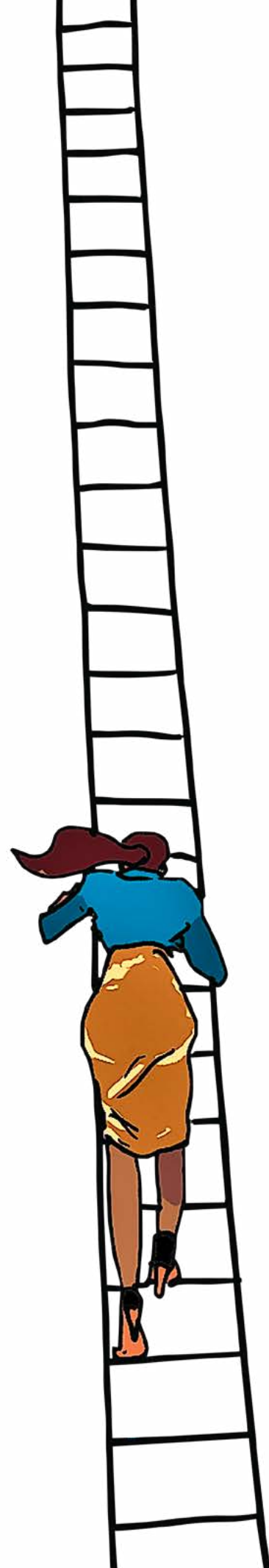
Das kritische Alter

Ein weiterer Nachteil für die Frauen: Die meisten Beförderungen finden dann statt, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zwischen 31 und 40 Jahren ist. Genau in dieser Zeit ist häufig die Familienplanung ein Thema. Und während die Frauen in Babypause gehen und vielleicht vorübergehend ihr Pensum reduzieren, zeigen die Männer Präsenz und stocken ihr Pensum sogar auf. Im Alter zwischen 36 und 45 Jahren arbeiten Frauen durchschnittlich 78 Prozent.

Männer kommen dagegen auf 96 Prozent, wie das aktuelle St. Gallen Diversity Benchmarking belegt. «Dieser Unterschied von 18 Prozentpunkten ist gravierend, zumal gerade in den mittleren und oberen Kaderstufen eine Vollzeitkultur herrscht», sagt Niedermann.

«Um Geschlechtervielfalt in der Führungsetage zu erreichen, müssen Firmen ihre Beförderungsfenster ausdehnen.» Man sollte auch Personen über 40 in Betracht ziehen. Gleichzeitig sollten auch jüngere Frauen zwischen 25 und 35 Jahren Führungserfahrung sammeln können und Männer vermehrt zu Teilzeitpensen ermutigt werden. Ebenso sind die Frauen selbst gefragt. Denn auch die junge Generation steckt noch in alten Mustern fest. «Die Frauen studieren zwar, aber für viele ist klar: Wenn sie Kinder kriegen, machen sie einen Schritt zurück. Das muss sich ändern.»

Denn: Geschlechtervielfalt im Team ist erst erreicht, wenn die «kritische Masse» da ist. Heisst, wenn der Frauenanteil 30 Prozent beträgt. Erst dann können die Frauen auch Einfluss auf die Organisationskultur nehmen. Niedermann: «Es darf nicht sein, dass sich Frauen den Männern anpassen müssen.» Deshalb ist es zentral, eine Kultur zu schaffen, in der sich alle dazugehörig fühlen. «Dazu braucht es eine Führung, die weiss, wie man Inklusion fördert», so Niedermann. Manche Mitarbeitende müsse man abholen und auffordern, sich einzubringen. «Chancengleichheit heisst eben nicht, dass nur der Lauteste eine Chance kriegt.»



«Mehr Frauen rekrutieren, halten und fördern»

Patrick Stolz, Leiter Human Resources UBS Schweiz, über die Notwendigkeit eines Kulturwandels in Unternehmen und die Vorteile einer diversen Belegschaft. Interview: Marc Neumann

Herr Stolz, warum fördern Sie vermehrt Gender-Diversität im Unternehmen?

Erstens zieht eine inklusivere Kultur einen potenziell grösseren Talent-Pool an.

Zweitens belegen Studien, dass wir dank höherer Diversität in der Belegschaft kreativer, nachhaltiger werden und besser auf die vielfältigen Herausforderungen in der Gesellschaft und Wirtschaft eingehen können. Dazu muss Diversität gefördert und gelebt werden. Der Wandel verändert die «Raison d'être» unseres Unternehmens und verpflichtet uns zu stetiger Weiterentwicklung und Innovation.

Dies setzt aber auch einen Kulturwandel im Unternehmen voraus. Wie stossen Sie diesen an?

Unser Senior Management verfolgt zusammen mit Human Resources die Strategie, eine inklusive Firmenkultur global und ganzheitlich voranzutreiben. Bezüglich Gender-Diversität bedeutet das: «Mehr Frauen rekrutieren, halten und fördern.»

Ihre inklusive Strategie geht also weiter als die Geschlechtervielfalt?

Neben unseren auf Diversity spezialisierten Rekrutierern hat UBS weltweit 43 Mitarbeiter-Netzwerke, die sich für Anliegen von Frauen, ethnischen Minderheiten, arbeitenden Eltern, älteren Mitarbeitenden, LGBTQ+ oder Angestellten mit Behinderungen einsetzen. UBS ist zudem Unterzeichnerin des «UN LGBTI»-Verhaltenskodex für Unternehmen. 2020 haben

wir von der EQUAL-SALARY-Stiftung die Lohngleichheitszertifizierung erhalten. Zudem ist bei der Jahresbewertung unserer Manager Inklusion ein wichtiges Kriterium.



PATRICK STOLZ

Patrick Stolz begann seine Karriere 1995 beim Schweizerischen Bankverein in Basel. In den folgenden Jahren war er in verschiedensten Funktionen in Finance und im Kundengeschäft tätig. Vor über 14 Jahren wechselte er in das Personalwesen, seit 2016 leitet er Human Resources für UBS Schweiz.

Gemäss dem «European Women on Boards Gender Diversity Index» sitzen in Schweizer Geschäftsleitungen immer noch nur 20 % Frauen.

Wie sieht es bei UBS aus?

In der Konzernleitung haben wir ab November drei Frauen (25%). Im Rahmen unserer Diversity-Strategie wollen wir bis Ende 2025 30 % Frauen im Direktionskader sehen. Heute sind es 26 %, und wir sind auf Kurs.

Woher kommen die fehlenden 4 % in Zukunft?

Dies erreichen wir mit verschiedenen Massnahmen: Etwa indem wir Teilzeitmöglichkeiten in Führungspositionen fördern oder sicherstellen, dass

der Beförderungsprozess fair und objektiv ist.

Wie steht es um die Vereinbarkeit von Familie und Karriere?

Seit fünf Jahren bieten wir das «Career Comeback»-Programm an. So gewinnen wir kompetente und erfahrene Frauen, die nach einer Karrierepause ihre berufliche Laufbahn weiterverfolgen wollen. Auch pushen wir Flexibilität beim Zeit-Management sowie hybrides Arbeiten daheim und im Büro – eine positive Erfahrung aus der Pandemie. Zudem offerieren wir einen grosszügigen Mutter- und Vaterschaftsurlaub. UBS-Paare können ihren Elternschaftsurlaub sogar flexibel kombinieren – das ist das Tüpfelchen auf dem i!

«Come on! Offside ist völlig simpel»

Blick-Sportchefin Steffi Buchli über veraltete Rollenklischees in der Sportwelt, Männer, die sich gerne überschätzen, und Frauen, die sich einbilden, nicht fähig zu sein, Offside zu verstehen.

Interview: Fabian Zürcher Foto: Thomas Meier

Wann ist die erste Frau Head-coach in der Super oder National League?

Das wird in den nächsten fünf Jahren passieren. Ich wette auf Inka Grings, sie ist im Moment Coach der FCZ-Frauen.

Kleidvorschriften bei Sportler:innen – sexistisch oder okay?

Völlig gaga und nicht okay.

Warum bleiben Fussballer länger liegen als Fussballerinnen?

Weil sie schneller rennen und sich deshalb länger erholen müssen? (Lacht) Im Ernst. Ich weiss es nicht. Dieses übertriebene Schauspielern ist unerträglich. Ich bin froh, machen das die Frauen nicht.

Welche Frau in der Sportwelt beeindruckt Sie besonders?

Megan Rapinoe, die amerikanische Fussballspielerin. Wobei sie ja fast schon eher Politikerin ist als einfach nur Sportlerin. Rapinoe traut sich, Klartext zu reden. Solche Figuren sind unglaublich wichtig für die Weiterentwicklung des Frauensports, sie ist eine Sport-Ikone, vergleichbar mit Cristiano Ronaldo, einfach eben viel politischer.

Sie haben eine Tochter: Für welchen Sport begeistert sie sich? Wäre Ihnen Ballett oder Eishockey lieber?

Sie tanzt gern und kickt auch ganz ordentlich. Ich bin völlig offen. Vielleicht wird sie auch Schachspielerin oder Häkelmeisterin. Für mich alles gut – Hauptsache, sie ist mit Leidenschaft dabei.

Welcher Mann beeindruckt Sie in der Sportwelt besonders?

Ich habe mir gerade die Master Class des Basketballers Stephen Curry angeschaut. Er hat mich beeindruckt mit seiner Art. Er ist unglaublich akribisch und hat gleichzeitig diese Leichtigkeit und kindliche Freude. Seine Art zu trainieren zeigt, was es braucht, bis man Weltspitze ist.

Holland führt gemischte Teams im Amateurfussball ein. Ein sinnvoller Schritt?

Ich finde das eine gute Idee. Man schneidet so einen alten Zopf ab. Auf Amateurebene ergeben sich so schlicht mehr Möglichkeiten für Frauen, sich einer Mannschaft anzuschliessen.

Mehr Frauensport im TV – ja oder nein?

Unbedingt! Wichtig: Gut inszeniert, sonst bringt es nichts.

Gab es je eine Kritik an Ihnen, die Sie besonders geschmerzt hat?

Nein, ich konnte das immer abstrahieren.

Wen finden Sie bezüglich EqualVoice in der Sportwelt furchtbar?

Yoshiro Mori, den ehemaligen OK-Präsidenten der Olympischen Spiele von Tokio. Er ist ein klassisches «Funktionär-Auslaufmodell». Er beklagte sich öffentlich, dass Frauen zu viel reden würden und dass deshalb die Sitzungen immer länger dauern. Wer einen solchen Mindset hat, sollte nicht mehr eine Grossoperation wie Olympia leiten. Mori musste ja auch abtreten, weil es nach seinen Aussagen einen regelrechten Aufstand gab.

Wie ist Ihre Frauenquote in der «Blick Sport»-Redaktion?
Viel zu tief! 12 %. Ich arbeite daran.

Sind Frauen einfach weniger an Sport interessiert?
Das sind sie wohl. Noch!

Nennen Sie den ersten Block der Schweizer Eishockey-Frauen-Nati (ohne Google).
Lara Stalder, Phoebe Staenz, Alina Müller. In der Verteidigung muss ich schon länger überlegen. Sarah Forster und Shannon Sigrist.

Ist es fair, dass Tennisspielerinnen an Grand Slams dasselbe Preisgeld verdienen, obwohl es bei Frauen nur über zwei Gewinnsätze geht?
Eine heikle Frage. Ich bin froh, ist die Regel so. Das ist ein starkes Signal. Ansonsten ist ja das mit der Gerechtigkeit recht schwierig, wenn wir Frauen- und Männersport vergleichen. Die Löhne sind generell viel tiefer, die TV- und Medienpräsenz ist kleiner, und damit einhergehend hinkt auch das Vermarktungspotenzial hinterher.

Tickets fürs Frauenfinal an den Australian Open oder für die Fussball-WM der Männer?
Ich war noch nie in Australien, und Katar mag ich nicht. Frauenfinal Australian Open.

Lindsey Vonn wollte bei den Männern mitfahren. Sinnvoll oder PR-Stunt?
Sinnvoller PR-Stunt würde ich sagen. Die Aktion hat eine Diskussion entfacht und passt sehr gut zu Lindsey Vonn. Sie ist frech und extrem kompetitiv.

Warum gibt es keine Rhythmische Sportgymnastik für Jungen?
Weil die Väter sie glauben lassen, das sei nur was für Meitli.

Wollte sich Lindsey Vonn damit den Respekt der Männer holen?
Vielleicht. Und das verstehe ich. Mir hat einmal eine Schweizer Skirennfahrerin erzählt, dass es ihr immer wieder passiert, dass männliche Hobby-Skifahrer sich mit ihr messen wollen, und vorgängig meinen, sie seien in etwa gleich schnell. Die Vergleichen enden natürlich immer im Desaster für diese armen Männer: Sie verlieren, kaum gestartet, schon mehrere Sekunden. Ist es nicht lustig, dass Männer sich im Vergleich mit Frauen so überschätzen?

Braucht es mehr staatliche Förderung für den Sport?
Ganz unabhängig von der Genderfrage: Ja.

Muss eine Frau attraktiver sein als ein Mann, um finanziell erfolgreich zu sein im Sport?
Ja. Alte Muster in den Köpfen. Frauen müssen gefallen.



STEFFI BUCHLI

Journalistin und Moderatorin Steffi Buchli (42) arbeitete ab 2003 als Sportjournalistin beim SRF, 2017 wechselte sie als Programmleiterin zu My Sports. Seit 2021 ist sie die erste Chefredaktorin bei «Blick Sport». Steffi Buchli ist verheiratet und Mutter einer Tochter.

Worin sind Frauen im Sport besser?

Den Weltrekord im Diskuswerfen hält eine Frau.

Auf der Liste der 50 bestverdienenden Sportler weltweit stehen 2 Frauen. Ungerecht?

Ungerecht oder nicht. Es ist die Realität. Wir müssen alles dafür tun, dass wir irgendwann 50-50 Männer und Frauen in dieser Liste haben. Davon sind wir noch weit entfernt. Ich bin Optimistin, dennoch denke ich, dass es noch zwei bis drei Generationen dauern wird.

Ganzkörperanzug im Turnen – wichtiger Schritt oder übertrieben?

Wichtig, ja. Die Turnerinnen sind sehr exponiert, ich verstehe ihre Argumente.

In den USA haben Frauen bedeutende Rollen im Coaching Staff in Basketball und Football – wieso sind wir in der Schweiz nicht so weit?

In den USA ist Sport als Teil der schulischen Ausbildung tief verankert, bei Frauen und Männern. Es gibt auch viel mehr Profitrainer. Ich denke, dass die Durchmischung deshalb viel besser ist.

Warum verstehen Frauen Offside nicht?

Aus demselben Grund, wie einige Frauen keinen Drucker reparieren oder kein Scheibenwischwasser nachfüllen können. Sie bilden sich ein, dass sie dazu nicht fähig sind. Auch hier wieder: Die Geschichte hat uns dies gelehrt. «Das ist Männersache.» Da muss ich lachen. Come on! Offside ist völlig simpel. Jeder Mensch versteht das. Wir müssen diese Geschlechterklischees überwinden.

Werden Frauen als Kommentatorinnen häufiger und unfairer kritisiert? Oder dient es teilweise auch als Ausrede?

«Nur weil ich eine Frau bin» wurde sicher schon als Ausrede gebraucht. Die Kritik nimmt aber manchmal schon bizarre Züge an. Was sich zum Beispiel die Deutsche Fussballkommentatorin Claudia Neumann anhören musste, ist schockierend. Sie ist eine Top-Fachfrau, und ich wette, dass man ihre Kompetenz nicht anzweifeln würde, wenn man ihre Stimme so verändern würde, dass der Zuschauer meint, hier rede ein Mann. Das wäre übrigens ein spannendes Experiment.

Ist Sport eine der letzten Bastionen veralteter Geschlechterrollenklischees?

Ja, ich glaube, im Sport ist das mit dem Fortschritt in der Tat eine zähe Angelegenheit. «Brot und Spiele» – das war immer ein Männerding. Also die Akteure waren Männer. So ging das über Jahrhunderte weiter. Im Extremfall waren die Frauen sogar bloss die «Dekoration», als Cheerleader oder als Nummerngirl. Diese Bilder zu revidieren, das schaffst du nicht von heute auf morgen.

Hätte Florence Schelling den Job beim SCB als Mann gekriegt?

Wenn ein Mann den Job bekommen hätte, hätten die Medien gleich zu Beginn moniert, er habe zu wenig Erfahrung für diesen Job. Im Fall von Florence haben alle jubiliert und haben den SCB für diesen PR-Coup gefeiert. Gut gekommen ist es trotzdem nicht, wie wir wissen.

Hätte Florence Schelling die Chance beim SCB verdient?

Diese Frage ist ein Hohn. Ich bin dafür – ob Frau oder Mann –, dass Menschen Jobs machen sollten, denen sie gewachsen sind. Es ist illusorisch, in einem Top-Management-Job «jemandem eine Chance geben» zu wollen. Das ist taffes Business, da kannst du nicht als Lehrling kommen und mal reinwachsen. Der SCB hätte das wissen müssen.

Bundesrätin Viola Amherds Vorstoss, Subventionen an Sportverbände an eine Frauenquote zu knüpfen: okay oder unfair?

Ich war positiv überrascht von der Idee. Es braucht Druck, sonst geht nichts.

Warum sind die TV-Quoten so viel schlechter bei einer Frauen-WM?

Jeder Frauen-Mannschaftssport hat im Moment noch den Status einer Randsportart.

Warum interessiert Frauenfussball keinen?

Das ist falsch. Den Final USA – Holland haben 2019 allein in Deutschland fünf Mio. Menschen am TV geschaut. Das sind 20 % mehr als beim Männerfinal 2018.



BEI UNS SIND NICHT NUR DIE MOTOREN GLEICHGESTELLT.

HYBRID-PIONIER TOYOTA

Als Pionier für Hybrid-Antriebe bauen wir Autos, in denen Elektro- und Benzinmotor gleichberechtigt, ökologisch und effizient zusammenarbeiten.

Auch im Beruflichen streben wir danach, ganz nach unserer Kaizen-Philosophie, führend in Sachen Vielfalt und Integration zu sein und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in welchem alle die gleichen Rechte haben und mit Respekt behandelt werden.

Braucht es die Quote?

In 42 Prozent aller Unternehmen sitzt nach wie vor keine einzige Frau in der Führungsetage! Und im internationalen Vergleich hinkt die Schweiz stark hinterher. Können Frauenquoten für eine gerechtere Verteilung sorgen? Oder produzieren Frauenquoten Quotenfrauen? ETH-Physikprofessorin Ursula Keller und Post-Spitzenmanagerin Nicole Burth über ein Thema, das die Gemüter spaltet.

Aufgezeichnet: Jessica Pfister und Lynn Scheurer

Pro

«Wir Frauen werden gegeneinander ausgespielt»

Ursula Keller (62), ETH-Professorin in Experimentalphysik, gewann 2018 den Europäischen Erfinderpreis für ihr Lebenswerk.

«Ich wuchs in den 60er- und 70er-Jahren in der Inner-schweiz auf. Damals war ich überzeugt, dass wir Frauen alles erreichen können, wenn wir wollen und die entsprechende Leistung erbringen. Heute habe ich meine Meinung geändert – obwohl ich selbst eine erfolgreiche Karriere hatte. Der Grund: Viele Männer bekommen ihre Führungspositionen weiterhin nur dank ihrer informellen Netzwerke und sind nicht bereit, diese Privilegien aufzugeben. Und das, obwohl es immer mehr exzellent ausgebildete Frauen gibt. Ein Beispiel: Nach dem Frauenstreik von 1991 stellte die ETH die ersten beiden Physikprofessorinnen an. Danach wurde 22 Jahre lang in allen Berufungsverfahren ein Mann gewählt. Einstimmig, 24:0. Nur politischer Druck hat es nun wieder ermöglicht, innerhalb der letzten beiden Jahre fünf Assistenzprofessorinnen anzustellen. Das klingt nicht nach einer nachhaltigen Verbesserung der Situation! Wir Frauen werden gegeneinander ausgespielt. Das geht so weit, dass die Begriffe «Frauenquote»



und «Karrierefrau» einen negativen Beigeschmack bekommen haben. Solange der Frauenanteil in Führungspositionen unter 30 Prozent liegt, braucht es flankierende Massnahmen wie die Frauenquote. Denn der freie Wettbewerb ist in vielen Fällen unfair. Wegen bewusster oder unbewusster Vorurteile gegenüber Frauen und weil sie stärker für Fehler bestraft werden. Ausserdem müssen die informellen Männer-Netzwerke an Einfluss verlieren. Das gelingt durch eine gute Führungskultur, Rechenschaftspflicht, Transparenz und messbare Beförderungskriterien. Das wird das Arbeitsklima für alle verbessern. Diesen dringend benötigten und nachhaltigen Kulturwechsel erreichen wir nicht ohne Massnahmen wie die Frauenquote.»

Kontra

«Tagesschulen würden Fragen nach Frauenquote erübrigen»

Nicole Burth (49), Leiterin Kommunikations-Services bei der Schweizerischen Post, ehemalige CEO Adecco.



«Eine Quote löst das Problem nicht. Ziel muss sein, dass Firmen auf mehr Diversität setzen, weil sie das selbst wollen. Weil sie sehen, dass gemischte Teams innovativer, nachhaltiger und profitabler sind. Es hilft den Frauen nichts, wenn sie das Prädikat «Quotenfrau» tragen und dann doch nichts zu sagen haben. Ich sehe das in den Informatikabteilungen: Es gibt nun mal nicht viele Frauen mit der entsprechenden Ausbildung und Erfahrung.

Wenn ich eine Stelle besetze, frage ich mich einfach, wer ist die oder der Beste. Wichtig ist, dass wir Frauen im Arbeitsprozess nicht verlieren. Denn just wenn die meisten karriererelevanten Beförderungen gesprochen werden – zwischen 30 und 40 –, reduzieren viele Frauen wegen der Kinder ihr Pensum. Doch Teilzeit reicht selten, um an die Spitze zu kommen. Von unseren Bundesrätinnen hat keine Kinder. Ich selbst habe zwei im Alter von 10 und 13 Jahren. Mein Partner und ich haben lange beide 80 Prozent gearbeitet – für mich grundsätzlich die ideale Lösung, damit beide ihre Karriere weiterführen können. Doch sie ist ein Hosenlupf, spätestens wenn die Schule beginnt. Gäbe es flächendeckend obligatorische Tagesschulen, würde sich die Frage nach der Frauenquote nicht mehr stellen. Auch das schlechte Gewissen, das vielen Frauen eingeimpft wird, weil sie «so viel arbeiten», würde wegfallen. Natürlich müssen auch die Firmen etwas tun. Bei der Post sind wir mit einem Frauenanteil von 22 Prozent in Führungspositionen noch nicht am Ziel. Deshalb schreiben wir Führungsstellen mit 80 bis 100 Prozent aus, fördern Homeoffice und Jobsharing. Ich bin auch ein Fan der Offenlegung von Löhnen. Damit schaffen wir es ohne staatliche Lohnvorschriften, die Lohnungleichheit natürlich zu erreichen.»

Gleiche Chancen – ein Gewinn für alle

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist mehr als eine gesellschaftliche Notwendigkeit – sie macht auch Firmen wirtschaftlich erfolgreich.

Sabine Keller-Busse

President UBS Switzerland

Bezüglich Gleichstellung wurde in den vergangenen Jahren viel erreicht. Und doch sind wir noch nicht dort, wo wir sein sollten. Wo sehen Sie die grössten Hürden?

Für mich stechen zwei Lebenslaufmomente hervor: die Berufs- oder Studienwahl und der Zeitpunkt, wenn Kinder ins Spiel kommen. Es studieren zwar grundsätzlich mehr Frauen als Männer, aber besonders bei den Mint-Fächern ist der Frauenanteil klein. Damit gibt es in gewissen Berufsfeldern weniger Einsteigerinnen als Einsteiger. Das Ungleichgewicht fängt also schon hier an. Viele Firmen, auch UBS, sprechen junge Frauen deshalb schon früh an, um ihnen Berufs- und Karrierewege im Banking oder in der IT aufzuzeigen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist jedoch immer noch eine Herausforderung.

Paare mit Kindern müssen sich überlegen, wie sie sich aufstellen wollen, auch in beruflicher Hinsicht. In den letzten Jahren hat zwar ein gewisses Umdenken stattgefunden. Wichtig scheint mir aber auch, dass wir nicht ausschliesslich auf Frauen fokussieren. Wir bieten etwa Vätern neben einem grosszügigen Vaterschaftsurlaub die Möglichkeit, das Pensum für sechs Monate auf 80 % zu reduzieren.

Flexible und hybride Arbeitsmodelle setzen sich zudem immer mehr durch, auch dank der Erfahrungen mit solchen Modellen während der Pandemie.

Wie wichtig ist dabei die Unternehmenskultur?

Abgesehen davon, dass es «the right thing to do» ist, führt eine vielfältige Belegschaft zu klaren ökonomischen Vorteilen. Eine inklusive Kultur gilt heute als Voraussetzung, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Jeder und jede – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung oder ethnischen Hintergrund – soll sich entfalten und voll einbringen können.





Sabine Magri

COO UBS Switzerland

Was raten Sie jungen Frauen, die eine Karriere im Banking anstreben?

Eigentlich möchte ich einen Rat geben, der unabhängig davon ist, für welchen Beruf sie sich entscheiden: Folge deinem Interesse mit Hingabe und Begeisterung! Vor 30 Jahren hiess es oft noch: Ärztin zu sein ist nicht möglich, wenn Du mal Kinder haben möchtest. Oder: Frauen können in Ingenieursberufen oder in einer Bank nur schwer Karriere machen. Die Zeiten und unsere Gesellschaft als Ganzes haben sich zum Glück geändert – auch dank grossartigen Vorreiterinnen.

Trotzdem sind wir heute immer noch nicht dort, wo wir sein sollten – was fehlt?

Es gibt auf verschiedensten Ebenen Aufholbedarf – auf politischer, unternehmerischer und gesellschaftlicher. So sind die Rahmenbedingungen in den Schulen oder die vorhandenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung nach wie vor nicht ideal. Und auch gewisse Vorurteile halten sich hartnäckig. Es gibt aktuelle Studien, die aufzeigen, dass sich junge Männer nach wie vor eher in der Rolle des Ernährers sehen – und Frauen in derjenigen, die Kinder zu betreuen. Als Folge davon schränken sich sowohl Frauen als auch Männer in jungen Jahren bei der Berufswahl ein.

In Ihrer Funktion haben Sie eine Vorbildrolle. Was können Sie in dieser Rolle – als Frau und Chefin – bewirken?

Für mich zählen Leistung und Leidenschaft – nicht das Geschlecht, der Werdegang oder sonst irgendein Hintergrund. Ich habe in acht verschiedenen Ländern gelebt und war es von Kind an gewohnt, mich in unterschiedlichsten Kulturen zu bewegen. Es ist unglaublich inspirierend, mit Menschen mit verschiedensten Hintergründen zusammenzuarbeiten – in so einem Umfeld kommt Gender Diversity automatisch zum Zug.

Simone Westerfeld

Head Personal Banking UBS

Was tut UBS konkret, um die Geschlechtervielfalt im Unternehmen zu steigern?

Wir arbeiten daran, den Anteil von Frauen generell zu erhöhen, auch in Führungsrollen. Dabei schauen wir uns verschiedene Faktoren genau an: Unsere Kultur und damit die Kriterien bei der Einstellung und Weiterentwicklung – es geht um Potenzial und Perspektiven. Wir stellen beispielsweise sicher, dass wir einen fairen und objektiven Beförderungsprozess haben. Schiessen die Zahlen mit all diesen Massnahmen durch die Decke? Nein, aber der Frauenanteil steigt stetig – auch ohne Quote.

Ein gängiges Vorurteil lautet, dass es in der Bankenwelt für Frauen speziell schwierig ist, Karriere zu machen ...

Diese Erfahrung habe ich selbst nie gemacht. Aber ja, wir müssen daran arbeiten, solche Vorurteile abzubauen. In anderen Weltregionen wie in Asien ist der Frauenanteil im Banking übrigens viel höher als bei uns – vielleicht auch deshalb, weil sich dort in gewissen Regionen eher die Frauen in der Familie um Geldangelegenheiten kümmern. Um Hemmschwellen abzubauen, können wir in die Ausbildung von Frauen zum Thema Finanzen investieren, sie direkter ansprechen. Apropos Sprache: Wir achten bei Jobausschreibungen sehr darauf, diese so zu formulieren, dass sich verschiedene Gruppen angesprochen fühlen.

Wie engagieren Sie sich persönlich in dieser Thematik?

Ich setze mich dafür ein, dass Frauen, die in unserer Bank eine Karriere machen wollen, die nötige Unterstützung erhalten. So fördern wir beispielsweise Job-Sharing auch in Führungspositionen und haben bereits in einigen Geschäftstellen zwei Frauen, die sich die Verantwortung teilen. Wir sehen aber bei den jüngeren Generationen, dass Teilzeit auch für Männer eine immer grössere Rolle spielt.



Wenn die Uhr den Zeitgeist anzeigt

«Diamonds Are a Girl's Best Friend», hauchte Marilyn Monroe. Ein Satz aus einer anderen Epoche. Denn im Hier und Jetzt sind nicht nur Gendergrenzen fliessend. Auch bei Uhren und Schmuck sind die Zeiten sexistischer Stereotypen vorbei.

Text: Adriana Schnetzler

Schon die Höhlenmenschen trugen gerne Schmuck. Die Frauen, so zeigen es Wandmalereien, um attraktiver zu wirken. Die Männer, damit ihre kriegerische Kraft noch kräftiger wirkt. Während Jahrtausenden halfen zuerst Schmuckstücke und später Uhren, die Geschlechterrollen zu definieren: Sie trug Eleganz, er zeigte Macht. Auch Werber inszenierten Klunker für zierliche Frauen und für muskulöse Männer. Dazwischen gab es lange Zeit – nichts. An der Branche, die teure Steine und edle Metalle zu Schöner verarbeitet, haftet ein Makel an: in alten und sexistischen Stereotypen gefangen zu sein.

Das soll sich jetzt ändern. Denn für das Geschäft ist es schlecht, gesellschaftlichen Entwicklungen hinterherzuhinken. «Extrem stereotyp» sei die Uhrenbranche, sagte der Präsident und CEO von Cartier, Cyrille Vigneron, in einem Interview mit dem Schweizer Wirtschaftsmagazin «Bilanz». Bis anhin hätte die Branche maskuline Uhren für Männer und feminine Uhren für Frauen fabriziert. «Davon haben wir uns verabschiedet», so Vigneron, der den französischen Uhren- und Schmuckkonzern seit 2016 führt.

Ein mutiger Schritt. Gerade die Uhren- und Schmuckbranche schien jahrelang gut davon zu leben zu definieren, was ein Mann, was eine Frau ist. Wer wem was schenkt und wer was trägt. Dabei sei das Geschlecht «nichts als ein Konstrukt»,

sagt der Cartier-Chef. Ja, Frauen brächten Kinder zu Welt. Aber alle Menschen hätten männliche wie weibliche Seiten. «Ich hatte noch nie Angst, dass meine sensitive, schöngestige Ader meine Männlichkeit untergräbt», sagt Vigneron.

Männlich und weiblich und alles dazwischen: Solche Produkte will Cartier künftig entwickeln und auf den Markt bringen. Nicht mehr Designer bestimm-

ten somit, was männlich, weiblich oder beides ist. Sondern die Menschen, die Produkte von Cartier tragen. Ambitionierte Frauen und verletzte Männer will Vigneron als Kundinnen und Kunden gewinnen. Eine Frau soll einen klobigen Chronographen genauso unverkrampt tragen können wie ein Mann eine grazile Schmuckuhr. «Bei den Kreationen projizieren wir nicht mehr, was für Frauen ist und was für Männer, sondern konzentrieren uns einzig und allein darauf, schöne Dinge zu machen», sagt der Konzernchef.

Wo Geschlechtsmerkmale ineinanderfliessen

Es ist nicht der erste Versuch von Cartier, eine Zeitenwende einzuläuten. Bereits 1919 brachte das französische Unternehmen mit der «Tank» eine feminin anmutende Uhr (obwohl von der Form eines Panzers inspiriert) in einer Einheitsgrösse auf den Markt. Andere Modelle wie die gebogene «Crash» oder die badewannenförmige «Baignoire» kamen insbesondere in Grossbritannien und in Italien sowohl bei Männern wie bei Frauen an – in Ländern, wo sich der Gentleman-Dandy elegant kleidet und Männer gerne eine «bella figura» abgeben.

Der aktuelle Versuch ist vom Geschäft getrieben. Traditionsbewusste Häuser haben erkannt, dass die Umsätze steigen, wenn Frauen bei Uhren eine grössere Aus-



«Wir lösen uns nicht vom Geschlecht, sondern von Stereotypen», sagt Cartier-Chef Cyrille Vigneron (61) zur laufenden Neuausrichtung des Uhren- und Schmuckkonzerns. Er ist seit 2016 für die erfolgreichste Marke der Richemont-Gruppe verantwortlich und erzielte 2020 einen Umsatz von 14 Milliarden Euro.



1919

Schon vor über 100 Jahren lancierte Cartier mit der «Tank» eine Unisex-Uhr. Zumindest bei den Dandys kamen solche Modelle gut an.

wahl erhalten – und wenn Männer in den Auslagen Schmuckstücke finden, die auch ihnen zusagen. Frauen, die gerne teure Uhren tragen und diese zeigen, sind oft erfolgreich, sie führen Unternehmen und entscheiden für sich selbst. Sie wollen nicht in eine Kategorie eingeteilt werden, von «einer Branche, die sich auf veraltete Geschlechterklassifizierungen verlässt, die durch jahrzehntelange sexistische Marketingkampagnen geschürt wurden», stellte die «New York Times» fest. Oder wie es die Herausgeberin der Genfer Uhren-Site «WorldTempus», Suzanne Wong, schrieb: «Was ist eine Frauenuhr? Es ist eine Uhr, die einer Frau gehört.»

Neue Konkurrenz treibt die Zeitenwende zusätzlich an. Der grösste Uhrenhersteller der Welt trägt mittlerweile kein Schweizerkreuz mehr im Logo, sondern einen angebissenen Apfel. Die Apple Watch ist seit ihrer Lancierung im Frühling 2015 geschlechtsneutral gehalten. Alle gestalten das Zifferblatt und das Armband nach Belieben. Zur Unisex-Uhr fehlte Nicolas G. Hayek noch der Mut, als er 1983 am Jurasüdfuss in der Schweiz die Swatch lancierte, zuerst als Herren und kurze Zeit später als kleineres Damen-Modell. Mittlerweile hat sich auch die Swatch zur Unisex-Uhr entwickelt.

Zusätzlich hat ein Blick in die Vergangenheit den Trend zur geschlechtsneutralen Uhr befeuert. Sogenannte Vintage-Uhren – die Oldtimer unter den Zeitmessern – sind kleiner als zeitgenössische Chronographen. Sie sind in den letzten Jahren ausgesprochen beliebt geworden. Da manche Männer sie mögen, haben Uhrmacher die Durchmesser ihrer Zifferblätter generell reduziert, statt sie wie bisher an männliche wie weibliche Handgelenke anzupassen. Männer realisieren, dass eine kleinere Uhr oft eleganter wirkt, ähnlich einer schmal geschnittenen Hose.

Das Spiel mit den Stereotypen

«Alle Uhren sollten Unisex sein – und das sind die Gründe dafür», lautete so auch der Titel einer Kolumne, die Uhren-Kennerin Cara Barrett im Februar verfasste. «Sicher, ich liebe gelegentlich einen zierlichen Diamanten für beson- →

dere Anlässe», betonte sie. «Aber normalerweise möchte ich etwas, das mir ein starkes Gefühl gibt.» Sie sehe immer wieder Uhren, die für Männer vermarktet werden, die aber ihr gefallen würden. «Warum werden diese Uhren überhaupt als Herrenuhren bezeichnet? Warum sind es nicht einfach – Uhren?» Barrett spricht eine alte Sünde der Branche an, die Frauen mit Uhren als aufreizende Sexsymbole darstellte. Diese Stereotypen seien «in keiner Weise mehr zeitgemäss», sagte der Chef des Schweizer Uhrenunternehmens Breitling, Georges Kern, zur «Handelszeitung». Noch in den 1980er-Jahren himmelten in Werbespots langbeinige Frauen fescche Piloten an, die Breitling-Uhren trugen. «Wir haben uns mit dem alten Macho-Image nicht mehr wohl gefühlt und uns entschieden, uns davon zu trennen.»

Kern selbst hat eine Wandlung durchgemacht. Als er noch IWC Schaffhausen führte, warb der Schweizer Uhrenhersteller ein Jahrzehnt lang mit dem Slogan «IWC. Engineered for Men» – Hergestellt

für Männer. Vor ein paar Jahren liess IWC den Slogan fallen. Genauso wie die Kampagne aus den frühen 2000er-Jahren (siehe Box). Heute hat das Unternehmen einen geschlechtsneutralen Anspruch und denkt in Kategorien wie «sportlich» und «klassisch».

In den sozialen Medien haben Influencer bestimmte Uhren in geschlechtslose Modelle verwandelt, indem sie sie anders darstellen und inszenieren. Besonders gut gelungen ist ihnen das bei Zeitmessern von Rolex. Männer wie Frauen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, tragen Modelle wie «Day-Date», «Daytona», «Submariner» und «Datejust».

Und sogar besonders maskulinen Marken gelingt es, das Geschlecht zu ignorieren. Letztes Jahr lancierte Hublot mit der «Big Bang Millennial Pink» eine Uhr, die Grenzen sprengen soll. Sie ist pink und gleichzeitig kräftig. «Ein neuer Ansatz für die Zeitmessung, der in die Zukunft blickt und Trends setzt», wirbt Hublot dafür. «Mehr als eine Uhr, sie

ist eine Geisteshaltung. Geschlechtsneutral.»

Beim Schmuck geht es den Fabrikanten wiederum darum, mehr Männer als Kunden zu gewinnen. Der britische Sänger Harry Styles trug bei den «Brit Awards» im Februar 2020 eine schlichte Perlenkette. Bei den

Grammys waren es Shawn Mendes und die Jonas-Brüder. Neu sind geschlechtsneutrale Schmuckstücke indes nicht. Dragqueens tragen reichlich Schmuck, ebenso die Rapper der Hip-Hop-Szene.

Heute aber ist männlicher Schmuck mehrheitsfähig und etwas leiser. Männer, die Ringe oder Ohrschmuck tragen, greifen auf schnörkellose und reduzierte Stücke zurück, auf geometrische Formen, weniger verspieltes Design. Damit ist Marilyn Monroes Motto «Diamonds Are a Girl's Best Friend» endgültig überholt. Diamanten mögen mittlerweile alle.

«In Bildung und Politik sind Frauen heute gleichberechtigt. In Wirtschaft und Sport wird dies durch überkommene Stereotype verhindert. Die herausragenden Leistungen der Schweizer Athletinnen an Olympia illustrieren, wie falsch dies ist.»



Ingrid Deltenre, Medienmanagerin

Der Uhr.



Fast so kompliziert wie eine Frau. Aber pünktlich.



Scheiben putzen ist Männersache. Bis 42 mm Durchmesser.



Anfang 2000er

Vergangene Zeiten: Die Schaffhauser Uhrmacher von IWC spielten bei ihrer Werbekampagne mit Stereotypen. Heute würde das zu einem Shitstorm führen.

NEW ŠKODA ENYAQ iV 4x4



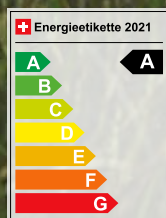
ŠKODA
SIMPLY CLEVER



Er elektrisiert alle

Beim rein elektrischen ŠKODA ENYAQ iV 4x4 kommen alle auf ihre Kosten: Er elektrisiert mit sportlichem Design, innovativer Sicherheit und cleverer Konnektivität. Er steckt voller zukunftsweisender Technologie und bleibt doch ein Auto für die Gegenwart: alltagstauglich, mit viel Raum und einer grossen Reichweite. Jetzt Probe fahren! **ŠKODA. Made for Switzerland.**

18x
PREIS-LEISTUNGS
SIEGER



ENYAQ SportLine iV 80X, 195 kW, 23,2 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, Kat: A.

«Die deutsche Sprache ist ungerecht»



LUISE F. PUSCH

Die Sprachwissenschaftlerin Prof. Dr. Luise F. Pusch (77) begründete Ende der 1970er-Jahre die feministische Linguistik in Deutschland mit. Sie ist Autorin und Herausgeberin zahlreicher Bücher und betreibt das Institut für Frauen-Biographie-Forschung FemBio. Pusch lebt in Hannover.

Die Sprachwissenschaftlerin Luise F. Pusch ist Mitbegründerin der feministischen Linguistik. Seit 40 Jahren fordert sie eine geschlechtergerechte Sprache. Ihre damaligen Vorschläge erscheinen heute noch radikal.

Interview: Adrian Meyer Fotos: Mario Wezel

Frau Pusch, welches ist das ärgerlichste Wort der deutschen Sprache?

Das Wort «Herr». Mich störte immer, dass der Mann genau wie Gott der Herr angeredet wird: «Herr Schulze, Herr Gott». Gottgleich – so sehen sich die Herren gern.

Wann haben Sie erkannt, dass Sprache patriarchalisch ist?

Recht spät, Ende der 70er-Jahre. Da war ich bereits 35 Jahre alt. Ich hatte mich an der Universität Konstanz habilitiert und war dort in der Frauenbewegung aktiv. In meiner Forschung spielte der Feminismus dennoch keine Rolle. Ich glaubte, Sprache sei vom Patriarchat wenig betroffen. Pustekuchen! Aufgeklärt hat mich meine Kollegin Senta Trömel-Plötz mit ihrem wegweisenden Aufsatz «Linguistik und Frauensprache». Durch eigene Analysen ist mir klar geworden, dass die deutsche Sprache noch viel sexistischer ist, als wir Frauen dachten. Das hat mich wütend gemacht.

Als Pionierin der feministischen Linguistik kämpfen Sie seit 40 Jahren für eine geschlechtergerechte Sprache. Worum geht es Ihnen?

Um Gerechtigkeit. Die deutsche Sprache ist ungerecht. Der Mann ist die Norm, die Frau ist die Abweichung. Es heisst «der Lehrer, die Lehrerin». Weibliche Bezeichnungen werden aus den männlichen abgeleitet. Das macht Frauen zweitrangig und ist diskriminierend. Genau wie die Behauptung, männliche Bezeichnungen seien geschlechtsneutral und meinten die Frauen mit. Das nennt man den generischen Gebrauch des Maskulinums oder kurz das generische Maskulinum.

Wie wirkt das generische Maskulinum?

Es macht uns Frauen unsichtbar. Psycholinguistische Studien haben bewiesen, dass bei maskulinen Bezeichnungen die meisten Menschen an Männer denken. Ein Klassiker ist der Satz: «99 Sängern

und ein Sänger sind 100 Sänger.» Dass Frauen nicht zählen, kann man nicht deutlicher ausdrücken.

Ihr Buch «Das Deutsche als Männersprache» wurde 1984 zum Bestseller. Die deutsche Grammatik beschreiben Sie darin als System struktureller Gewalt gegen Frauen.

Die deutsche Sprache bildet die Machtverhältnisse im Patriarchat unheimlich exakt ab. Gleichzeitig sorgen die sprachlichen Ungerechtigkeiten dafür, dass sich diese Machtverhältnisse von selbst erneuern und verfestigen. Im Grundgesetz steht, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind. Das schliesst für mich die Sprache mit ein. Wenn Frauen aber sprachlich überfahren werden durch männliche Bilder, müssen wir das ändern.

Wie geht das am besten?

Das ist die grosse Frage. Die meisten möchten sofort die Sprache ändern. Ich weiss als Linguistin, wie kompliziert das ist. Es muss trotzdem angegangen werden. Eine geschlechtergerechte Sprache schafft das Patriarchat nicht ab, aber sie schafft Raum für Frauen und damit Bewusstsein. Das ist ihr grösster Einfluss.

Sie machten 1980 einen Vorschlag, der heute noch radikal erscheint. Ausgerechnet die Endungen «-in» und «-innen» sollten abgeschafft werden. Es hiesse also: der, die, das Arzt.

Damit würde die deutsche Sprache geschlechtsneutraler, ähnlich wie im Englischen. Weibliche Endungen sind eigentlich überflüssig. Es heisst «der oder die Angestellte», man könnte also gut «der Arzt, die Arzt» sagen. Und mit «das Arzt» bezeichnen wir Menschen egal welchen Geschlechts. Als ich das vorschlug, waren die Frauen wütend auf mich. Da kämpften sie jahrelang für weibliche Bezeichnungen und sollten nun alles plötzlich geschlechtsneutral sehen! Das fanden sie unerträglich. Ich habe das eingesehen und entwickelte das Zwei-Phasen-Modell.

Der Genderstern macht nicht binäre, diversgeschlechtliche Identitäten sprachlich sichtbar («Lehrer*innen»). Er ist heute das am häufigsten verwendete Gender-Schriftzeichen.

Wie sieht das aus?

Bevor wir die weiblichen Endungen abschaffen, sollten wir eine Zeit lang das generische Femininum verwenden. Als Provokation nannte ich 1000 Jahre. Wir würden dann nur noch von «Lehrerinnen» sprechen. So könnten wir Frauen überhaupt mal in die Sprache hinein kommen. Und die Männer müssten raten, ob sie mitgemeint sind. Das wäre eine einfache Lösung. Danach können wir uns zu einer gerechteren Sprache vorarbeiten.

Warum lässt sich Sprache so schwer ändern?

Grammatikregeln sind wie Gesetze. Man braucht Mehrheiten, um sie zu ändern. Aber die Männer wehren sich natürlich, dass ihnen sprachliche Privilegien genommen werden sollen. Dass das generische Maskulinum so schnell an Bedeutung eingebüsst hat, ist daher ein riesiger Erfolg.

Derzeit ist das Gendern mit Sternchen beliebt, also: Lehrer*innen. Was halten Sie davon?

Die Queer-Community fordert diese Schriftzeichen als Platzhalter für nicht binäre und intersexuelle Personen. Setzt man sie mitten im Wort, hat das zur Folge, dass der Wortstamm für die Männer reserviert ist und nur die Endung für die Frauen. Das kann es doch nicht gewesen sein! Zudem hat man im Singular unglaubliche Gebilde, «jede*r Lehrer*in» zum Beispiel. Das irritiert und sorgt für Widerstand. Zu Recht, wie ich finde. Viele Schriftstellerinnen sind wegen ästhetischer Bedenken gegen das Gendern. Auch für mich sind Gedichte in einer solchen Sprache schwer vorstellbar.

Freuen dürfte Sie, wie in der gesprochenen Sprache gegendert wird.

Ich finde es ganz toll, wie häufig ich mittlerweile den Knacklaut im Radio höre – also die gesprochene Pause zwischen Wortstamm und Endung: Lehrer – innen. Das habe ich ursprünglich in den 80er-Jahren vorgeschlagen, als es um die Frage ging, wie das Binnen-I – «LehrerInnen» – ausgesprochen werden soll. Es ist interessant, wie sich der Knacklaut beim schnellen Sprechen bereits wieder abschleift. Oft machen die Menschen keine Pause mehr, sondern sagen bloss «Lehrerinnen». Das generische Femininum scheint von alleine zu kommen!

Wie wurden Sie überhaupt zur Feministin?

Das verdanke ich meinem Schweizer Psychoanalytiker, den ich während meiner Zeit in Konstanz aufsuchte. Ich litt unter einer Angstneurose, weil ich lesbisch bin. Das waren fürchterliche Zeiten. Niemand durfte etwas davon wissen, nicht einmal

«Ich empfinde mich nicht als Aktivistin oder Kämpferin, sondern sehe mich eher als gründliche Analytikerin.»
Luise F. Pusch



-in

meine Mutter. Ich dachte, der Analytiker könne mich umpolen. Er sagte, das sei nicht möglich, aber er könne mein Selbstbewusstsein stärken. Dann schickte er mich in die Zürcher Lesbengruppe und drückte mir feministische Literatur in die Hand. Ich verdanke ihm sehr viel.

Welches Coming-out war schwieriger, das als Feministin oder als lesbische Frau?

Folgenreicher war mein feministisches Outing. Es hat mich meine Karriere als Professorin gekostet. Davor war ich ein angesehenes Mitglied der sprachwissenschaftlichen Community. Aber als ich mich als feministische Forscherin geoutet hatte, fand ich in Europa keine Stelle mehr. Das war niederschmetternd. Meine Kollegen behandelten mich, als ob ich wahnsinnig geworden wäre.

Gendern

Wer gendert, verwendet geschlechterbewusste Sprache – und bezieht damit weibliche, männliche, intergeschlechtliche, Trans- oder nicht binäre Menschen mit ein.

Generisches Maskulinum

Der Ausdruck beschreibt, wie in der deutschen Sprache maskuline Bezeichnungen traditionell geschlechtsübergreifend verwendet werden. Zum Beispiel meint «Die Bank hat wenige Kunden» Kundinnen mit. Vor allem diesen Umstand kritisiert die feministische Linguistik.

Beidnennung

Werden sowohl männliche als auch weibliche Personenbeschreibungen nebeneinander genannt, spricht man von Beidnennung, Doppelnennung oder der Paarform, zum Beispiel: «Bürgerinnen und Bürger». Nicht binäre oder Transmenschen sind hierbei jedoch nicht eingeschlossen.

Divers

In Deutschland und Österreich können sich Menschen, die sich als nicht binär (weder männlich noch weiblich) identifizieren, im Personenstandsregister als «divers» eintragen lassen. Davon profitieren etwa Intersexuelle und Transmenschen. In der Schweiz sind bisher nur die Geschlechtseinträge «männlich» und «weiblich» erlaubt. Die Nationale Ethikkommission empfiehlt aber die Einführung einer dritten Kategorie.

Geschlechtsneutral

Geben Formulierungen keinen Rückschluss auf das Geschlecht, sind sie geschlechtsneutral. Zum Beispiel: Mensch, Kind, Lehrkraft, Verkaufspersonal, Studierende, Mitarbeitende.

Gender-Pause

Geschlechtergerechte Bezeichnungen werden mit einer Pause zwischen Wortstamm und Endung ausgesprochen. In der Linguistik heisst diese gesprochene Pause Knacklaut oder Glottisschlag.

nen

Warum kämpften Sie weiter?

Ich bin eigentlich keine Aktivistin oder Kämpferin, sondern sehe mich eher als gründliche Analytikerin. Und ich habe schnell erkannt, wie unglaublich interessant das Gebiet ist. Und dass ich richtig lag. Von dieser Erkenntnis konnte mich nichts mehr abbringen.

Hat sich diese Beharrlichkeit gelohnt?

Absolut. Der Verlust meiner wissenschaftlichen Karriere hat mir letztlich einen anderen Weg eröffnet als Vortragsrednerin und freie Publizistin. Ich hatte viele Freiheiten, erreichte ein grosses Publikum und bekam viel Einfluss. Vor allem lernte ich so meine Lebensgefährtin kennen. Wirklich, ich hatte und habe ein aufregendes und gutes Leben.

Der Schrägstrich war insbesondere in der Schweiz lange die am häufigsten benutzte Variante («Lehrer/-innen» oder «Lehrer/innen»). Die Bundeskanzlei empfahl diese Variante 2009 in ihrem «Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Deutschen». Inzwischen wird der Gender-Doppelpunkt immer häufiger eingesetzt. Seit 2018 verbreitet sich die Schreibweise im deutschsprachigen Raum.

Warum sollen wir überhaupt gendern?

In der Sprache sollen alle Geschlechter gleich behandelt werden, das ist das Ziel des Genderns. Denn bisher wurden männliche Bezeichnungen verallgemeinernd für alle Geschlechter verwendet. In den 1960ern forderte die Frauenbewegung, dass weibliche Bezeichnungen vermehrt Eingang in die Sprache finden. Ab Ende der 1970er kritisierten feministische Sprachwissenschaftlerinnen wie Luise F. Pusch die deutsche Sprache als «sexistische Männersprache».

In der Folge erschienen ab 1980 in Hochschulen und in Verwaltungen erste Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache. So wurde in der Schweiz etwa das Berufsverzeichnis der Berufsverwaltung im Jahr 1988 geschlechtergerecht. 1993 beschloss der Bundesrat, die sprachliche Gleichbehandlung in der Verwaltung umzusetzen; 2007 wurde sie im Sprachengesetz rechtlich verankert.

Zu Beginn der 2000er-Jahre forderten Menschen aus der Queer-Community eine Sprache, die nicht nur Frauen und Männer, sondern auch nicht binäre Geschlechtsidentitäten wie Transgender-Menschen sichtbar macht. Und zwar mit Schriftzeichen wie dem Genderstern, dem Doppelpunkt oder dem Gender-Gap.

Geschlechtergerechte Sprache traf stets auf grossen Widerstand. Eine Mehrheit lehnt diese laut Umfragen im deutschsprachigen Raume weiter ab. Eine Norm für korrektes Gendern besteht ohnehin nicht, der Duden schreibt keine solche vor. Dass das Wörterbuch aber jüngst das generische Maskulinum abgeschafft hat, sehen einige als Wendepunkt: «Die Lehrer» meint nun wirklich nur Männer.

Männer leisten,
Frauen haben Glück.
Männer sind schwache
«Motherfuckers»,
Frauen dicke Schlam-
pen. Warum sie und
er immer noch anders
beurteilt und
beleidigt werden.

Text: Alexandra Fitz

Ist ein Mann erfolgreich, wird das seiner Person zugeschrieben. Hat er keinen Erfolg, waren es die äusseren Umstände. Er hatte einfach Pech. Wenn es bei Frauen gut läuft, wird es meist den äusseren Umständen oder ihrem Aussehen zugeschrieben. Dass sie selbst verantwortlich ist für den Erfolg? Eher nicht. Wenn es schlecht läuft, dann wird es ihr persönlich zugeschrieben.

Ines Hartmann (39) weiss, dass Frauen anders beurteilt werden. Sie ist Projektleiterin des Kompetenzzentrums für Diversity und Inklusion der Universität St. Gallen. «Die Unterschiede haben vor allem mit unseren Stereotypen zu tun», sagt sie. Auch wenn sich Mann und Frau gleich verhalten, wird es nicht gleich wahrgenommen. Ist ein Mann durchsetzungsfähig, passt das zu ihm, weil man dieses Verhalten von einem Mann erwartet. Eine Frau ist hingegen nicht durchsetzungsfähig, sie ist aggressiv. Wenn sie dann auch noch auf den Tisch haut, hat sie ihre Emotionen nicht im Griff. Das Bild passt einfach nicht. Sie sollte zurückhaltend sein, bescheiden. Das erwartet die Gesellschaft. «Diese Bilder sind hartnäckig. Sie sind gewachsen, über die Erziehung, über die Medien, über Filme», so Hartmann.

Frauen und Männer werden dabei nicht nur anders beurteilt, sondern auch anders beleidigt. «Weil die verwundbaren Stellen bei Mann und Frau nicht die gleichen sind», erklärt Psychologin Jacqueline Frossard. Bei Männern greife man ihre Stärke, Ehre und Männlichkeit an. Oft werde die Sexualität weiblicher Familienmitglieder in den Schmutz gezogen – «Motherfucker», «Son of a bitch». Umgekehrt funktionieren diese Beleidigungen nicht.

Der Mann ist ein Held, die Frau ist eine Hure

Dafür wird bei Frauen das Äussere angegriffen. Weil Frauen immer noch darauf reduziert werden. Fernseh- oder Radiomoderatorinnen bekommen das oft zu spüren. Anic Lautenschlager, Moderatorin bei SRF 3, machte publik, wie schlimm sie zum Teil von Hörern verunglimpft wird. In einem Hassbrief eines Hörers stand: «Sie sind blond, dick und fett und dumm.»

Geht es nicht um das Aussehen, geht es ums Geschlecht. Bei Frauen wird auf die Sexualität abgezielt. Eine französische Studie kam zum Schluss, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen sexistisch beleidigt werden, etwa zehnmal höher ist als bei Männern. Wenn eine Frau eine Führungsposition hat, heisst es nicht selten: Sie hat sich hochgeschlafen. Dabei seien Frauen nicht verwundbarer. Doch in der Gesellschaft verliert eine Frau mit wechselnden Sexualpartnern ihre Würde, während ein Mann, der viele Frauen hat, als beneidenswert gilt. Der Mann ist ein Held, die Frau ist eine Hure. «Das sind sehr archaische Bilder, die wir haben», sagt Frossard.

An einem Ort sind Beleidigungen noch schamloser. Im Internet. Auffallend: Es betrifft vermehrt Frauen. Zielscheibe sind oft Politikerinnen. Es geht dabei um Sex, Aussehen, Vergewaltigung. Die Beratungsstelle HateAid fand heraus: Ein Drittel aller Beschimpfungen richtet sich bei Frauen gegen ihr Geschlecht, bei Männern ist dieser Anteil verschwindend gering. Männer werden wegen ihrer Arbeit, ihrer Position beleidigt.

Professor Gerd Bohner erklärt der «Frankfurter Allgemeinen Zeitung», was die Täter antreibt: «Das wesentliche Motiv bei sexueller Beleidigung ist das Machtmotiv. Männer zeigen Frauen damit, dass die Frauen nicht viel zu sagen haben, dass es eine Hierarchie gibt, in der sie unten stehen.» Gerade starke und emanzipierte Frauen wirken auf diese Männer bedrohlich, sagt der Psychologe. Auch eine aktuelle Studie aus Österreich unter weiblichen Nationalratsabgeordneten zeigt: 73 Prozent haben sexualisierten Hass schon erlebt. Sie wurden häufig als Hure oder Schlampe bezeichnet.

Das sind düstere Ergebnisse. Kommen wir da jemals raus? Das Darübersprechen und das Bewusst-Sein seien schon ein Anfang, meint Psychologin Frossard. Aber sie fürchtet, dass es noch zwei, drei Generationen dauere, bis wir diese Geschlechtergräben überwunden haben.



SCHLAMPE

Es ist einfach ein Job

Ein Kindergärtner, eine Luftwaffenoffizierin, eine männliche Hebamme und eine Maurerin erzählen, warum sie einen Beruf wählten, der traditionell nicht mit ihrem Geschlecht in Verbindung gebracht wird – und warum sie selbst darin meist weniger Probleme sehen als ihre Aussenwelt. Text: Adrian Meyer

«Das beste Rollenmodell ist für mich, nicht zu lange über die Rolle an sich nachzudenken, sondern das zu tun, wovon ich zutiefst überzeugt bin. Das ist die Quelle für mein eigenes Lebens- und Berufsglück und zugleich auch Inspiration für andere.»



Tanja Grandits,
Köchin des
Jahres 2021
und Chefin des
Restaurants
Stucki in Basel

Rolemodels

Comedian Dominic Deville (46) war vor seiner Karriere als Moderator Punk und Kindergärtner. Obwohl er im Kindergärtnerinnen-Seminar der einzige Mann war, habe sein Geschlecht vor allem bei den Kindern nie eine Rolle gespielt.



Anika Nyfeler (24) ist Leutnant in der Schweizer Luftwaffe. Bald will sie Hauptmann werden. In der Uniform fühlt sie sich nicht als Frau, sondern als Teil von etwas Grösserem.



Vitor Andrade da Rocha (46) arbeitet in Lausanne als selbständige Hebamme. Nur selten lehnt ein Paar ihn ab, weil er ein Mann ist.



Nadja Büttiker (27) ist Weltmeisterin im Voltigieren – und gelernte Maurerin. Die einzige Frau auf der Baustelle zu sein, stört sie überhaupt nicht.



«Kindern ist es egal, ob ein Mann oder eine Frau vor ihnen steht»

Dominic Deville, Kindergärtner

Schauspieler oder Lehrer werden, das wollte Dominic Deville eigentlich. «Ich liebte es, verrückte Geschichten zu erfinden, sie zu erzählen und nachzuspielen. Und ich habe immer gerne mit jungen Menschen gearbeitet.» Sein Traum vom Pädagogen zerbrach im Lehrerseminar: Zu schlecht war er in den naturwissenschaftlichen Fächern. «Da stand ich wie ein Esel am Hang und ging verzweifelt zum Berufsberater.» Dieser riet ihm: Typograf oder Kindergärtner. Die Entscheidung fiel ihm nach einem ersten Chindsgi-Praktikum in Horw bei Luzern leicht.

Heute ist der 46-Jährige bekannt für seine Late-Night-Show «Deville» auf SRF. Als Kindergärtner arbeitete er erstmals von 1996 bis 2000. Dazwischen war er vor allem Punk: Als Schlagzeuger der Band Failed Teachers zündete er schon mal sein Instrument an, sprang von der Bühne und zertrümmerte sich dabei sein Knie. Drei Jahre lebte er



Fotos: Holger Salach, St. Galler Tagblatt, Marjock Freiner

«Der Beruf macht mir Spass. Ganz einfach»

Nadja Büttiker, Maurerin

Anfang der 2000er ein wildes Leben in Berlin, wo er sich durch Gelegenheitsjobs und die Nächte der Grossstadt hangelte. Zurück in Luzern, schrieb und spielte er Theaterstücke, gründete eine Eventagentur, moderierte, gab Punk-Konzerte, erfand Brettspiele und wurde zwischenzeitlich Vater. Nach seinen turbulenten Jahren stieg er 2010 in Schlieren wieder in den Kindergärtner-Job ein: «Ich kam aus dem Chaos und brauchte Struktur.»

Zum Kindergärtner ausbilden liess sich Deville am kantonalen Seminar für Kindergärtnerinnen in Luzern, so hiess die Schule damals. Er war der einzige Mann unter 300 Studentinnen, Männer-WCs gab es an der Schule keine. «Auf meinem Diplom steht ›Kindergärtnerin‹», sagt er, «das -in haben sie überklebt.» Trotzdem habe sein Geschlecht nie eine Rolle gespielt – weder bei ihm, bei den Mitstudentinnen noch bei den Kindern, die er unterrichtete. Den Kindern sei es egal, ob ein Mann oder eine Frau vor ihnen steht. «Viel wichtiger ist, ob du mit Freude, Motivation und Ausdauer deinen Job machst.» Daher hält er wenig davon, in pädagogischen Einrichtungen eine Quotenregelung einzuführen. «Obwohl ich eigentlich ein Anhänger von Quoten bin.»

Auffallend an Deville war ohnehin nicht, dass er ein Mann war. Es waren seine gebleichten Haare, die Springerstiefel, die Sex-Pistols-T-Shirts. Seine erste Stelle war an einem Kindergarten in Ballwil im Luzerner Seetal. Deville wollte Kindergarten anders machen, anarchischer, freier. «Nach wenigen Tagen merkte ich, das geht schief. Die Kinder machten mir die Hölle heiss.» Sehr schnell musste der Anarchist Regeln und Strukturen einführen. «Im Kindergarten habe ich gelernt, Verantwortung zu übernehmen, kompetent aufzutreten, zu organisieren», sagt er. Für seine spätere Bühnen- und TV-Karriere war die Zeit als Kindergärtner ein optimales Training: «Kinder sind das härteste Publikum», sagt Deville. «Wenn ihnen langweilig ist, stehen sie auf und gehen weg. Egal, wie viel Mühe du dir gibst.»

Tatsächlich hallen seine Chindsgi-Erfahrungen bis heute nach: Ab 2012 ging er mit seinem Programm «Kinderschreck» auf Tournee. Vor drei Jahren erschien sein Buch «Pogo im Kindergarten», in welchem er die verrücktesten Geschichten aus der Zeit sammelte. Und noch immer träume er mindestens einmal im Monat vom Kindergarten: dass er verschlafen habe, sich nicht für den Elternabend vorbereitete oder ein Kind verloren ging. «Man hat mich zwar aus dem Kindergarten», sagt er, «aber den Kindergarten nicht aus mir gebracht.»

Bei ihrer privaten Leidenschaft ist Nadja Büttiker von Frauen umgeben: Die 27-Jährige gehört zur Weltspitze im Voltigieren. Mit ihrem Team wurde sie 2012 Weltmeisterin. Beruflich aber wirkt Büttiker in einer Männerdomäne: Sie ist Maurerin und täglich von früh bis spät auf Baustellen der Firma Oberhänsli Bau aus Mosnang im Kanton St. Gallen unterwegs.

Eigentlich ist Büttiker gelernte Gärtnerin. Mit der Zweitlehre zur Maurerin hat sie sich vor einigen Jahren einen Kindheitstraum erfüllt. «Ich fand den Job schon als Kleine cool», sagt sie, «ich bin gerne draussen und mag es, mit meinen Händen etwas zu schaffen.» Ihre Eltern hatten damals zwar Bedenken, dass der Knochenjob körperlich zu anstrengend sei. «Heute

aber finden sie es super.»

Tatsächlich brauche sie wegen ihres Jobs im Voltigieren kein Krafttraining mehr. «Ich kann alles schleppen, was man mir gibt.» Die Kollegen hätten sie daher sogleich akzeptiert.

Trotz des Knochenjobs: Etwas mehr Feingefühl als ihre männlichen Kollegen bringe sie schon mit. Die hauten manchmal einfach so drauf, zum



Beispiel beim Gerüstaufstellen. «Das ist nicht so mein Ding.» Den gröberen Arbeiten ziehe sie daher die feineren vor: verputzen, abdichten, Überzüge machen. «Für die Männer ist das oft Gaggeliarbeit.»

Zwar ist Büttiker als Maurerin weiterhin eine Exotin. Doch Frauen treffe sie auf Baustellen mittlerweile häufiger an. Chauffeusen etwa, die gebe es immer mehr. «Für mich ist das sowieso kein Thema, dass ich die einzige Frau auf der Baustelle bin», sagt sie. «In der Firma werde ich gleich behandelt wie alle anderen, da gibt es nichts zu jammern.» Sie sieht sich nicht als Pionierin, schon gar nicht als Vorbild. Ihren Beruf habe sie gewählt, «weil er mir Spass macht. Ganz einfach». Frei ausleben konnte sie sich schon immer. Das sei doch letztlich das Ziel der Gleichstellung: «Dass jeder machen darf, was er will.»

«An meiner Leistung wurde nie gezweifelt»

Anika Nyfeler, Leutnant

Frau Hauptmann, das wärs. «Den Kadi abverdienen», dieses Ziel hat die 24-jährige Anika Nyfeler aus Oberdiessbach im Kanton Bern vor Augen. «Damit habe ich noch mehr Mitspracherecht und kann meine Ideen einbringen.» Aktuell ist Nyfeler Leutnant in der Schweizer Luftwaffe. Als Zugführerin in der Lufttransportkompanie 2 der Schweizer Luftwaffe ist sie während ihrer WKs am Militärflugplatz in Alpnach im Kanton Obwalden stationiert. Dort sorgt sie dafür, dass die Armee-Helikopter richtig bereitgestellt und gewartet werden, sie koordiniert die Personalplanung und plant den Flugbetrieb. Dabei ist sie oft in der Luft.

Der Traum vom Fliegen ist der Grund, warum Anika Nyfeler als Frau in der Schweizer Armee ihren Dienst leistet. «Als Kind wollte ich erst Astronautin, dann Militärpilotin für Helikopter werden.» Ihr Vater war Offizier und Privatpilot, mit ihm war sie viel auf Flugplätzen oder besuchte Flugshows. Als 16-Jährige durfte sie zum ersten Mal selber das Steuer in die Hand nehmen. «Mich fasziniert die Freiheit in der Luft. Sich so frei zu bewegen, wie man will.» Um Militärpilotin zu werden, muss man sich erst den Dienstgrad des Leutnants abverdienen.

Es gibt einen weiteren Grund, warum Nyfeler Militärdienst leistete. «Ich wollte herausfinden, wie weit ich körperlich und mental gehen kann.» In der Armee habe sie sich auf eine ganz neue Art kennengelernt. «Ich bin selbstbewusster geworden, ruhiger. Mich bringt so schnell nichts aus der Fassung.» In der RS waren sie noch drei Frauen, ab der Unteroffiziersschule war Nyfeler

die einzige weibliche Militärangehörige auf ihrer Stufe. Vermisst hat sie andere Frauen nicht. «Ich habe mich gar nicht mehr als Frau wahrgenommen, sondern als Teil von etwas Grösserem.» Der grösste Unterschied zu ihren männlichen Kameraden war, dass sie ein separates Zimmer hatte am anderen Ende der Kaserne. «Ansonsten wurde ich von allen

gleich behandelt und respektiert.» Nie habe jemand an ihrer Leistung gezweifelt, weil sie eine Frau sei. «Ich fühle mich absolut gleichberechtigt.»

Eine Frau in Uniform erzeugt trotzdem Aufmerksamkeit. Der Frauenanteil in der Armee beträgt weniger als ein Prozent. Die Armee will diesen bis 2030 auf zehn Prozent steigern. Die Schweizerische Offiziersgesellschaft sprach sich im Sommer gar dafür aus, die Dienstpflicht auf Frauen auszuweiten. Nyfeler unterstützt eine allgemeine Dienstpflicht für Frauen, der Militärdienst sollte aber freiwillig bleiben. «Man sollte niemanden zwingen, sondern die motivierten Frauen gewinnen.»

Der Traum von der Militärpilotin aber ist geplatzt. Ihre Sehstärke reichte knapp nicht aus. «Da ist eine Welt für mich zusammengebrochen. Ich hatte meine gesamte Zukunft auf diesen Kindheitstraum aus-

gelegt.» Trotzdem habe sie es keine Sekunde bereut, Armeedienst zu leisten. Die Luftfahrt blieb ihr Ziel – bloss zivil. An der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Winterthur studiert sie derzeit Aviatik. «Vielleicht bewerbe ich mich bei der Swiss als Pilotin», sagt sie, «wenn Corona das wieder erlaubt.»



«Nur wenige Paare fühlen sich unwohl»

Vitor Andrade da Rocha, Hebamme

Die Energie auf der Entbindungsstation, die mochte Vitor Andrade da Rocha von Anfang an. «Es ist der Ort, wo wir das Leben zelebrieren», sagt er. Seit 13 Jahren arbeitet der 46-jährige Portugiese als Hebamme, seit drei Jahren tut er dies als Selbständiger in Lausanne. Im Sommer hatte er alle Hände voll zu tun, viele Kollegen:innen sind in der Zeit in den Ferien. «Ich machte zu der Zeit fast jeden Tag einen Hausbesuch.»

Ursprünglich ist da Rocha Krankenpfleger und Portugal sein Heimatland. Bereits im Studium arbeitete er auf der Entbindungsstation, bald wollte er sich als Hebamme spezialisieren. In Portugal sind männliche Hebammen schon länger keine Aus-

nahme mehr; das Land hat EU-weit den höchsten Anteil männlicher Krankenpfleger; im Studium waren sechs der 30 Mitschüler:innen da Rochas männlich. Selbst der Präsident des portugiesischen Hebammenverbands war zu der Zeit ein Mann. «Niemand ist überrascht von einer männlichen Hebamme. Ich war keine Ausnahmeerscheinung.» Um traditionelle Geschlechterrollen hat er sich sowieso nie geschert.

Erst als da Rocha 2012 in die Schweiz zog, hat er gemerkt, dass seine Berufswahl doch aussergewöhnlich ist. «Hier ist die Kultur anders als in Portugal.» Lange sträubte sich der Schweizerische Hebammenverband gegen Männer in dem Beruf. Im Jahr 2004, nachdem erstmals ein Mann in der Schweiz die Hebammenschule abgeschlossen hatte, sagte die damalige Präsidentin des Verbands: «Hebamme ist ein Frauenberuf. Und soll es bleiben.» Seither sind einige Männer mehr in den Beruf eingestiegen. Im Spital CHUV in Lausanne, wo da Rocha 2012 anfang, waren sie immerhin eine Hand voll männlicher Hebammen. Dennoch: «Die Einstellung zum Beruf ändert sich nur langsam. Leider.»

Wenn Schwangere und ihre Ehemänner da Rocha kennenlernen, sind einige überrascht, einen Mann vor sich zu haben. «Meistens klappt es aber sehr gut.» Nur ab und zu gebe es Pärchen, die sich unwohl fühlten mit einer männlichen Hebamme. «Das ist aber eine Minderheit.» Tatsächlich freuten sich viele Männer sogar, einen männlichen Ansprechpartner für ihre Sorgen zu haben.

Die Vorurteile gegenüber männlichen Hebammen nerven da Rocha ohnehin, genau wie die Einstellungen zum Hebammenjob generell: «Man sollte unserer Arbeit mehr Vertrauen schenken», sagt er. «Es kommt leider immer noch vor, dass wir nicht genügend respektiert werden, obwohl wir ein Kind gut alleine auf die Welt bringen können.»

Bei Entbindungen ist da Rocha heute nur noch selten dabei. Drei Viertel seiner Arbeit bestehen aus der Nachsorge, der Zeit nach der Geburt: Er macht Hausvisiten, unterstützt die Frauen beim Stillen, wiegt die Babys, schaut nach den Nähten bei Kaiserschnitten und steht dem Paar bei allen Sorgen zur Seite. «Der schönste Teil meines Jobs ist, wenn ich den Frauen Mut machen kann und ihnen Kraft gebe – und am Ende alles super klappt.»



Was denken Sie bei diesem Bild?

«Unconscious Bias» ist das Schlagwort der Stunde. Wie «unbewusste Vorurteile» unsere Entscheidungen manipulieren, warum unser Gehirn diese überhaupt entstehen lässt und was wir dagegen tun können.

Text: Caroline Hauger



Männer sind dominant, durchsetzungsfähig, erfolgreich, fleissig. Warum halten sich Vorurteile und Rollenmuster so hartnäckig? «Weil Menschen sich gerne unbewusst stereotype Eigenschaften zuordnen», weiss Gender-Spezialistin Gudrun Sander. Die Österreicherin ist seit 2014 Titularprofessorin für Betriebswirtschaftslehre an der Universität St. Gallen. Sie beschäftigt sich mit der Frage, wie geschlechtsspezifische Denkmuster entstehen. «Menschen sehen die Welt durch die Linse ihrer eigenen Identität. Diese Linse ist oft geprägt von Rollenerwartungen und kognitiven Stereotypen, die sich auf unser Urteilsvermögen auswirken.» Die Wissenschaft bezeichnet diese «unbewussten Vorurteile» als «Unconscious Biases»: «Sie wirken wie starke Brillengläser und trüben unsere Wahrnehmung statt sie zu schärfen. Die Folge: Selbst offene Personen mit guten Absichten diskriminieren andere unabsichtlich.» Die Ursache hat biologische Gründe. Ständig muss unser Gehirn eine Flut von Informationen bearbeiten, um Ressourcen zu sparen. Dazu nutzt es bekannte Muster, filtert Merkmale, vergleicht diese mit Gespeichertem. Objektivität und neue, neutrale Impulse haben es da schwer. Die gute Nachricht: Unbewusste Vorurteile können erkannt und abgebaut werden. Acht Tipps, wie man sich für das Thema sensibilisieren und Gender-Klischees entlarven kann.

1 «What you see, is what you believe»

Das, was wir um uns herum im Alltag erkennen, empfinden wir als «normal» und hinterfragen es nicht. Treten etwa in bestimmten Berufen nur Frauen in Erscheinung, sind sie «eher nichts für Männer» – und umgekehrt. Diese Assoziationen halten sich selbst dann, wenn sich die Realität bereits geändert hat. So schliessen mittlerweile mehr Frauen als Männer ein Medizinstudium ab, trotzdem ist die Bezeichnung «Herr Doktor» tiefer in unserer Vorstellung verankert. Passt der Vater auf die Kinder auf (und arbeitet Teilzeit), die Mutter hingegen Vollzeit, empfindet die Gesellschaft das noch immer als «abnormal». «Die Forschung zeigt, dass berufstätige Frauen in der Schweiz noch immer als schlechtere Mütter wahrgenommen werden», so Gender-Fachfrau Sander. «Wir kennen den Begriff der Rabenmutter, aber nicht den des Rabenvaters. Unsere Strukturen basieren auf total «veralteten» Rollenvorstellungen. Und führen bei jungen Familien immer wieder zu «Re-Traditionalisierungseffekten». Wenn wir mehr Chancengerechtigkeit wollen, muss das System umgekrempelt werden.



GUDRUN SANDER

Gudrun Sander (57) setzt sich seit mehr als 25 Jahren für Chancengleichheit, Frauenförderung und Inklusion ein. Sie ist Titularprofessorin, Direktorin des Kompetenzzentrums für Diversity und Inklusion sowie Co-Direktorin der Forschungsstelle für Internationales Management an der Universität St. Gallen. Mit ihrem Team von 30 Mitarbeitenden unterstützt sie Organisationen auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit.



Die 3-Phasen-Regel

Wir alle haben Vorurteile – sie sind keine Schande. Indem wir eine Situation verstehen, in denen Entscheidungs- und Beurteilungsfehler wahrscheinlich sind, können die negativen Mechanismen korrigiert werden. Hilfreich ist laut Sander die Drei-Phasen-Regel: 1. Beobachtung: Was höre oder sehe ich? (Z. B. eine Frau mit einem Kopfschleier betritt das Büro). 2. Interpretation: Was denke ich? (Z. B. die Frau ist eine Muslima). 3. Bewertung: Was empfinde ich, welche Emotion löst die Situation in mir aus, wie entscheide ich? (Z. B. die Frau passt nicht in mein Team/die Frau tut mir leid/die Frau ist ihrer Aufgabe nicht gewachsen). 4. Reflexion: Woher könnte ein mögliches Vorurteil stammen? Warum reagiere ich so? Welche kulturellen Werte und Normen sind mit meiner Interpretation verbunden?



Imitation von Geschlechter-Stereotypen

Auch Frauen machen es sich gegenseitig nicht immer leicht und gehen mit ihren Geschlechtsgenossinnen hart ins Gericht. Wie schaffen sie es, sich gegenseitig weniger zu bewerten und mehr zu unterstützen? «Sicher nicht, indem sie in Führungspositionen mit männlichen Handlungs- und Verhaltensweisen punkten. Ihre Macht ausspielen. Mit männlicher Rhetorik ihr Recht einfordern. So stimmen sie bloss zu den gängigen Geschlechter-Stereotypen», ist die HSG-Professorin überzeugt. «Frauen und Männer müssen sich darüber klar werden, was eine gute Führungskraft ausmacht – völlig unabhängig vom Geschlecht.»

4

Rosa-hellblaue Welt

Jungs lieben Autos, sind draufgängerisch, suchen das Abenteuer. Mädchen spielen mit Puppen, sind kommunikativ, interessieren sich für Mode. «Erstaunlich, wie sehr Eltern aufgrund ihrer Erwartungshaltung unbewusst noch immer ihre Kinder prägen. Schon mit Babys wird je nach Geschlecht in einer anderen Tonlage gesprochen. Man lobt Mädchen für ihre Anpassungsfähigkeit und Buben für ihren Erfolgswillen. Die rosa-hellblaue Welt ist keine Phase, sondern kann zur lebenslangen Bürde werden. Die stereotypen Wegweiser signalisieren: Hier geht es zum typischen Mädchen, dort zum perfekten Jungen.» Vielleicht möchte die Tochter aber die Welt als unerschrockene Forscherin entdecken? Dafür ist der Sohn möglicherweise kein Abenteurer, sondern ein verträumter Poet. Gudrun Sander: «In Zeiten der Überalterung und des Fachkräftemangels tun wir gut daran, der jungen Generation möglichst wenig geschlechtsspezifische Einschränkungen aufzuerlegen, sondern sie zu ermuntern, ihren Talenten und Stärken zu folgen.»

5

Rollenmodelle

Nicht selten kommt eine Frau nicht für eine Führungsposition infrage, ohne dass dies den Vorgesetzten bewusst ist. Trotz bester Qualifikation ist sie ihnen «weniger sympathisch als der Kollege». Entsprechen ihr Ehrgeiz und ihre Ambitionen nicht dem typischen Rollenbild einer Frau. «Je mehr Frauen Führungspositionen bekleiden, je mehr Männer die Kinderbetreuung übernehmen, umso «normaler» empfinden wir das. Man erzielt ein anderes Verhalten nur, wenn man die unbewussten Wahrnehmungsmuster erkennt und alte Denkmuster via Selbstreflexion hinterfragt.»

Unconscious Bias

6

Perspektivenwechsel

«Die Perspektive zu wechseln, ist einfach anzuwenden und zeigt uns unsere blinden Flecken meist schnell auf», weiss Sander. «Wenn mich die Aussage einer älteren Frau irritiert, kann ich mich fragen, ob mich die gleiche Aussage bei einem jungen Mann ebenso irritiert hätte.» Sie rät, keine Annahmen zu treffen, wie zum Beispiel diese: Eine Freundin ist nach aussen nicht mehr an einer beruflichen Entwicklung interessiert, sie hat schliesslich gerade ihr zweites Kind bekommen. Besser ist, direkt bei ihr nachzufragen. «Wir dürfen es unserem Gehirn nicht erlauben, diese kognitiven Abkürzungen zu nehmen.»

7

Negativitätsdominanz

Die Negativitätsdominanz führt dazu, dass uns eine einzige verpatzte Präsentation besser im Gedächtnis haften bleibt als die vielen gelungenen. Uns ein unfreundliches Gesicht in der Menge stärker auffällt als die vielen freundlichen. Ein einziger Kritikpunkt eines Feedbacks uns noch wochenlang beschäftigt, während die Worte des Lobes längst vergessen sind. «Ein übermässiger Fokus auf das Negative macht das Treffen guter Entscheidungen schwer. Obwohl Negativitätsbias alle Menschen betreffen, leiden mehr Frauen als Männer darunter.» Gut zu wissen, dass mit zunehmendem Alter der Einfluss der negativen Vorurteile sinkt – ältere Menschen sind sich der verbleibenden Zeit bewusster. Es bedarf einer klaren Korrektur dieser Verzerrungen durch ein achtsames Lenken der Aufmerksamkeit auf positive Tatsachen: «Im Fall eines Fehlschlags sollten wir uns nicht zu sehr in Selbstkritik verlieren. Also aufstehen, Krone richten und weitergehen!»

8

Überstrahl-Effekte und Mini-Me-Bias

Stress, Zeitdruck, Ärger und Multitasking sind Faktoren, die die bewusste Kontrolle erschweren. In Situationen, in denen es darum geht, die Fähigkeiten von Personen anzuerkennen, sind klare Kriterien nötig, sonst passieren sogenannte «Überstrahl-Effekte», Halo-Bias genannt. «Nimmt man eine Person beispielsweise als schön wahr, scheint sie oft auch kompetenter. Einer grossen Person schreiben wir unbewusst mehr Führungskompetenzen zu. Eine tiefe Stimme erweckt den Eindruck einer präsenten Führungsperson.» Ein ähnliches Muster ist beim Lebenslauf erkennbar: «Hat der/die Kandidat:in bei einer bekannten, positiv assoziierten Marke gearbeitet (z. B. Google), wird ihre Kompetenz positiver bewertet. Generell beurteilen wir Personen, die uns ähnlich sind, positiver. Das kann die Nationalität betreffen oder das gleiche Hobby.» Der Effekt ist in der Forschung als «Mini-Me-Bias» bekannt. Und noch ein Effekt schlägt uns ein Schnippchen, so Sanders: Eine als negativ markierte Eigenschaft einer Person überstrahlt alle anderen. Ein abwertender stereotyper Gedanke, wie «ältere Menschen haben keine Digitalkompetenz», führt zu einer Wahrnehmungsverzerrung. Dasselbe gilt für die geringe gesellschaftliche Akzeptanz von Kinderlosigkeit.

MINT

Mathematik Informatik Naturwissenschaft Technik

Wo sind die Frauen?

In technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen fehlt es an Frauen. Trotz zahlreichen Förderprogrammen und jahrelangen Bemühungen. Warum?

Text: Adrian Meyer

«Ich musste sicherlich mehr leisten als meine Kollegen. Weil ich eine Frau bin.»

Kathrin Altwegg, Weltraumforscherin



Als sie über ihr Studium spricht, kommen ihr die Tränen. Kathrin Altwegg (69) ist emeritierte Professorin für Astrophysik und eine Pionierin in ihrem Fach. International bekannt wurde sie als «Kometenjägerin» der ESA-Raumfahrtmission Rosetta. Sie hat den Massenspektrometer «Rosina» an Bord der Raumsonde entwickelt, die auf dem fernen Kometen Tschuri die Grundbausteine des Lebens entdeckte. Sie hatte eine erfolgreiche, aufregende Karriere. Doch wenn sie zurückdenkt an ihr Physikstudium an der Universität Basel, «kommen schon ein paar Emotionen hoch». Die Einsamkeit als einzige Frau im Vorlesungssaal, das Gefühl, wegen ihres Geschlechts nicht ernst genommen zu werden von den Herren Professoren, die abschätzigen Kommentare, die ständigen Zweifel am eigenen Können, «das nagt an einem».

Sie kann sich gut an den älteren Professor erinnern, der ihr sagte, sie solle doch besser beim Warenhaus EPA Strümpfe verkaufen, als Physik zu studieren. Der Macht der Professoren war sie ausgeliefert, Gleichstellungsbeauftragte gab es damals

nicht, «zu denen wäre ich damals längst gegangen». Zum Glück sei sie eine «Rossnatur» und habe es sich in den Kopf gesetzt, es allen zeigen zu wollen. Damit sei sie aber in die Falle getreten, perfekt sein zu wollen, besser als alle anderen. «Ich musste sicherlich mehr leisten als meine Kollegen. Weil ich eine Frau bin.»

Heute sind Frauen in naturwissenschaftlichen Studiengängen nicht einsam. Dennoch bleiben sie eine Minderheit. Insbesondere die MINT-Fächer – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik – sind in Männerhand. Laut Bundesamt für Statistik waren vergangenes Jahr an den Schweizer Universitäten nur 18,4 Prozent der Informatik-Studienanfänger weiblich, in den Technikwissenschaften waren es 23 Prozent; an den Fachhochschulen waren die Frauenanteile in denselben Fächern mit rund 16 und 14 Prozent noch geringer.

Dabei versuchen Hochschulen, Stiftungen, Unternehmen und die Politik seit Jahren, den Frauenanteil bei den MINT-Fächern mit Förderprogrammen zu steigern – mit mässigem Erfolg. Laut der Konjunkturforschungsstelle KOF an der

ETH Zürich stieg zwischen 2009 und 2019 die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen ein MINT-Studium beginnen, bloss von 17,3 auf 20,6 Prozent. Bei den Männern hingegen von 43,9 auf 48,4 Prozent. Warum schrecken Frauen trotz aller Bemühungen vor MINT-Fächern zurück? Und wie liessen sie sich für diese Studiengänge begeistern?

Das Problem sei weniger der Wissenschaftsbetrieb als die Gesellschaft, sagt Susanne Metzger. Die Physikerin leitet das Zentrum für Naturwissenschafts- und Technikdidaktik an der Pädagogischen Hochschule Nordwestschweiz und ist Vorsitzende der Fachkommission MINT der Akademien der Wissenschaften Schweiz. «Noch immer sind traditionelle Geschlechterrollen tief in der Gesellschaft verankert», sagt sie. Fördermassnahmen, die Frauen für MINT-Fächer begeistern sollen, fruchten demnach nur begrenzt. Zu stark wirken die Geschlechterstereotypen.

Gemäss dieser Vorstellung sind Fachpersonen in Physik, Technik, ja Forschende allgemein weiterhin vor allem Männer. «Diese Prägung beginnt bereits im Kindergarten.» Dort gehen die Buben in die Ecke mit den technischen Spielzeugen, den Autos, Baggern und Metallbaukästen. Von den Mädchen aber wird erwartet, dass sie in die Bäbi-Ecke mit dem Tante-Emma-Laden und dem Kochherd →

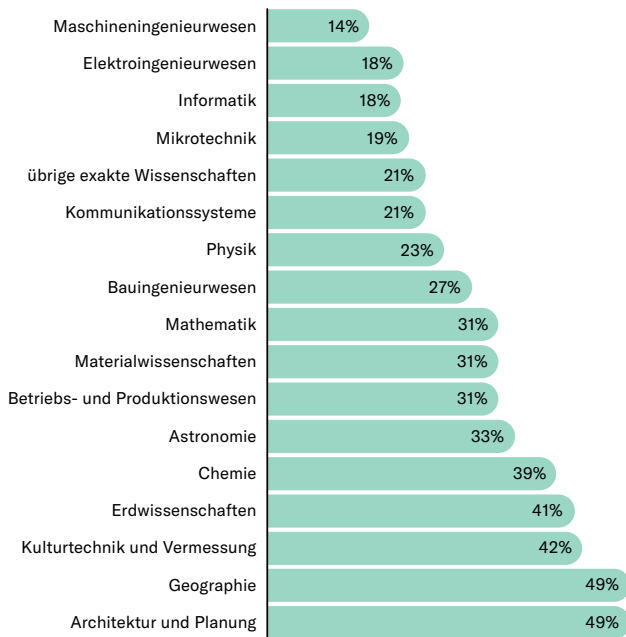
«Wenn sich intelligente Frauen nicht trauen, ein MINT-Fach zu studieren, verlieren wir viel Potenzial.»

Susanne Metzger, Physikerin



Männerlastige MINT-Fächer

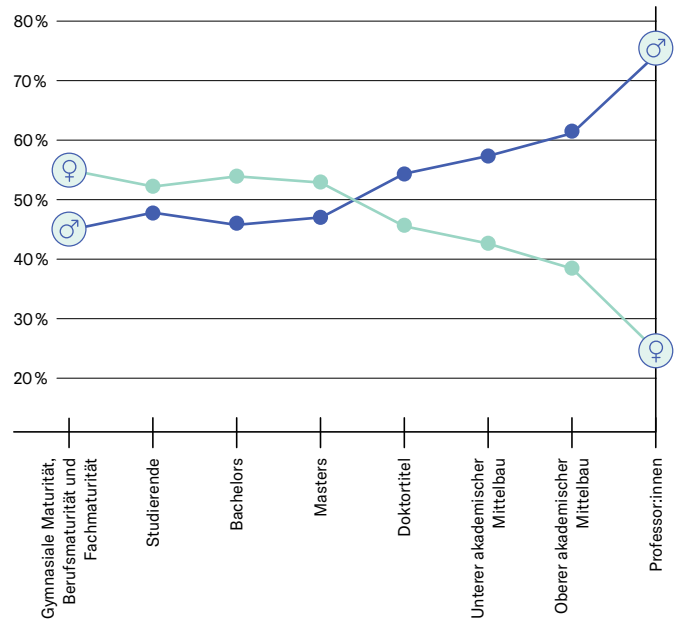
Frauenanteile an den Studierenden im MINT-Bereich 2020/21



Die Grafik zeigt den Frauenanteil an den Studierenden ausgewählter naturwissenschaftlich-technischer Studiengänge an Universitäten. Vor allem Maschinenbau, Elektrotechnik sowie Informatik sind fest in Männerhand.

Schwierige akademische Laufbahn

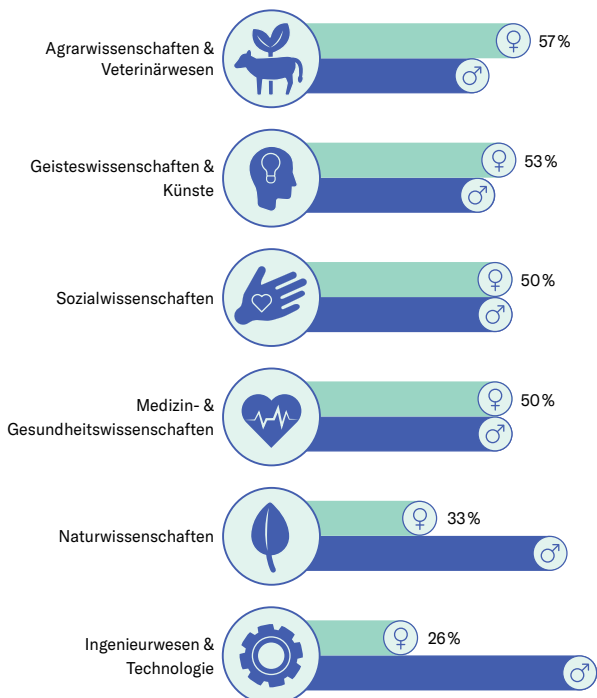
Je höher die akademische Karrierestufe, desto geringer der Frauenanteil



Sind Frauen unter den Studierenden noch eine Mehrheit, so werden sie weniger, je höher man die Karriereleiter hinaufsteigt. Dieses Phänomen «verschwindender» Frauen nennt sich Leaky Pipeline: undichte Leitung.

MINT-Forschung: kaum Frauen

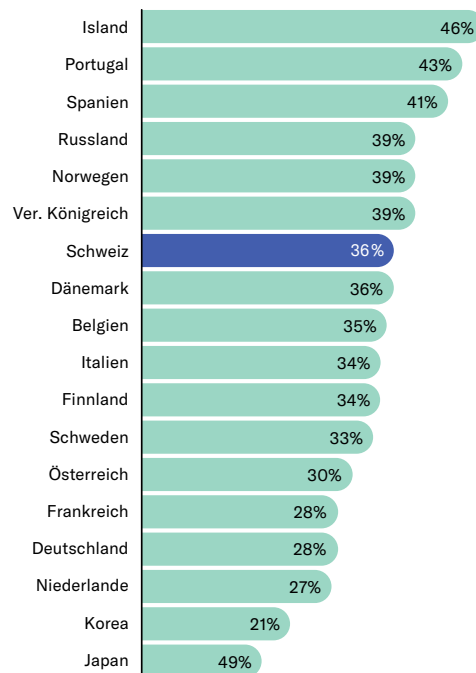
Frauenanteil an den Forschenden im Hochschulbereich, 2019



Während Hochschul-Forscherinnen im Agrar- und Veterinärwesen sowie in den Geisteswissenschaften in der Überzahl sind, sind sie in naturwissenschaftlich-technischen Fächern eine deutliche Minderheit.

Schweiz im Mittelfeld

Forscherinnenanteil im internationalen Vergleich, 2019



Mit 36 Prozent Frauenanteil in den Forschungsteams bewegt sich die Schweiz europaweit im Durchschnitt.

gehen. «Diese Stereotypen halten sich hartnäckig.» Tatsächlich falle oft bereits im Kindergarten die Entscheidung für den späteren Beruf, das zeigten Untersuchungen. Im Gymnasium sei es daher meist zu spät, Mädchen für Technik und Naturwissenschaften zu begeistern. «Technische Berufe sind dann bereits Bubenzeugs», sagt Metzger, «dieses Image schreckt junge Frauen ab. Damit sie sich dennoch für einen Studiengang wie Physik entscheiden, dafür gebe es drei Anhaltspunkte: «Sie gehen auf eine Mädchenschule, sie sind das älteste Kind – und sie haben einen Vater mit einem naturwissenschaftlich-technischen Beruf.»

Die gesellschaftlichen Vorurteile gegenüber Physikerinnen spürte auch Kathrin Altwegg: «Man traute mir oft nicht zu, dass ich das als Frau genauso gut kann wie ein Mann.» Besonders perfide war, dass sie als Physikerin irgendwann gar nicht mehr als Frau wahrgenommen wurde – so stark wirkte das männliche Image der Physik. Zu spüren bekam sie das, als sie Mutter wurde. «Eine Physikerin mit zwei Kindern, die dazu noch in Teilzeit arbeitet, das passte vielen nicht.»

Susanne Metzger wurde einst empfohlen, sich bei Bewerbungen nicht allzu weiblich zu kleiden: «Wenn du als Physikerin vor 20 Jahren lange Haare hattest, wurdest du unter Umständen nicht als kompetent wahrgenommen.» Das habe sich zum Glück verändert. Dennoch: Sobald Wissenschaftlerinnen Mütter werden, würde es für sie schwieriger. Dann werde ihnen nicht selten insbesondere ausserhalb des Wissenschaftsbetriebs die Eignung für eine Führungsposition abgesprochen.

Tatsächlich sind Frauen immer stärker in der Unterzahl, je höher man die Stufen der wissenschaftlichen Karriereleiter hinaufsteigt. Bis zur Stufe Master sind sie eine Mehrheit, danach nimmt ihr Anteil deutlich ab – nur noch jede vierte Professur ist von einer Frau besetzt (siehe Grafik). Dieses zunehmende Verschwinden der Frauen in der Wissenschaft hat eine eigene Bezeichnung: Leaky Pipeline – undichte Leitung. Um mehr Frauen für Naturwissenschaften zu begeistern, brauche es vor allem Vorbilder, sagt Metzger. Frauen zu verprellen, könne man sich in Zeiten des Fachkräftemangels nicht mehr leisten. «Wenn sich intelligente

Frauen nicht trauen, ein MINT-Fach zu studieren, verlieren wir viel Potenzial.»

Nicht nur das: Ein durchmisches Forschungsteam erarbeitet laut verschiedenen Studien bessere Lösungen. Dass der alleinige männliche Forschungsblick durchaus negative Auswirkungen haben kann, zeigt sich beispielhaft in der Medizin. Dort war der Mann lange Zeit der Prototyp. In klinischen Studien sind Frauen weiterhin untervertreten, in der Grundlagenforschung werden Daten sogar zu 90 Prozent durch männliche Tiere oder Zellen gewonnen. Das erklärt, warum gewisse Medikamente bei Frauen anders wirken als bei Männern; oder warum Herzinfarkte bei Frauen oft später erkannt und behandelt werden, weil

diese gemeinhin als «Männerkrankheit» gelten. Erst seit einigen Jahren rückt die geschlechtsspezifische Medizin stärker ins Bewusstsein.

Mehr Frauen hätte sich Kathrin Altwegg im Studium gewünscht: um sich auszutauschen, sich zu unterstützen. Ein weibliches Vorbild fand sie glücklicherweise: Sie doktorierte 1980 bei Iris Zschokke, der ersten und lange Zeit einzigen Physikprofessorin an der Universität Basel. «Sie hat mich so angenommen, wie ich war, und gleich behandelt wie alle anderen.» Die Dissertation erlöste sie von ihren Selbstzweifeln: «Das war für mich die Bestätigung, das ich es kann als Frau.»

Trotz aller Widerstände dachte Altwegg nie daran, aufzugeben. «Ich war

«Bekanntlich bieten MINT-Berufe in unserer sehr technisch und digital geprägten Wissensgesellschaft gerade für Frauen attraktive Zukunftsperspektiven. Und siehe da, da sind diese Frauen! Wirtschaftsingenieurinnen, Elektrotechnikerinnen, Informatikerinnen reformieren traditionelle Berufsstereotypen.»



Carolina Müller-Möhl, Präsidentin Müller-Möhl Foundation

zwar eine schüchterne Studentin, hatte aber einen sturen Schädel.» Schliesslich wurde sie selbst zum Vorbild: Ab 1996 leistete sie als Projektleiterin des Massenspektrometers «Rosina» an der Universität Bern bahnbrechende Arbeit und veröffentlichte Studien in prestigeträchtigen Publikationen. Mit ihrem wissenschaftlichen Erfolg stand sie zunehmend im Rampenlicht – und erntete den Neid der Männer. «Den Erfolg wollten mir einige nicht gönnen», sagt sie. Damit junge Frauen heute nicht ähnliche Erfahrungen machen müssen, engagierte sie sich an und ausserhalb der Universität dafür, Mädchen die Angst vor Technik und Wissenschaft zu nehmen. Bei ihren Töchtern hat dies funktioniert: Die ältere ist Mathematikerin, die jüngere Materialwissenschaftlerin.

«Typisch Frau!»

Sarah Springman ist Professorin für Geotechnik und seit 2015 Rektorin der ETH Zürich – als zweite Frau überhaupt.

Die britische Ingenieurin war in den 80er-Jahren als Spitzensportlerin aktiv, dreimal wurde sie Europameisterin im Triathlon. Im Interview spricht sie über häufige Selbstzweifel bei Frauen, die Notwendigkeit der weiblichen Sicht auf die Wissenschaft und die unbändige Kraft eines starken Willens.

Interview: Adrian Meyer Fotos: Jessica Keller



Frau Springman, Sie bezeichneten Ihren Weg zur Rektorin der ETH Zürich einmal als Zehnkampf. Wie haben Sie gesiegt?

Der Bewerbungsprozess dauerte rund zehn Monate. Das brauchte viel Ausdauer. Geholfen hat mir, dass ich keine typische Akademikerin bin. Wegen meiner Erfahrungen als Sportfunktionärin im Triathlon brachte ich ein politisches Verständnis mit. Das braucht es für die Rolle als Rektorin.

Sie sind die zweite Rektorin der ETH und dreifache Europameisterin im Triathlon.

Was treibt Sie an?

Als Kind wollte ich immer die Beste sein. Ich hatte drei jüngere Brüder, sie bekamen einen Grossteil der Aufmerksamkeit meiner Eltern. Ich musste mich durchsetzen, um klarzumachen, dass ich auch noch hier bin. Dass ich im Sport viel Ausdauer habe, entdeckte ich relativ spät. Mein erstes Rennen am ersten Triathlon in Grossbritannien vom 5. Juni 1983 hat mein Leben verändert. Ich wurde Vierte und merkte, dass ich in dieser seltsamen Sportart sehr gute Chancen haben könnte.

Wollten Sie als Studentin auch die Beste sein?

Nein. Mein Ingenieursstudium an der Universität Cambridge habe ich zwar mit einer sehr guten Note abgeschlossen. Trotzdem dachte ich, ich sei nicht gut genug für die Forschung. Anstatt von mir selbst überzeugt zu sein, hatte ich Zweifel. Typisch Frau! Dass ich das Zeug habe zur erstklassigen Wissenschaftlerin, merkte ich erst mit Mitte 30.

Was braucht es, um als Frau in der Wissenschaft erfolgreich zu sein?

Man sollte flexibel sein, viele Kompetenzen haben und sehr gute Leistungen zeigen. Ich war immer fähig, Menschen zum Mitwirken zu begeistern. Ich wollte eine Partnerin sein und keine Feindin, die Kämpfe führt. Denn gemeinsam erreichen wir viel mehr. Nur im Sport ging es um mich.

Warum wurden Sie Bauingenieurin?

Um mit einer besseren Infrastruktur die Lebensqualität der Menschen zu steigern. Eine sehr weibliche Vorstellung.

Hat Sie die Männerdomäne nicht abgeschreckt?

Nein. Ich hatte auch nie schlimme Erfahrungen gemacht. Klar gab es manchmal Sprüche auf den Baustellen. Aber nichts, womit ich nicht selber fertig wurde. Sachlich argumentieren, die Fakten kennen, damit überzeugt man am Ende.



«Ich wusste,
dass die Schweiz
etwas rückständig
ist hinsichtlich
Frauen im MINT-
Bereich»

Sarah Springman, Rektorin der ETH Zürich



SARAH SPRINGMAN

Sarah Springman (64), geboren in London, studierte an der Universität Cambridge Ingenieurwissenschaften. Nach ihrem Abschluss arbeitete sie in England, Australien und auf Fidschi, wo sie den Dammbau für ein Wasserkraftwerk betreute. In den 80er-Jahren war sie Spitzensportlerin im Triathlon, dreimal wurde sie Europameisterin. Springman setzte sich als Vizepräsidentin des internationalen Triathlon-Dachverbands massgeblich dafür ein, dass der Sport olympische Disziplin wurde. Für ihre Verdienste im Sport erhielt sie von der Queen einen Orden. Ihre wissenschaftliche Laufbahn begann sie 1990, seit 1997 ist sie Professorin für Geotechnik an der ETH Zürich, seit 2015 Rektorin. Dieses Amt wird Springman Ende dieses Jahres zu ihrer Emeritierung abgeben. Ab 2022 wird sie Vorsteherin des St Hilda's College der Oxford-Universität.

Warum schrecken die Naturwissenschaften so viele Frauen ab?

Das ist ein gesellschaftliches Problem und hat mit klassischen Rollenbildern zu tun. Den Mädchen wird in der Schule durch Bemerkungen der Lehrkräfte oder der Eltern von Naturwissenschaften abgeraten. Hinzu kommt, dass sich Frauen viele Gedanken über alle möglichen Probleme und Schwierigkeiten machen, anstatt von sich selbst überzeugt zu sein und es einfach zu versuchen.

Wie lässt sich der Frauenanteil steigern?

Wir müssen früh ansetzen, um Mädchen für Naturwissenschaften zu begeistern. Mit Begeisterung ist man gegen abfällige Bemerkungen eher immun, das weiss ich aus eigener Erfahrung. Ausserdem müssen wir die Frauen sichtbar machen. Daher habe ich viel Zeit investiert für «ETH unterwegs», um in den Mittelschulen bei jungen Frauen das Interesse an MINT-Fächern zu wecken.

An der ETH stagniert der Frauenanteil bei den Studierenden trotz Förderprogrammen bei einem Drittel. Bei den ordentlichen Professuren machen Frauen nur 15 Prozent aus.

Dank der Massnahmen steigt der Frauenanteil langsam. Aber nicht so schnell, wie wir das gerne hätten. 2019 ging immerhin die Hälfte aller Neuerungen bei den Assistenzprofessuren an Frauen, bei den ordentlichen Professuren waren es seit 2020 über 40 Prozent. Vom Bund haben wir die Aufgabe, einen Frauenanteil von 35 Prozent zu erreichen. Wir haben unseren Job also gemacht.

Warum braucht es in den MINT-Fächern mehr Frauen?

Wenn sich talentierte Frauen aufgrund ihres Umfelds oder wegen Vorurteilen nicht für diese Fächer einschreiben, verliert man viele gute Fachkräfte und Talente. Das können wir uns einfach nicht mehr leisten. Wir haben monumentale Herausforderungen auf der Welt, vor allem der Klimawandel. Dafür braucht es einen bunten Strauss an Lösungen. Und die bekommen wir nicht, wenn die weibliche Perspektive fehlt.

Machen Frauen anders Wissenschaft?

Sie machen ein Team diverser. Das ergibt mehr Offenheit, freiere Gedanken und bessere Lösungen.

Sind Sie eine Feministin?

Natürlich bin ich das. Aber ich bin nicht so radikal wie andere. Ich habe von den Feministinnen profitiert, die vor mir kämpften. Daher konnte ich als kollaborative, inklusive Frau wirken.

Als Sie 1997 an die ETH kamen, waren Sie erst die neunte ordentliche Professorin.

Ich war damals sogar die erste Professorin für Bauingenieurwissenschaft in der Schweiz. Ich wusste, dass die Schweiz etwas rückständig ist hinsichtlich Frauen im MINT-Bereich. Aber in kurzer Zeit hat sich hier viel verändert. Das passiert nicht zuletzt wegen mehr weiblichen Vorbildern.

Was wollen Sie für ein Vorbild sein?

Ich habe versucht, vorzuleben, dass man als Frau alles schafft, wenn man es nur will. Wer ein Ziel vor Augen hat und daran arbeitet, wird irgendwann eine Meisterin. Manchmal sagen die Menschen, ich sei eine Superfrau. Dabei bin ich eine normale Frau, die sich mit viel Engagement für ihre Ziele einsetzt.

Papa hat alles im Griff

Andreas Wilderer kümmert sich um Kinder und Haushalt, seine Frau Mirka ist erfolgreiche CEO eines globalen Wassertechnologieunternehmens. Er sagt: Für echte Gleichberechtigung braucht es im familiären Umfeld ein Umdenken.

Text: Adrian Meyer

Die Entscheidung fiel vor 15 Jahren leicht. Als Mirka und Andreas Wilderer ihr erstes Kind erwarteten, war er mitten im Studium zum Bauingenieur; sie arbeitete erfolgreich bei Siemens und schrieb ihre Doktorarbeit. «Egal, wie ich es gemacht hätte, ihr Karrierelevel hätte ich nie aufholen können», sagt er. Daher blieb er zu Hause, um sich um das Kind zu kümmern. Was dies in seinem Umfeld auslösen, welche Hindernisse ihm noch begegnen, mit welchen Vorurteilen er zu kämpfen haben würde, davon ahnte er zu dieser Zeit noch nichts. «Ich war völlig blauäugig.»

Heute ist Mirka Wilderer CEO des weltweit operierenden Wassertechnologieunternehmens De Nora Water Technologies. Als solche ist sie drei Wochen im Monat rund um den Globus unterwegs, zu Hause ist sie oft nur am Wochenende. Im Jahr 2009 wanderte das Paar aus Deutschland in die USA aus, wo sie heute in Denver, Colorado, leben. Dort kümmert sich der 42-jährige Andreas um die 10 Jahre alte Tochter und den 15-jährigen Sohn. Er hat sich ein eigenes Standbein aufgebaut als Keynote Speaker, Autor und Coach. «Für uns funktioniert dieses Modell super.»

Als «stay-at-home dad», wie man Hausmänner in den USA bezeichnet, ist Wilderer eine Ausnahme. In seiner

Wahlheimat liegt der Anteil der Hausmänner bei sieben Prozent. In der Schweiz ist bei weniger als drei Prozent aller Paare mit Kindern die Frau Vollzeit erwerbstätig, während der Mann Teilzeit oder gar nicht arbeitet. Dass beide Teilzeit arbeiten, ist – je nach Alter der Kinder – bei 4,5 bis 11,4 Prozent der Paare der Fall (siehe Grafik). «Als Hausmann hast du mit vielen Vorurteilen und Benachteiligungen zu kämpfen», sagt Wilderer. «Dafür braucht man viel Selbstvertrauen.»

Tatsächlich wirke das traditionelle Rollenverständnis so stark, dass darob bei Wilderer Freundschaften zerbrachen. Freunde hätten ihm vorgeworfen, er sei nicht Mann genug, um die Familie zu ernähren. Sein Bruder zeigte kein Verständnis für seine Entscheidung, nach dem Studium nicht zu arbeiten. Man traute ihm nicht zu, dass er sich als Mann gut um die Kinder kümmere. Lehrerinnen und Ärzte riefen stets die Mutter an, anstatt ihn zu fragen. Gesellschaftlich



Andreas Wilderer (42) ist Hausmann, Coach und Keynote Speaker. Er lebt mit seiner Frau Mirka und den zwei Kindern in Denver, USA.

fühlte er sich geächtet: Zwei Mal sei es passiert, dass besorgte Mütter die Polizei riefen, weil er als Mann auf der Bank am Spielplatz sass. Auch seine Frau musste sich immer wieder rechtfertigen, um nicht als Rabenmutter zu gelten. «Das brauchte eine dicke Haut.»

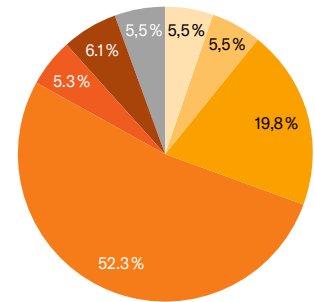
Dabei komme es nicht auf das Geschlecht an, wer sich wie gut um die Kinder kümmere, sagt Wilderer. Entscheidend sei, dass ein Elternteil die Entscheidungsmacht habe – und zwar jener, der mehr Zeit mit den Kindern verbringe und mehr Erziehungsarbeit leiste. «Es braucht nicht zwei Kapitäne an Bord.» Hier seien die Frauen gefordert, sich zurückzunehmen. Allzu oft beobachte



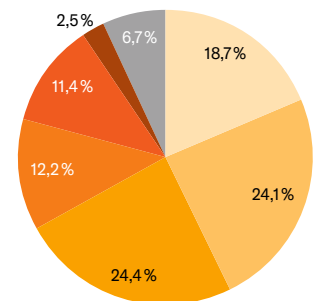


Erwerbsmodelle bei Paaren mit und ohne Kinder im Haushalt

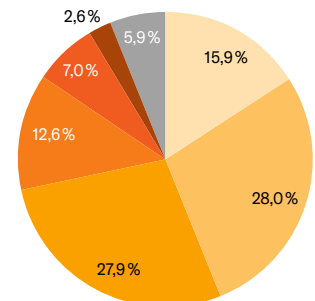
Beide Partner im Alter von 25 bis 54 Jahren



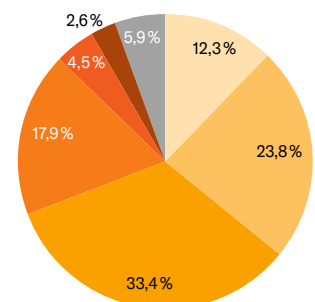
Paare ohne Kinder im Haushalt



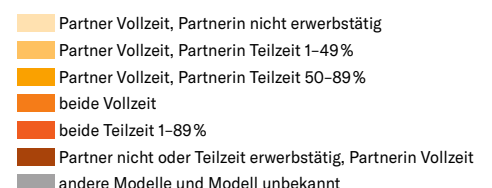
Paare, jüngstes Kind 0-3 Jahre



Paare, jüngstes Kind 4-12 Jahre



Paare, jüngstes Kind 13-24 Jahre



er, wie arbeitende Frauen zu Hause die Zügel dennoch nicht aus der Hand geben würden. «Maternal gatekeeping» nennt sich dieses Phänomen des mütterlichen Kontrollbedürfnisses. «Das ist keine gleichberechtigte Beziehung», sagt Wilderer. «Es macht die Männer zu bloßen Handlangern, anstatt dass sie selber entscheiden dürfen.»

In einer Zeit, in der immer mehr Frauen die Karriereleiter höher steigen, müsse daher mehr über Erziehung, Familie und Beziehungsmodelle gesprochen werden, fordert Wilderer. «Es gibt nur echte Gleichberechtigung, wenn das Geschlecht bei Erziehung, Familie und Heimarbeit keine Rolle mehr spielt.»

Daher nutzt Wilderer seine Erfahrungen als Hausmann, um Paare zu coachen, bei denen die Frau eine Führungsposition in der Arbeitswelt einnimmt. Er schrieb zudem ein Buch, das helfen soll, traditionelle Rollenbilder zu überwinden, damit Männer erfolgreiche Frauen ideal unterstützen können.

Denn dass ein Mann sich um die Kinder kümmert, während die Frau eine erfolgreiche Karriere hat, soll so normal werden wie weibliche CEOs. Wilderer ist überzeugt, dass eine geschlechtsneutrale Gesellschaft irgendwann möglich sein wird. Auch wenn der Weg dahin noch weit sei: «Es hat sich viel getan in den letzten Jahren.»

Wirtschaftsfakt



or Feminismus

Gesellschaftlicher Fortschritt durch «Pinkwashing»? Über die Kommerzialisierung von Gleichberechtigung und was sie bewirkt.

Text: Olga Miler

Grad letztes wieder im Tram gesehen: Junge Frau, auf dem weissen T-Shirt prangt in moderner, schwarzer Schrift: «Fight like a girl». Der Feminismus erlebt – zumindest kommunikationstechnisch gesehen – einen Hype. Gleichberechtigungs- und frauenpolitische Themen dringen immer mehr in Werbung, Mainstream- und soziale Medien ein – und machen Feminismus quasi zum Massenprodukt.

Doch: Inwieweit hilft diese Kommerzialisierung auf dem Weg zu gesellschaftlichem und wirtschaftlichem Fortschritt? Sind die T-Shirts und Slogans vielleicht nur ein in Pink gefärbter Marketing-Gag und eine Täuschung an uns selbst, weil sie uns eine bereits neue Realität vorgaukeln und gleichzeitig bestehende Gesellschaftsbilder zementieren?

Feministische Inhalte als Werbebezug

Die zielgerichtete Ansprache von (meist) Frauen für Marketing- und Werbebezüge nennt sich «Femvertising». Feministische Sprüche, Botschaften und Bilder sind Kernstück der Kampagnen; Rollenbilder werden aufgebrochen, Stereotype hinterfragt und Gleichberechtigungsthemen genutzt, um sich zu positionieren. Mit dem einfachen Ziel: mehr Produkte und Dienstleistungen an die Frau (und den Mann) zu bringen. →



Das Kosmetikunternehmen Dove lancierte 2004 mit «Real Beauty» eine der bekanntesten und erfolgreichsten Kampagnen in Sachen Femvertising – und konnte damit seinen Umsatz um 1,5 Milliarden Dollar steigern.

Frauen als Zielgruppe anzusprechen, ist dabei kein neues Phänomen. Bereits 1922 warb Persil mit der «Weissen Dame», um an die Haushaltsbudgets der Frauen heranzukommen. Mit zunehmender Unabhängigkeit, die sich u. a. auch darin zeigte, dass Frauen eigenständig über Geld verfügen konnten (in der Schweiz konnten Frauen erstmals ab 1976 ohne die Erlaubnis des Mannes ein eigenes Bankkonto eröffnen), wurden «weiblich konnotierte» Inhalte genutzt, um neue Kundinnen zu gewinnen. So warb auch das Zigaretten-Label Virginia bereits 1968 mit dem Slogan «You've come a long way» – du hast einen weiten Weg hinter dir – für seine eigens für Damen entwickelten schlanken «Slims»-Zigaretten. Das Ziel so eindeutig und klar wie heute: die Ansprache einer neuen, kaufkräftigen Zielgruppe.

Im Vergleich zur frauenspezifischen Produktwerbung der 1960er-Jahre setzt Werbung heute vermehrt auf verschiedene Aspekte feministischer Anliegen, oft verbunden mit dem Hinterfragen von Rollenbildern. Nicht das Verkaufen des Produkts steht in erster Linie im Fokus, sondern die Marke selbst und deren Beitrag zu einer Veränderung der Welt. Je nach Machart soll die Werbung somit nicht nur die Umsätze steigern, sondern auch einen Diskurs anstossen.

Eines der bekanntesten Beispiele: Dove's «Real Beauty»-Kampagne, die ein neues Selbstverständnis von Schönheit

Acht Tipps, um «Pinkwashing» eines Unternehmens zu erkennen

1. Sind Frauen im Verwaltungsrat und Management des Unternehmens repräsentiert?
2. Gibt es transparente Standards zur Lohngleichheit?
3. Hat das Unternehmen Frauen auf verschiedenen Ebenen in der Organisation?
4. Nimmt das Unternehmen Zulieferer in Bezug auf Gleichberechtigung in die Pflicht?
5. Gibt es Unconscious Bias Trainings im Unternehmen?
6. Gibt es Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie Teilzeitarbeitsmöglichkeiten?
7. Hat das Unternehmen nicht diskriminierende Rekrutierungsprozesse?
8. Wird das Objektivieren von Frauen im Marketing aktiv vermieden?

und Selbstwahrnehmung propagiert – und ein voller Erfolg wurde: Seit dem Start der Kampagne im Jahr 2004 konnte das Unternehmen seinen Umsatz um etwa 1,5 Milliarden Dollar steigern.

Und auch andere Marken nehmen das Thema auf. So lancierte der Spirituosen-Hersteller Diageo mit Jane Walker das weibliche Pendant zu Johnnie Walker, Always warb mit der «#LikeAGirl»-Kampagne, Gilettes mit dem Slogan «We believe». In New York stellte sich an der Wallstreet State-Streets #fearless-girl dem «Charging Bull» entgegen, und in der Schweiz wurde erst kürzlich die #FuckExpectations-Kampagne von Tally Weijl ins Leben gerufen.

Der Feminismus scheint in der Werbung angekommen. Doch: Oft genug bleibt es bei Worthülsen. Das muss nicht sein, wie etwa die Aktion «The Dress for Respect» von Schweppes Brasilien zeigt. Ziel der Kampagne: die Bevölkerung auf den Missstand aufmerksam zu machen, dass 86 Prozent der brasilianischen Frauen in Nachtclubs regelmässig belästigt werden. Der Getränkehersteller schickte daraufhin drei Frauen mit einem speziell angefertigten digitalen, sensorischen Kleid für einen Abend in den Club. Das Ergebnis: In nur vier Stunden wurden die Frauen insgesamt 157-mal begripscht – umgerechnet knapp 40-mal pro Stunde. Eine Message mit Wirkung – und vor allem Aufklärungskraft.

Gesteigerte Kaufkraft befeuert Kommerzialisierung

Trotzdem spielt beim erhöhten Fokus auf feministische Inhalte auch der wirtschaftliche Faktor eine grosse Rolle. Drei Entwicklungen tragen massgeblich dazu bei: 1. Frauen gewinnen als kaufkräftige Zielgruppe immer mehr an Bedeutung. Der Wiedereintritt ins Berufsleben, neue Karrieren und Unternehmertum führen zu gesteigertem Einkommen – und damit gesteigerter Kaufkraft. Gemäss Schätzungen könnten bis 2024 circa 97 Billionen Dollar in Frauenhand liegen. Zudem zeigen Daten, dass Frauen bereit sind, bis zu 13 Prozent mehr für Produkte auszugeben als Männer. 2. Junge Kundinnen sind nicht mit inhaltslosen Slogans, die nur auf Produkte zielen, zu begeistern. So sagen 83 Prozent der jüngeren Kundinnen, dass es für sie wichtig sei, Produkte von

Firmen zu kaufen, die mit ihren Werten in Einklang stehen. 3. Erhöhte Datentransparenz in Bezug auf verschiedene feministische Themen wie Lohngleichheit, elternfreundliche Arbeitsumgebung, Diversität in Verwaltungsräten etc. ermöglichen Vergleiche und Bestenlisten (Bloomberg Gender Diversity Index oder der Equileap Gender Equality Global Report). Gleichberechtigung und «Diversity» sind somit nicht nur für das Unternehmensimage von Bedeutung, sondern können auch bei der Rekrutierung und Kapitalbeschaffung eine Rolle spielen.

Gesellschaftlicher Fortschritt braucht mehr als nur Slogans

Blickt man hinter die T-Shirts und #, wird also schnell klar, dass moderner Feminismus keine Marketing-Modeerscheinung und reine Frauenangelegenheit ist, sondern eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Herausforderung. Mit Chancen und Vorteilen. Aber auch Nachteilen und Schattenseiten. Die Hauptvorteile liegen dabei auf der Hand. 1. Aufmerksamkeit: Marketinggelder werden auf Themen gelenkt, denen lange Zeit keine Relevanz zugeschrieben wurde und die jahrzehntelang weniger Budget erhielten. 2. Nachahmungseffekt: Durch die Ansprache neuer Themen können neue Trends gesetzt werden. Zeigt zum Beispiel ein Modelabel in seiner Werbung Menschen unterschiedlicher Herkunft und ist damit erfolgreich, kann sich dies als neuer Standard auch für andere Firmen durchsetzen. 3. Anstossen von Dialog: Nicht alle Kampagnen sind gleich gut gemacht und lösen schon mal kontroverse Diskussionen oder Shitstorms aus. Aber selbst im Falle einer grösseren Debatte ist eines sichergestellt: Aufmerksamkeit für das Thema – und für das Unternehmen selbst.

Das Aufmerksamkeit auch nachteilige Wirkungen haben kann, zeigt Beate Hausbichler in ihrem Buch «Der verkaufte Feminismus». Die Journalistin geht der Frage nach, welche Vor- und Nachteile Femvertising haben kann. So wird zwar Aufmerksamkeit für verschiedene Themen generiert, doch es zeigt sich, dass diese auch häufig schnell wieder für beendet erklärt werden. Zeigt man zum Beispiel in der Werbung füllige Frauen anstatt superdünner Models, wird

«Die Zukunft des Laufens ist weiblich. Mehr als die Hälfte der On-Fans sind Frauen, und On erzählt ihre Geschichte.»



David Allemann,
CEO & Co-
Founder On

zwar ein Stereotyp durchbrochen – doch heisst dies auch, dass die füllige Frau deshalb nie mehr wegen ihres Körpergewichts diskriminiert wird?

Und auch sogenannte Scheinrealitäten durch neue Rollenbilder können den Zweck feministischer Anliegen verfehlen. Besonders in den sozialen Medien zur Schau gestellte persönliche Erfolgsgeschichten von selbstbewussten Frauen, die als Super-Multitaskerinnen schon mit 23 Jahren einen Oxford-Abschluss und drei erfolgreiche Firmen haben, vermitteln falsche Rollenbilder.

Sie erwecken damit die Illusion, dass schon alles in bester Ordnung ist und dass die Frau zusätzlich zu den von der Dove Crème gestrafften üppigen Rundungen vor allem eins tun muss: sich selbst akzeptieren und selbstbewusst auftreten. Dann klappt auch mit dem Fundraising oder der Lohnverhandlung. Strukturelle Veränderungen? Nicht mehr notwendig. Doch die nackten Tatsachen beweisen das Gegenteil: Von Frauen gegründete Start-ups haben im letzten Jahr gerade einmal 2,3 Prozent des von Crunchbase gemessenen Venture Kapitals erhalten.

Und auch gravierende Missstände können mit Femvertising verschleiert werden. Ähnlich wie bei Nachhaltigkeitsthemen kann feministische Werbung mittels «Pinkwashing» dazu beitragen, die wahren Zustände in Unternehmen zu überdecken. Nach aussen hin wird Gleichberechtigung propagiert – doch im Innern sieht es ganz anders aus. Die Amerikanerin und Unternehmerin Katie Martell macht genau solche Kampagnen auf ihrer Plattform «FauxFeminism» zum Thema. Sie stellt acht Bewertungskriterien (siehe Box) für Konsument:innen zur Verfügung, anhand derer Kampagnen auf ihre «Echtheit» geprüft werden können.

Mehr als blosser Selbstzweck

Es zeigt sich: Die Kommerzialisierung des Feminismus zum Markenprodukt ist eine feine Gratwanderung zwischen plumper Werbung – und nützlichem Katalysator für gesellschaftlichen Fortschritt. Veränderung entsteht, wenn die Kampagnen mit ernst gemeinten und fundierten Massnahmen einhergehen. Dazu benötigt es seitens der Werbenden einerseits den richtigen Mix aus Menschen, die die Kampagnen erstellen (nur weisse Männer als Kreativteam sind selten ideal), und andererseits die notwendige Zeit und Energie, die Datenlage und Anliegen von Frauen und Männern eingehend zu beleuchten und zu verstehen.

Werbung, die verändern will, darf nicht nur auf Missstände und veraltete Rollenbilder zum Selbstzweck aufmerksam machen, sondern muss auch mit den notwendigen Mitteln und Durchhaltewillen ausgestattet sein, um Taten folgen zu lassen. Sei es im Unternehmen selbst oder als Beitrag zu strukturellen Veränderungen ausserhalb.

«Als Frau unter Männern wurde ich gesehen»

In ihren Porträts lässt Brigitte Lacombe das Wesen der Menschen sichtbar werden. Ihr unverstellter Blick auf die Stars machte die gebürtige Französin zur Ikone und die Fotografie zu ihrem Leben. Interview: Bettina Bono

Frau Lacombe, die Fotografie ist Ihr Leben. Seit über 45 Jahren. Ist ein Beruf einfacher zu lieben als ein Mensch?

Die Fotografie ist für mich mehr als ein Beruf. Sie ist meine Berufung. Eine Liebe, die mein ganzes Leben erfüllt. Diese Liebe nimmt sehr viel Platz ein und schloss für mich vieles aus. Beispielsweise Familie und Kinder.

Im Gegenzug schenkte Ihnen die Fotografie aber auch einiges.

Das ist wahr. Sie bescherte mir ein aussergewöhnliches Leben. Zugang zu spannenden Welten, Orten und Menschen. Mich für sie zu entscheiden, war richtig.

Der einzige Weg, um Fotografie zu leben?

Nein. Es war mein Weg. Ich wollte mir immer alles offenlassen, für jeden Job bereit sein. Ich hatte keinen Plan vom Leben. Heute mit 70 Jahren ist das anders. Das wurde mir aber erst während der letzten Monate bewusst. Davor war ich ständig unterwegs. Heute schaffe ich mir bewusst Räume für Dinge und Menschen, die mir wichtig sind.

Sie starteten Ihre Karriere 1975 am Filmfestival in Cannes. Als 25-jährige Frau fielen Sie inmitten Ihrer männli-

chen Kollegen auf. Ein Vorteil?

Unbedingt! Als Frau unter Männern wurde ich gesehen. Und auch wenn sich vieles über die Jahre verändert hat – Männer fühlen sich von der Aufmerksamkeit einer jungen, schönen Frau geschmeichelt. Daran wird sich nie etwas ändern.

Waren Sie sich dieser Tatsache damals bewusst?

Es wurde mir erst rückblickend klar. Auch, dass ich unglaubliches Glück hatte, von den richtigen Menschen protegert worden zu sein.

Es waren die Künstlerin Jeanette Leroy und der legendäre «Elle»-Art-Director Peter Knapp.

Genau. Sie amtierten als meine Mentoren. Ein junger Mensch braucht solche Figuren. Ich versuche heute dasselbe zu tun.

Dank Jugend und Schönheit öffneten sich Ihnen Türen – überzeugen mussten Sie trotzdem. Was taten Sie anders als Ihre männlichen Kollegen?

Ich wollte es so sehr! Und ich war ambitioniert. Lustigerweise wusste ich immer, dass ich es kann. Und ich war nie zu scheu, um etwas zu bitten – ein weiterer Vorteil der Jugend. Je länger ich arbeitete,

BRIGITTE LACOMBE

Brigitte Lacombe (70) kommt 1950 im südfranzösischen Alès zur Welt. Mit 16 bricht sie die Schule ab und beginnt ein Praktikum im Pariser Fotolabor der Zeitschrift «Elle». Heute zählt sie zu den grössten Fotografinnen der zeitgenössischen Filmszene. Ihre Porträts in Schwarz-Weiss von Schauspielern und Regisseuren zeugen von einer Vertrautheit zwischen der Fotografin und ihren kapriziösen Modellen, wie sie in diesem Metier selten ist.

umso disziplinierter wurde ich. Ich wollte mich durch meine Arbeit hervortun.

Als Maria Grazia Chiuri als erste Frau Artistic Director von Dior wurde, liess sie ihre erste Kollektion von Ihnen fotografieren. Dabei sind Sie keine ausgesprochene Modefotografin.

Stimmt. Und es war ein Job, den alle wollten. Ihr Entscheid beeindruckte mich. Denn ich war keine naheliegende Wahl.



(1) Leonardo DiCaprio und Martin Scorsese, Filmset von «The Aviator», Montreal, 2003
(2) Nelson Mandela, Johannesburg, 2002
(3) Meryl Streep, New York City, 1988



Und warum fiel Chiuris Wahl auf Sie?

Sie sagte mir, sie sei überzeugt, ich sehe die Frauen gleich wie sie.

Wie sehen Sie die Frauen?

Ich betrachte Frauen gleichberechtigt. Ich anerkenne, was es bedeutet, Frau zu sein. Weil ich selbst eine bin. Ich weiss um die Erwartungen, die man an unser Aussehen hat. Ich weiss um die Verletzlichkeit, die damit einhergeht. Wie wehrlos ausgeliefert wir diesen kritischen Blicken sind. Immer wird geurteilt. In diesem Bewusstsein begegne ich Frauen.

Liess Sie das Wissen um die Wirkung gewisser vermeintlich starker Bilder auf deren Publikation verzichten?

Ja, denn ich fühle mich verantwortlich für die Menschen, die ich fotografiere. So limitiere ich mich zwar selber, doch ich will achtsam sein.

Models, die jahrelang von Männern fotografiert wurden, standen nun vor Ihrer Linse. Das Ende des Kamera-Flirts?

Die Verführung – so war es damals wirklich – funktionierte bei mir nicht mehr. Viele reagierten darauf erleichtert. Ich wollte andere Bilder. Mich interessiert vor allem eines: das Aufeinandertreffen, der Moment, den wir uns teilen. Mir geht es um die Person vor meiner Kamera. Ich verlange von meinem Gegenüber, präsent zu sein und alles andere loszulassen.

Wie erreichen Sie das?

Ganz ehrlich? Keine Ahnung. Ich weiss einzig, dass ich dasselbe biete. Nämlich uneingeschränkte Präsenz. Diesem «1-to-1-Moment» stehe ich sehr offen gegenüber. Er ist noch immer mein Thrill.

Ein Moment, der auch von Ihnen viel abverlangt?

Ein interessanter Punkt. Denn ich nehme dabei die Gefühle meines Gegenübers stark wahr. Das muss ich danach erst verarbeiten. Am liebsten alleine.

Wenn möglich zu Hause, umgeben von Ihren Bildern?

Zu Hause, ja. Aber dort hängen keine meiner Fotografien – ausser Aufnahmen von meinem stolzen Kater «Studio Cat».

Apropos, wer ist eitler: Männer oder Frauen?

Sagen wir's so: Männer sind bestimmt gleich eitel wie Frauen.

Sie haben in der Fotografie gefunden, was Sie lieben – hat die Fotografie diese Liebe erwidert?

Nicht nur die Fotografie. Das Leben liess mich meine Berufung finden. Das Leben hat mich geliebt.

Wer war die erste Frau auf dem Matterhorn?

Die britische Bergsteigerin Lucy Walker bestieg am 22. Juli 1871 als erste Frau das Matterhorn. Weil Frauen zu der Zeit keine Hosen tragen durften, tat sie dies in einem langen Flanellrock.

Was ist die «Pink Tax»?

Frauen bezahlen oft mehr als Männer für identische Dienstleistungen – für Haarschnitte, Hygieneartikel oder Parfüms zum Beispiel. Dieses Phänomen nennt sich «Pink Tax» (rosa Steuer) oder «Gender Pricing». Ein weiteres Beispiel: Tampons und Binden gelten in der Schweiz nicht als «lebensnotwendige Güter». Sie werden daher nicht mit einem reduzierten Mehrwertsteuersatz von 2,5 Prozent, sondern mit dem Normalsatz von 7,7 Prozent besteuert.

Wie viele Frauen haben einen Nobelpreis gewonnen?

Bis und mit 2020 ging der Nobelpreis an 56 Frauen und an 782 Männer. Die erste Nobelpreisträgerin war die Physikerin Marie Curie im Jahr 1903. 1911 erhielt sie den Nobelpreis für Chemie. Damit ist sie die einzige Frau mit zwei Nobelpreisen.

Wann wurde in der Schweiz das Patriarchat offiziell abgeschafft?

Tatsächlich erst im Jahr 1988 mit dem neuen Eherecht. Bis dahin war der Mann laut Gesetz «Haupt der Gemeinschaft» mit der Pflicht, «für den Unterhalt von Weib und Kind in gebührender Weise Sorge zu tragen». Die Frau hingegen «steht dem Manne mit Rat und Tat zur Seite» und «führt den Haushalt».

Der grosse Unterschied

Seit wann turnen die Frauen am Eidgenössischen Turnfest mit?

1972 fand in Aarau das erste Eidgenössische Turnfest statt, an dem die Frauen als Aktive teilnehmen durften. Vorher hatten die Frauen ein eigenes Fest: die Schweizerischen Frauenturntage.

Arbeiten Frauen häufiger Teilzeit als Männer?

Definitiv: Sechs von zehn Frauen arbeiten Teilzeit, bei den Männern nicht einmal zwei von zehn. Damit haben Frauen häufiger ungesicherte Arbeitsverhältnisse, schlechtere soziale Absicherungen (etwa bei der beruflichen Vorsorge), geringere Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen.

Welches Land hat den höchsten Frauenanteil im Parlament?

Seit 2008 hat der afrikanische Staat Ruanda weltweit am meisten Frauen im Parlament: Er beträgt aktuell 61 Prozent. In Europa führt Schweden mit 47 Prozent.

Wie hoch ist der Anteil weiblicher Führungskräfte in der Schweiz?

Im Vergleich zum Vorjahr stieg er von 10 auf 13 Prozent. Dies geht aus dem Schillingreport hervor, der die Geschäftsleitungen der 100 grössten Arbeitgeber in der Schweiz analysiert. Viel ist das nicht: Demnach gibt es im laufenden Jahr acht weibliche CEOs. Besser sieht es in den Verwaltungsräten aus: Dort liegt der Frauenanteil derzeit bei 24 Prozent. In neun von zehn Verwaltungsräten sitzt dabei mindestens eine Frau.

Welche Länder haben immer noch kein Frauenstimmrecht?

Saudi-Arabien, Brunei (weder für Männer noch für Frauen) und Vatikanstadt.

Welches Land führte als erstes das Frauenstimmrecht ein?

Neuseeland führte im Jahr 1893 das aktive Wahlrecht für Frauen ein, das passive folgte 1919. Finnland führte 1906 als erstes Land in Europa das Frauenstimmrecht ein.

Wie hoch ist der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in der Schweiz?

In der Gesamtwirtschaft beträgt die durchschnittliche Lohndifferenz 19 Prozent. Während Männer durchschnittlich 7969 Franken im Monat verdienen, erhalten Frauen mit 6456 Franken rund 1500 Franken weniger Lohn. Etwa 44 Prozent der Lohnunterschiede lassen sich nicht erklären.

Warum führte der Kanton Appenzell Innerrhoden erst 1990 das Frauenstimmrecht ein?

In der Appenzeller Kantonsverfassung hiess es nach der Einführung des Frauenstimmrechts auf eidgenössischer Ebene unverändert: «An Landsgemeinden und an Gemeindeversammlungen sind alle im Kanton wohnhaften Landsleute sowie die übrigen Schweizer stimmberechtigt.» Die Kantonsverfassung so zu ändern, damit «alle im Kanton wohnhaften Schweizerbürgerinnen und Schweizerbürger» stimmberechtigt wären, lehnte die Landsgemeinde am 29. April 1990 ab. Gegen den Beschluss legte die Frauenrechtsaktivistin Theresia Rohner mit 100 solidarischen Menschen eine staatsrechtliche Beschwerde vor dem Bundesgericht eingereicht. Am 27. November 1990 urteilte das Bundesgericht einstimmig: «Wer den Frauen das Stimmrecht verweigert, verstösst gegen die Bundesverfassung.» Am 28. April 1991 stimmten erstmals Frauen an der Landsgemeinde ab.

Wer war die erste Frau, die zum Staatsoberhaupt eines Landes gewählt wurde?

Vigdís Finnbogadóttir war von 1980 bis 1996 Präsidentin von Island.

Sind Frauen in den Schweizer Medien gleich häufig vertreten wie Männer?

Nein. Gemäss einer Studie der Universität Zürich blieb der mediale Gender Gap seit 2015 nahezu unverändert. So ist nur knapp jede vierte Person, über die berichtet wird, weiblich. Am geringsten ist der Frauenanteil in den Sport- (13 Prozent) und in den Wirtschaftsnachrichten (17 Prozent).

Warum erleiden Frauen in Verkehrsunfällen oft schwerere Verletzungen als Männer?

Frauen haben laut ADAC ein 30 Prozent höheres Risiko, bei einem Verkehrsunfall eine schwere oder lebensbedrohliche Brustverletzung zu erleiden. Denn der Massstab in der Unfallforschung ist der Mann: Der Crashtest-Dummy ist 1,75 Meter gross und 78 Kilogramm schwer – damit repräsentiert er den Durchschnittsmann. Auf ihn werden Sitze, Gurte und Airbags neuer Autos abgestimmt.

Wie oft sterben in der Schweiz Frauen infolge häuslicher Gewalt?

Etwa jede zweite Woche stirbt in der Schweiz eine Person an häuslicher Gewalt. In drei Vierteln der Fälle sind die Opfer Frauen und Mädchen. Dazu kommt wöchentlich ein Mordversuch an einer Frau.

Wie häufig werden Frauen Opfer sexueller Gewalt?

Jede fünfte Frau ab 16 Jahren hat in der Schweiz bereits einen sexuellen Übergriff erlebt, jede zehnte Frau hatte Sex gegen ihren Willen. Dies ergab 2019 eine repräsentative Umfrage des Forschungsinstituts Gfs Bern im Auftrag von Amnesty International.

Seit wann dürfen Frauen in der Schweiz studieren?

Seit 1840 waren Frauen an der Universität Zürich als Hörerinnen zugelassen. Die Russin Nadeschda Suslowa war 1866 die erste Frau, die an der Universität Zürich immatrikuliert war. Als erste Schweizerin begann Marie Heim-Vögtlin 1874 ein Studium – sie wurde die erste Ärztin der Schweiz. Die Schweiz war im deutschsprachigen Raum Vorreiterin des Frauenstudiums. Grund dafür war, dass sich die Universitäten dadurch zusätzliche Studiengebühren sichern konnten. Zudem war der Stellenwert eines Studiums in der Schweiz damals noch gering.

«Männer und Frauen sind nicht gleich»

Psychologin und Sexologin Caroline Fux über das Potenzial der Verschiedenheit von Mann und Frau, gesunde Dominanz im Bett und Fantasien, die einfach ganz normal sind.

Foto: Aissa Tripodi

Frau Fux, herrscht im Bett schon Gleichberechtigung?

Eine gute Frage, die sich wohl nicht abschliessend beantworten lässt. Was ich mit Sicherheit sagen kann: Das Thema ist definitiv im Bett angekommen.

Wäre sie denn überhaupt wünschenswert?

Auf jeden Fall! Entscheidend ist, dass man Gleichberechtigung richtig versteht. Ich erlebe immer wieder, dass sie als eine Art Gleichschaltung verstanden wird, und das ist, gerade in Bezug auf Sexualität, eine verheerende Haltung.

Warum?

Weil Männer und Frauen schlicht und einfach nicht gleich sind. Nehmen wir nur schon die Hormonsysteme. Die sind bei Männern und Frauen sehr anders. Hormone haben aber einen massiven Einfluss auf unser Leben und Erleben. Aber auch die Form unserer Genitalien ist ein spannender Punkt.

Die Form der Genitalien?

Es macht einen Unterschied für ihr sexuelles Lernen und Leben, ob sie ein Genital haben, dass sichtbar und nach aussen gerichtet ist, oder ob es grösstenteils im Körperinnern versteckt ist. Erst recht, wenn sie dann Geschlechtsverkehr haben möchten. Eindringen ist eine ganz andere Aufgabe als Aufnehmen.



Ein Penis muss dafür hart werden, eine Vagina weich und offen. Das heisst, dass die Geschlechter gerade auf dem Weg zu Geschlechtsverkehr oft in einem komplett anderen Film stecken. Die Gleichberechtigungsbewegung, die ich unterstütze, anerkennt Unterschiede und gibt allen eine Stimme. Übrigens auch jenen, die sich weder mit dem Konzept Mann noch dem Konzept Frau identifizieren. Warum sollten wir Unterschiede wegdiskutieren, wenn wir auch ihr Potenzial nutzen können?

Wo liegt denn genau dieses Potenzial?

Unterschiede können spannend und inspirierend sein. Wenn ich überall nur eine Version von mir selbst antreffe, dann ist das langweilig. Guter Sex lebt immer auch vom Spiel mit Polaritäten. Aktiv und passiv. Geben und Nehmen. Dominanz und Hingabe.



CAROLINE FUX

Caroline Fux (40) hat Psychologie, Psychopathologie und Linguistik studiert und einen Master in Sexologie. Fast zehn Jahre lang beantwortete sie für «Blick» Fragen zum Thema Liebe, Sex und Beziehungen. Seit 2021 ist sie selbständig. Caroline Fux lebt mit ihrem Mann in Zug.

Geht es in der Gleichberechtigung nicht genau darum, dass es in der Sexualität keinen Platz mehr hat für Dominanz?

Moment. Dominanz und Übergriffigkeit sind zwei sehr verschiedene Dinge. Das muss man trennen. Das Kraftvolle, Bestimmende oder eben das Verletzliche, Hingegebene ist für ganz viele Männer und Frauen etwas extrem Schönes und Wichtiges beim Sex. Gerade weil diese Dinge aber in der aktuellen Diskussion oft in den gleichen Topf mit Gewalt oder dröger Passivität geworfen werden, sind viele Menschen extrem verunsichert.

Wie zeigt sich diese Verunsicherung?

Von Männern höre ich oft die Klage, dass sie nicht mehr wissen, was überhaupt noch gestattet ist. Das ist nachvollziehbar. In den letzten Jahren wurde leider viel mehr darüber gesprochen, was nicht erwünscht ist, als darüber, was allen Lust macht. Das hat viele nachhaltig verunsichert, und sie trauen sich nicht mehr, aktiv zu werden. Andere sind, bei allem Respekt, vor allem beleidigt, dass ihnen Privilegien gestrichen werden oder dass sie sich halt umgewöhnen müssen.

Und bei den Frauen?

Frauen kämpfen auch mit neuen Rollen und Herausforderungen. Es ist Quatsch, dass über ihnen jetzt einfach der Vor-teilstopf ausgeschüttet wird. Es gibt immer noch viele strukturelle Probleme. In Bezug auf lustvolle Sexualität sind sie sich bewusst geworden, dass ihr Verhältnis zum Thema, zu ihrem Körper und zu ihrer Lust noch lange nicht da ist, wo sie es gern hätten. Einige hadern auch damit, dass sie unerwünschte Fantasien haben.

Was für Fantasien?

Das kann mit der Sehnsucht nach dem grossen, starken Mann anfangen. Dann machen sie sich Vorwürfe, weil so etwas überhaupt hochkommt. Oder sie haben Fantasien, wie sie gegen ihren Willen genommen werden. Vielleicht bereiten sogar Vergewaltigungsszenarien Lust. Für viele ist das massiv verstörend und unfeministisch. Aus sexologischer Sicht gehört das zum normalen Spektrum. Aber diese Frauen haben Angst, dass →

es gegen sie ausgelegt wird im Sinne: «Siehst du? Du willst es ja doch!» Aber nicht die Person mit der tabuisierten Fantasie hat das Problem, sondern die Person, die nicht zwischen Fantasie und Realität unterscheiden kann.

Sie propagieren, dass sexuelle Kompetenz und sexuelle Bildung wichtig sind für die Prävention von Übergriffen. Warum?

Da sind viele Mechanismen am Werk. Zum einen ist es wichtig, dass früh und klar kommuniziert wird, was geht und was nicht geht. Gute sexuelle Bildung dreht sich aber nicht nur um Verbote. Es geht auch darum, dass Menschen lernen, wie sie Sex genießen und Befriedigung finden können. Allein und auch zu zweit. Wir dürfen als Gesellschaft das Vermitteln von Lust und Erregungssteigerung nicht Pornos überlassen.

Aber wie genau soll Lust vor Übergriffen schützen?

Wenn ich weiss, was ich will und was mir guttut, dann kann ich Wünsche und Grenzen viel besser kommunizieren und durchsetzen. Zudem sind es nicht

«Wir dürfen das Vermitteln von Lust nicht Pornos überlassen»

Caroline Fux, Sexologin

die kompetenten, guten, sicheren Liebhaber, die Übergriffe begehen. Es sind jene, die sich nicht anders zu helfen wissen oder die sich und ihr Gegenüber nicht spüren. Eine lustvolle Sexualität auf Augenhöhe ist auch eine Lebensschule. Gerade weil sie auf Unterschiede eingeht und Selbstentwicklung fördert.

Wie viel Platz gibt es heute überhaupt noch für Männlichkeit und Weiblichkeit?

Ich finde: viel. Gleichberechtigung und Professionalität basieren für mich nicht darauf, dass wir unsere Geschlechtsidentitäten verstecken. Schön ist, wenn wir uns in diesen Themen sicher fühlen. Und das geht nur, wenn wir uns damit auseinandersetzen. Etwa damit, was für Konzepte von Weiblichkeit und Männlichkeit man überhaupt im Kopf hat und ob man sich bewusst ist, dass diese für andere eben auch nicht stimmen oder ausreichen können. Je mehr man sich damit auseinandersetzt, desto mehr kann ich meinem Gegenüber auf Augenhöhe begegnen. Und zwar auch dann, wenn wir sehr verschieden sind.



Das Ehebett für alle

SLATTUM
Bettgestell, gepolstert.
160×200 cm.

179.-

JA zur Ehe für alle
am 26. September



Frauen im Blick – vom Anhängsel zum Vorbild

Text: Katia Murmann

«Danke für die Rosen», steht neben der unbedeckten Frau auf dem riesigen Foto, das im Februar 1971 auf der Titelseite des Blick prangt. Eine Männerhand reicht der Dame einen Strauss. Tags zuvor hatte das Stimmvolk Ja gesagt zur Einführung des Frauenstimmrechts. Blick, das Schweizer Boulevardmedium, griff dazu tief in die Klischeekiste – und erntete schon damals, obwohl es das Wort noch gar nicht gab, einen Shitstorm seiner Leserinnen.

Der deplatzierte Titel zum Frauenstimmrecht zeigt beispielhaft, welches Frauenbild im Blick und in weiten Teilen der Gesellschaft jahrzehntelang dominierte: Frauen wurden als Ausstellungsstück und hübsches Anhängsel eines Mannes gezeigt. Zu sagen hatten sie nicht viel. Ausser vielleicht einmal Danke.

Oft waren Frauen nackt im Blatt. Nicht nur das Blick-Girl, das regelmässig auf der Seite 3 zu finden war, sondern auch zu Ereignissen wie der EM zeigte man Frauen gerne unbedeckt. Titel wie «Po là là» oder «Die schärfsten Miezchen der GP» waren Normalität.

Doch die Gesellschaft verändert sich – und der Blick sich mit ihr. Dank der Initiative EqualVoice ist Blick heute eine der Vorreiterinnen in Sachen Gleichberechtigung in den Schweizer Medien. Blick macht



Katia Murmann war von 2017 bis Juni 2021 Chefredaktorin von Blick.ch und ist Mitinitiantin von EqualVoice. Heute ist sie Chief Product Officer der Blick-Gruppe und der Ringier Global Media Unit.

Frauen sichtbar, als Vorbilder, Expertinnen, Protagonistinnen. Und die Veränderung ist messbar: Der Anteil Frauen in Titeln und auf Bildern ist innerhalb eines Jahres um 4 Prozentpunkte auf 32 Prozent gestiegen. Der Anteil Frauen in Texten stieg von 28 auf 30 Prozent.

Die Redaktion diskutiert viel: Darf man das noch schreiben? Dieses Bild so zeigen? Ist dieser Titel sexistisch? Gleichzeitig gibt es Workshops zum sogenannten «EqualVoice Frame», die sich bewusst damit auseinandersetzen: Wie zeigen wir bei Blick Frauen, in welchem Kontext stellen wir sie dar? Auch erotische Anzeigen auf Blick.ch und im gedruckten Blick sind mittlerweile abgeschafft. Weil es nicht nur bei Inhalten wichtig ist, welches Frauenbild sie vermitteln, sondern auch in der Werbung.

Erst im Juli zeigte eine Studie der Universität Zürich: Blick zählt zu den Schweizer Medien mit dem höchsten Frauenanteil in der Berichterstattung. Gleichzeitig besteht die Leserschaft heute zu 50 Prozent aus Frauen. Und das Titelbild zum Frauenstimmrecht hat SP-Nationalrätin und Feministin Tamara Funicello mit Blick neu interpretiert. Sie sagt: «Dass Blick die Frau heute nicht auf den Körper reduziert, sondern ihr eine Stimme gibt, zeigt, dass sich einiges verändert hat in der Schweiz.»

Zürich, Montag, 8. Februar 1971 13. Jahrg. Nr. 31 Preis 40 Rp.
AZ ★ ★ Prezzo in Italia Lire 100

Blick

Ein ungewöhnlicher Tag — ein ungewöhnlicher BLICK! Das finden Sie heute auf den Innenseiten:

Seite 2:
Bravo, Schweizer Männer!

Seite 3:
Suzanne über Leute von
heute

Seite 4:
«Mein Mann ist doch
kein Mörder!»

Seite 5:
Zivilstand geschieden

Seite 7:
Fernseh-Programm

Seite 9:
Ich war in der
Erdbeben-Hölle

Seite 11:
Wiesel lief eine Wunderzeit

Seite 13:
Schatten auf der
Eiskunstlauf-EM

Seite 15:
Augert siegte in Mürren

Seite 16:
BLICK ist für Sie in
Japan dabei



7. Februar 1971
DANKE
für die Rosen!

Hier haben die Frauen das Sagen

Obwohl heute in keinem Land Frauen die Macht haben, gibt es gewisse Ethnien mit matriarchalen Zügen. In diesen Gesellschaften werden sozialer Status, Eigentum oder Privilegien oft über die Mutterlinie vererbt – die Abstammung der Väter hat derweil keine Bedeutung.

KIHNU, ESTLAND (BILD)

Auf der Insel Kihnu leben ungefähr 650 Menschen. Sie bewahren eine einzigartige Kultur, die als die letzte matriachale Gesellschaft Europas bezeichnet wird. Weil die Männer einst monatelang auf der See unterwegs waren, bestellten die Frauen daheim die Felder, regelten das Zusammenleben, bewahrten die Traditionen – und haben noch heute das Sagen.

JUCHITÁN, MEXIKO

In der mexikanischen Stadt Juchitán sind Frauen die Stammhalterinnen: Sterben die Eltern, erben automatisch die Töchter. Die Frauen regeln zudem das wirtschaftliche Geschehen und den Handel, während die Männer die Felder bestellen.

NOIVA DO CORDEIRO, BRASILIEN

In diesem brasilianischen Dorf mit 300 Einwohnern leben die meiste Zeit nur Frauen – und zwar nach ihren eigenen Regeln. Denn die Männer arbeiten unter der Woche im 100 Kilometer entfernten Belo Horizonte. Daher bestimmen die Frauen über Politik und Finanzen.

KHASI, INDIEN

Das indigene Volk der Khasi mit etwa 1,4 Millionen Angehörigen lebt im Nordosten von Indien im Bundesstaat Meghalaya. In der matrilinearen Gesellschaft wird Abstammung, Familienname und Besitz über die Mütter vererbt, nicht die Väter – das ist sogar in der Verfassung von Meghalaya verankert.



PALAU

Im Inselstaat Palau im Pazifischen Ozean herrschen zwar nicht die Frauen, doch die Gesellschaft ist matrilinear geprägt: Frauen haben traditionell eine starke gesellschaftliche Stellung. Besitz wird etwa von den Müttern an die Töchter vererbt.

MINANGKABAU, SUMATRA

Die Ethnie der Minangkabau auf der indonesischen Insel Sumatra gilt mit etwa drei Millionen Angehörigen als die grösste matrilineare Kultur weltweit. Die Minangkabau sind zwar orthodoxe Muslime, Frauen haben aber eine starke Autorität. So werden etwa Reisfelder traditionell an die Töchter vererbt.

MOSUO, CHINA (BILD)

Das indigene Volk der Mosuo lebt im Südwesten Chinas. Hier bestimmen die Frauen über den Familienclan: Sie vererben Besitz und Namen an die Töchter, sorgen für die Familie und wählen die Liebhaber aus. Denn Ehen sind verpönt. Männer haben dabei keinerlei finanzielle oder soziale Verpflichtungen gegenüber den Kindern.



«Karriere passiert nicht einfach so.»

Friederike Hoffmann ist eine von wenigen Frauen in der Geschäftsleitung des Grosskundenbereichs von Swisscom. Sie macht Frauen Mut, sich mehr zuzutrauen.



Friederike Hoffmann ist Head of Connected Business Solutions und Leiterin Geschäftsfeld B2B Telco bei Swisscom

So divers ist Swisscom

Es sind die unterschiedlichen Sichtweisen, Erfahrungen, Ideen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden, die Swisscom als Unternehmen auszeichnen. Swisscom Mitarbeitende kommen aus **88 Nationen**, sprechen **50 Sprachen** und sind in **1684 Job-Profilen** tätig; **21% arbeiten Teilzeit** und **27% sind Frauen**.

Was haben Sie in Ihrer Karriere richtig gemacht?

Swisscom ist ein Unternehmen, das Frauen fördert und mir fantastische Unterstützung geboten hat und immer noch bietet. Ich habe mit meinen Vorgesetzten immer wieder darüber gesprochen, dass ich mich entwickeln, neue Themen übernehmen und auch ein Team leiten will. Wer sich eine Beförderung wünscht, muss selbst aktiv werden. Die Haltung «Ich arbeite gut, irgendwann wird mich jemand bemerken» funktioniert nicht.

Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, von denen andere Frauen lernen können?

Als ich frisch in die Geschäftsleitung gekommen bin, habe ich mir zu viel Druck gemacht. Ich wollte alles perfekt machen und war dadurch zunächst zurückhaltend. Dabei ist es so wichtig, die eigene Stimme zu entwickeln und sich zu positionieren. Das habe ich dann auch gemacht und bin damit gut angekommen. Ich beobachte gerne die männliche Gelassenheit meiner Kollegen: Manchmal dürfen Konflikte ungelöst bleiben. Das ist für mich spannend.

Wie fördern Sie Frauen im Unternehmen?

Ich versuche generell Diversität zu fördern und etwa Frauen schon in der Stellenausschreibung anzusprechen. In Bewerbungsgesprächen bin ich gezielt präsent. Die Arbeit in diversen Teams ist zwar zu Beginn unbequemer, doch diese Teams erzielen einfach deutlich bessere Ergebnisse.

EQS

THIS IS FOR YOU, INSPIRING WOMEN.

She's Mercedes, die globale Initiative für engagierte Frauen,
freut sich, durch die Partnerschaft mit EqualVoice,
die Sichtbarkeit der Frauen in den Medien zu fördern.
Immer mit dem Ziel, gemeinsam Aussergewöhnliches zu bewirken.



She's
Mercedes