

Liestal, Juni 2015

## **Positionspapier der FachFrauen Umwelt ffu-pee zur Frauenquote**

*Die FachFrauen Umwelt ffu-pee treten gemäss Leitbild ein „für eine partizipative Berufskultur, für Lohngleichheit, für mehr Frauen auf allen Hierarchiestufen und für eine ausgeglichene Aufgabenteilung von Frau und Mann in Beruf und Familie.“ Aus diesem Grund hat der Vorstand der ffu-pee Position bezogen zum Thema Frauenquote.*

Das Leitbild der ffu-pee hält auch die Visionen des Vereins fest. Diese beinhalten: „Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bieten Frauen und Männern die Möglichkeit sich gleichermaßen an Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit zu beteiligen.“ Und: „Die ausgeglichene Verteilung der Geschlechter ist in allen Berufsfeldern und auf allen Hierarchiestufen selbstverständliche Realität.“

### **Ausgangslage: Diskriminierung bei Lohn und Führungspositionen**

Doch bis heute sind diese Ziele bei Weitem nicht erreicht. Das weibliche Geschlecht ist in der Schweiz nach wie vor diskriminiert. Einerseits zeigt sich dies in der ungleichen Verteilung von Löhnen: Frauen erhalten in der Schweiz für die gleiche Arbeit durchschnittlich 18,4% weniger Lohn.<sup>1</sup> 60% dieses Lohnunterschiedes basieren auf erklärbaren Faktoren wie persönliche Qualifikationen und arbeitsplatzbezogene und unternehmensspezifische Merkmale. Jedoch rund 40% auf unerklärlichen, diskriminierenden Faktoren.<sup>2</sup>

Andererseits ist auch das Ziel der ausgeglichenen Verteilung der Geschlechter auf allen Hierarchiestufen noch lange nicht erreicht, auch nicht in Umweltinstitutionen und in verantwortlichen Entscheidungspositionen. In der Schweiz findet man in Führungspositionen generell nach wie vor einen geringen Anteil an Frauen: Gemäss Schilling-Report, der die Zusammensetzung der Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der hundert grössten Schweizer Unternehmen untersucht, sind 2015 15% der Verwaltungsratssitze und 6% der Geschäftsleitungen der hundert grössten Schweizer Unternehmen weiblich besetzt.<sup>3</sup>

Ein Grund für die geringe Anzahl Frauen in Führungspositionen ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haus- und Familienbereich. Frauen leisten über 60% der Haus- und Familienarbeit.<sup>4</sup> Ein weiterer Grund ist die geschlechtsspezifische Diskriminierung, welche den Aufstieg von Frauen ins oberste Kader verhindern, trotz vorhandener qualifizierter Kandidatinnen. Denn in unteren und mittleren Kaderstufen arbeiten viele Frauen. Aufgrund diskriminierender Beförderungsablehnung steigen sie jedoch nicht in das oberste Kader auf bzw. werden freie Stellen in der Geschäftsleitung oder dem Verwaltungsrat nicht mit Frauen besetzt. Dies ist bekannt unter dem Begriff „gläserne Decke“.

### **Frauenquote als ein Lösungsinstrument**

Bei Quoten handelt es sich generell um einen sozialen Verteilungsmassstab zur fairen Repräsentanz gesellschaftlicher Gruppen. Die Schweiz kennt viele Quoten: Die sogenannte „Zauberformel“ im Bundesrat ist eine festgelegte Quote für Parteien. In der Bundesverwaltung gibt es beispielsweise Quoten für Angehörige verschiedener Sprachgruppen. Die Quote ist somit in der Schweiz ein bewährtes Instrument, um in unterschiedlichen Bereichen eine angemessene Vertretung verschiedener Bevölkerungsgruppen sicher zu stellen und Diversität zu fördern.

Für eine angemessene Vertretung von Frauen in Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten ist die Quote ebenfalls ein geeignetes Instrument. Da die freiwillige Selbstverpflichtung von Wirtschaft und Politik bislang nicht zu einer angemessenen Vertretung von Frauen in Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten geführt hat, braucht es die Einführung einer verpflichtenden Zielvorgabe.

Die Einführung von Frauenquoten bedeutet, bei Vorliegen gleicher Qualifikation Frauen in einem bestimmten Bereich bevorzugt einzustellen oder mit Funktion zu beauftragen, bis die entsprechende Zielvorgabe mindestens erreicht ist. Frauenquoten dienen somit nicht einer ungerechtfertigten Bevorzugung von Frauen, wie oft kritisiert wird. Sondern sie ermöglichen im Gegenteil die diskriminierungsfreie Beurteilung aufgrund der Kompetenz und Qualifikation.

## Vergleich mit eingeführten Frauenquoten

Die Städte Bern, Basel und Zürich haben Quoten für die Besetzung von Führungspositionen in der Stadtverwaltung oder bei staatsnahen Betrieben beschlossen. Basel hat mit dem Quotengesetz eine 30% Quote vorgeschrieben. In bundesnahen Betrieben der Schweiz muss bis 2020 ein Anteil von 30% Verwaltungsrätinnen erreicht sein. Erfahrungen nach der Einführung der gesetzlichen Geschlechterquote für Verwaltungsräte staatsnaher Betriebe in Basel-Stadt zeigen, dass schnell geeignete Frauen gefunden werden, wenn aufgrund der Verpflichtung ernsthaft nach ihnen gesucht wird. Bereits ein Jahr nach der Einführung erfüllt mehr als die Hälfte der staatsnahen Betriebe die Quote und es fehlen nur noch 15 Frauen zur vollständigen Erfüllung der Vorgabe.<sup>5</sup>

Auf EU-Ebene müssen rund 5000 börsennotierte Firmen bis 2020 Aufsichtsratsposten zu 40% mit Frauen besetzen. Auch Deutschland hat ab 2016 eine Frauenquote per Gesetz verabschiedet. Ab 2016 müssen 30% der Aufsichtsratsitze von börsennotierten Unternehmen durch Frauen besetzt sein.

## Die Zielsetzung der ffu-pee

Die ffu-pee haben eine ausgeglichene Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen zum Ziel, dies entspricht einer Vertretung der Frauen entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil. Um dies realistisch umzusetzen, **treten wir für eine Frauenquote von 30% in Führungspositionen insbesondere im Umweltbereich ein.** Denn laut Studien ist ein Minimum von 30% Frauenanteil notwendig, um in den Gremien eine Situation zu erreichen, in der die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern als Normalität wahrgenommen und bei Neubesetzungen die Geschlechterdiskriminierung entscheidend reduziert wird.<sup>6</sup> Eine Quote von 50% wäre zu starr, da sie eine gerade Anzahl von Geschäftsleitungs- oder Verwaltungsratsmitgliedern voraussetzt. Eine Quote von 30% erlaubt, dass nicht jeder Rücktritt mit einer Person desselben Geschlechts zu ersetzen ist und ermöglicht dadurch, dass ein Ressort von einem Geschlecht zum anderen wechseln kann. Dadurch wird verhindert, dass einzelne Ressorts fix einem Geschlecht zugeordnet werden, was der Gleichstellung abträglich wäre.

Es braucht diese Quote, denn nur mit mehr Frauen in Führungspositionen mit entsprechenden Entscheidungsmöglichkeiten wird die Gleichstellung vorangetrieben. Und dadurch können die Rahmenbedingungen für eine weitere Förderung von Frauen verbessert werden. Quoten setzen keinen Leistungsanspruch ausser Kraft und sie sind auch keine flankierenden Massnahmen, um Frauen einen sogenannten Kuschelkurs im hart umkämpften Berufsleben zu ermöglichen. Quoten sind ein Mittel, um Frauen und Männern einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen, wie es das Ideal in einer fairen Leistungsgesellschaft beschreibt.

Die FachFrauen Umwelt wenden bereits selbst Massnahmen zur Quotierung an, beispielsweise indem sie darauf achten, dass der Anteil an Referentinnen bei Veranstaltungen mindestens 30% beträgt. Die Expertinnendatenbank der ffu-pee ermöglicht zudem, im Umweltbereich qualifizierte Frauen für Referate, Kommissionen, Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte zu finden.

## Weitere Massnahmen für die Gleichstellung und mehr Frauen in Führungspositionen

Die Quote ist EINE Massnahme auf dem Weg zur Gleichstellung. Dazu braucht es selbstverständlich einen Strauss vieler weiterer Massnahmen wie beispielsweise flexiblere Arbeitszeitmodelle – auch für Kaderpositionen – und die Inanspruchnahme durch beide Geschlechter, familiengerechte Strukturen in Unternehmen und Massnahmen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit Karrieren und Führungspositionen auch mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen für beide Geschlechter möglich sind.

---

<sup>1</sup> Bundesamt für Statistik, 2010: [www.lohngleichheit.ch/downloads/5\\_2\\_Lohndifferenzen\\_nach\\_Branche\\_DE%5B1%5D.pdf](http://www.lohngleichheit.ch/downloads/5_2_Lohndifferenzen_nach_Branche_DE%5B1%5D.pdf)

<sup>2</sup> Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Frau und Mann, 2013: „Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends“, S.5

<sup>3</sup> Schilling Report 2015: [www.schillingreport.ch/de/report.aspx](http://www.schillingreport.ch/de/report.aspx)

<sup>4</sup> Schilliger, Sarah, 2009: „Who cares? Care-Arbeit im neoliberalen Geschlechterregime“. Widerspruch, 56/2009, S.93ff

<sup>5</sup> Medienmitteilung Präsidialdepartement Basel-Stadt, 5.3.2015: [www.medien.bs.ch/news/2015-03-05-mm-62684.html](http://www.medien.bs.ch/news/2015-03-05-mm-62684.html)

<sup>6</sup> Kramer, Vicki W.; Konrad, Alison M.; Erkut, Sumru, 2006: Studie „Critical Mass on Corporate Boards: Why Three or More Women Enhance Governance“, Wellesley Centers for Women