30 Jahre Gleichstellungsgesetz – eine Bilanz

Fortschritt, der die Schweiz wirtschaftlich stärker macht

Am 1. Juli 2026 feiert die Schweiz 30 Jahre Gleichstellungsgesetz und damit drei Jahrzehnte Fortschritt in einer Arbeitswelt, die leistungsfähiger, vielfältiger und widerstandsfähiger geworden ist. Advance nutzt dieses Datum nicht für Nostalgie, sondern für eine Bilanz: Was hat die Wirtschaft gewonnen? Was kostet uns das verbleibende Ungleichgewicht?

Die Schweiz hat wirtschaftlich stark zugelegt: Das reale Bruttoinlandprodukt (BIP) wuchs von 476 Milliarden (1996) auf 796 Milliarden Franken (2023) – eine Steigerung, die ohne stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich geringer ausgefallen wäre.[1]

Drei Entwicklungen zeigen, was sich in drei Jahrzehnten positiv verändert hat:

- **Mehr Wohlstand und Wirtschaftskraft:** Das reale Bruttoinlandprodukt ist deutlich gestiegen. Das ist Ausdruck von Wohlstand, Produktivität und Stabilität — und von einer Wirtschaft, die ihr Potenzial besser nutzt.
- **Mehr Frauen im Erwerbsleben:** Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der Schweiz hat sich wesentlich erhöht (von 73,2 Prozent im Jahr 2010 auf 80,8 Prozent im Jahr 2025[2]). Frauen leisten heute einen unverzichtbaren Beitrag zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit unseres Landes.
- **Mehr Frauen in Verantwortung, aber noch zu wenig:** In Schweizer Unternehmen sind Frauen in Managementpositionen heute zwar besser vertreten als früher. Dennoch bleibt ihr Anteil im Vergleich zu ihrer Vertretung in der Gesamtarbeitsbevölkerung tief: In der obersten Führung liegen Frauen laut dem Gender Intelligence Report 2025 bei 23 Prozent.

Diese Entwicklung ist kein Zufall. Sie zeigt, was möglich wird, wenn Talente nicht nach Geschlecht, sondern nach Leistung und Potenzial beurteilt werden. Und sie macht auch klar: Der wirtschaftliche Erfolg der Schweiz in den letzten 30 Jahren wäre ohne die stärkere Beteiligung von Frauen kaum vorstellbar.

Wir sind noch nicht am Ziel – bleiben wir ambitioniert!
Wer in weiteren zehn Jahren zurückblickt, sollte sagen können: Kaum vorstellbar, dass das damals noch so war. Denn heute stellen Frauen zwar 46 Prozent der Nicht-Führungsrollen, im Top-Management sind es aber nur 23 Prozent. Dieses Ungleichgewicht ist kein Zufall, sondern ein unübersehbares Signal für strukturelle Barrieren. Diese gilt es jetzt abzubauen.

> *«Das Gleichstellungsgesetz war ein wichtiger Meilenstein. Doch Gleichstellung bleibt eine Daueraufgabe. Der wirtschaftliche Erfolg der Schweiz hängt entscheidend davon ab, das Potenzial von Frauen in der Arbeitswelt – von der generellen Erwerbsbeteiligung bis in Führungspositionen – konsequent zu nutzen.»*
> *– **Nora Teuwsen**, Vorsitzende der Geschäftsleitung bei ABB Schweiz und Vorstand bei Advance*

[1] Bundesamt für Statistik (BFS), www.bfs.admin.ch/
[2] Eurostat/sdg_08_30 | DBnomics

Heterogene Perspektiven sind in Zeiten von KI entscheidend
Gerade jetzt, da künstliche Intelligenz die Wirtschaft fundamental transformiert, wird systemisch-strukturelle Gleichstellung bzw. Gleichbefähigung wichtiger denn je. Digitale Kompetenzen gewinnen rasant an Bedeutung, und das neueste Advance-Whitepaper mit der Universität Zürich zeigt, dass Frauen in Positionen mit hoher digitaler Kompetenz nach wie vor untervertreten sind. Wer die Arbeitswelt neugestaltet, muss bewusst alle Talente, Männer und Frauen, einbeziehen – sonst reproduzieren wir bestehende Ungleichheiten in einer neuen, digitalen Form.[3] Worst-Case-Szenario: Wir skalieren sie sogar mithilfe von KI. Dieses Risiko gilt es unbedingt zu vermeiden. Das Zeitfenster zu handeln, ist jetzt.

Drei Fakten untermauern den Handlungsbedarf

- **Aktuelle Stagnation und Risiko von Rückschritt**: Sowohl der Schilling Report 2026 als auch der kürzlich publizierte WEF-Bericht («Closing the Gender Gap in Senior Leadership») liefern das gleiche Signal: Nach Jahren des Fortschritts stagniert der Frauenanteil in Führungspositionen, in der Schweiz wie global. In der Schweiz ist der Anteil bei Neuernennungen in Geschäftsleitungen sogar auf den tiefsten Wert seit 2020 gesunken.
- **Ein Systemproblem, nicht ein Talentproblem**: Sowohl der Gender Intelligence Report als auch der WEF-Report zeigen: Qualifizierte Frauen sind in den Pipelines vorhanden. Der Engpass liegt nicht bei fehlendem Talent, sondern in Selektionsprozessen, engen Karrieredefinitionen und informellen Netzwerken, bei denen Frauen strukturell im Nachteil sind.
- **KI als Chance**: KI-Systeme werden auf historischen Daten trainiert, die bestehende Ungleichheiten widerspiegeln. Wer strukturelle Barrieren heute nicht abbaut, riskiert, sie morgen zu skalieren. Die Transformation bietet auch eine echte Chance, wenn Unternehmen jetzt bewusst steuern, wer Zugang bekommt, und wer mitgestaltet. Wer Frauen und Männer miteinbezieht, schafft bessere Systeme für alle.

Advance sagt deshalb klar: Wir haben in 30 Jahren viel erreicht. Jetzt gilt es, diesen Fortschritt zu sichern und zu beschleunigen.
Gleichstellung, Partnerschaftlichkeit und Inclusive Leadership sind keine «Nice-to-have», sondern eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Es braucht das proaktive Handeln von Unternehmen, Führungskräften und insbesondere auch der weiblichen Talente selbst — damit die Chancen von KI nicht nur effizient, sondern auch fair genutzt werden und allen Stakeholdern unserer Volkswirtschaft zugutekommen.

> *«Dreissig Jahre sind für kulturelle Veränderungen eine eher kurze Zeit. Es braucht uns alle, um auf dem erzielten Fortschritt aufzubauen und ihn jetzt im Zeichen von KI gemeinsam zu beschleunigen. Schaffen wir jetzt die dafür nötigen Rahmenbedingungen und Führungssysteme.»*
> *– **Alkistis Petropaki**, Geschäftsführerin Advance*

Setzen wir weiterhin auf Gleichstellung, Partnerschaftlichkeit und Inclusive Leadership. Nur so gestalten wir eine Arbeitswelt, in der Talente und Potenzial von morgen nicht verloren gehen, bevor sie genutzt werden.

[Hinweis]
Digitaler Proficiency Hub
Advance stellt mit dem **Digitalen Proficiency Hub** eine zentrale Ressource für alle Interessierten bereit. Der Hub bündelt Informationen, Impulse und Orientierung rund um digitale Kompetenzen und unterstützt Unternehmen und Talente dabei, den Wandel aktiv und inklusiv zu gestalten. Mehr dazu hier: www.weadvance.ch/de/kampagnen/digital-ai-proficiency-empowerment-hub

[3] www.weadvance.ch/de/publikationen/whitepapers

Medienkontakt
Alexandra Rhiner, Head of Communications, Advance 076 332 85 83 | alexandra.rhiner@weadvance.ch

Über Advance
Advance ist mit über 150 Unternehmensmitgliedern die führende Organisation in der Schweiz, die sich aktiv für Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit in der Wirtschaft einsetzt. Advance bietet Firmen ein umfassendes Programm, das sie beim Erreichen einer ausgewogenen Geschlechterbilanz unterstützt und ihnen hilft, Diversität in Wettbewerbsvorteile zu übersetzen. Denn die Forschung beweist: Eine ausgewogene Geschlechterbilanz bringt Vorteile für alle – Männer, Frauen, Unternehmen, die Wirtschaft und die Gesellschaft als Ganzes. Advance hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2030 in den Mitgliedsunternehmen auf allen Managementstufen einen Frauenanteil von mindestens 30% zu erreichen.
www.weadvance.ch | contact@weadvance.ch | LinkedIn | Instagram | Facebook

Gründungsmitglieder
ABB - Cembra Money Bank - IKEA - McKinsey & Company - PwC - Sandoz - Siemens - Swiss Re - Impact (Ehrenmitglied)

Mitglieder
Eine aktuelle Übersicht aller Advance-Mitglieder finden Sie unter:
https://www.weadvance.ch/de/mitglieder/unsere-mitglieder