



1. Februar 1965 auf dem Lindenplatz in Zürich: Frauen kämpfen seit Jahren und mit Ausdauer für ihre Rechte.

Keystone/Archiv/Grunder



Verena Kern Nyberg

Direktorin Sinn & Gewinn Hotels, zu denen das Lady's First Hotel in Zürich gehört

«Rückblickend hätte ich mir mehr weibliche Vorbilder gewünscht. Es gab zwar auch vor 20 Jahren vereinzelt Frauen in Kader- oder Direktorinnenpositionen, insgesamt aber viel zu wenige, um sich als junge Frau an ihnen zu orientieren. Vielleicht war es auch deshalb damals nicht explizit mein Ziel, Direktorin zu werden. Heute gibt es viel mehr Frauen in solchen Positionen – man nimmt sie aber leider immer noch zu wenig wahr. Das hat auch damit zu tun, dass in Expertenrunden, bei Podiumsdiskussionen oder in den Medien nach wie vor viel häufiger Männer zu sehen sind beziehungsweise zitiert werden. Da braucht es eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung und Frauen, die bereit sind, in den Vordergrund zu treten. Meine Botschaft an die Frauen: Zeigt, was ihr könnt, und sagt, was ihr wollt!»

# Der weite Weg der Frauen in der Hotellerie

## Gleichberechtigung

50 Jahre Frauenstimmrecht, und der Kampf für mehr Gleichstellung geht weiter – auch in der Hotellerie. Vier Frauen, die es an die Spitze geschafft haben, erzählen von ihren Erfahrungen.

NICOLE KRÄTTLI



Annelise Leu

Erste diplomierte Hotelière der Schweiz und ehemalige Direktorin des «Kulm» in Arosa

«Obwohl ich das «Kulm» in Arosa mitgeführt hatte, war ich immer nur eine Fusszeile im Arbeitsvertrag meines Mannes gewesen. Auch 1974 war es mir noch nicht erlaubt, selbstständig einen Vertrag zu unterzeichnen. In den vergangenen 50 Jahren hat eine riesige Entwicklung stattgefunden. Trotzdem kämpfen wir letztlich noch immer mit denselben Grundproblemen: Frauen arbeiten zu tieferen Löhnen, und sobald sie Kinder haben, reduzieren sie vielfach ihr Pensum, was sich in der Konsequenz auch auf ihre Altersvorsorge auswirkt. Wir sind noch weit von echter Gleichstellung entfernt. Darum ist es wichtig, dass junge Frauen auf die Barrikaden gehen, ihre Rechte einfordern, sich nicht scheuen, «unbequem» zu sein, Forderungen stellen und ihren Platz beanspruchen!»

Gut genug zum Arbeiten war sie, einen Arbeitsvertrag erhielt sie trotzdem nicht. Und hätte sie einen erhalten, hätte sie ihn nicht unterschreiben dürfen. Die Erfahrungen der 89-jährigen Hotelpionierin Annelise Leu muten heute beinahe surreal an. Wenn man allerdings bedenkt, dass sich am 7. Februar das Frauenstimmrecht in der Schweiz gerade erst zum 50. Mal jährt, wird einem bewusst: Diese groteske Realität liegt noch nicht weit zurück.

Auch in der Branche hat sich seither einiges verändert – von tatsächlicher Gleichstellung ist aber auch diese noch weit entfernt. Zwar liegt der Frauenanteil in der Schweizer Hotellerie bei über 57 Prozent, im obersten Kader sind Frauen jedoch immer noch stark untervertreten. Eine Studie von Castell Project, einer gemeinnützigen Organisation in den USA, hat gezeigt, dass im Jahr 2019 gerade mal zwölf Prozent der obersten Kaderfunktionen wie CEO, Managing Director oder Präsident in der US-Hotelindustrie von Frauen besetzt waren.

### Teilzeit, Jobsharing, Homeoffice auf allen Stufen – auch für Kader

Beim Thema Lohn haben Hoteliären und Gastronominnen ebenfalls das Nachsehen. Ein Blick auf die monatlichen Bruttosaläre zeigt, dass die Lohnschere vor allem ab dem mittleren Kader auseinanderklafft. So lag der Medianlohn einer Frau auf dieser Stufe laut der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik von 2018 bei 5182 Franken pro Monat, während ein Mann in derselben Position 6043 Franken verdiente. Ein Unterschied von 14,2 Prozent. Deutlich geringer fällt die Lohndifferenz indes bei Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion aus – dort liegt sie bei 2,3 Prozent.

Der direkteste Weg zu mehr Gleichstellung ist eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Davon ist Markus Conzelmann, General Manager des Radisson Blu Hotel in Luzern, über-



Marie Forestier

Direktorin Hôtel Bon Rivage in La Tour-de-Peilz und Verbandsleitungsmitglied bei HotellerieSuisse

«Ich hab mich nie benachteiligt gefühlt, hatte aber stets das Gefühl, dass ich mich mehr beweisen muss als meine männlichen Kollegen. Aber natürlich sind wir von echter Gleichstellung noch weit entfernt. Schauen Sie sich nur mal die Direktorenliste von 5-Sterne-Hotels an. Es braucht einen Wandel! Die Quote scheint mir dafür aber der falsche Weg. Ansonsten heisst es: Sie wurde nur genommen, weil sie eine Frau ist. Das haben manche auch über mich gesagt, als ich in den Vorstand von HotellerieSuisse gewählt wurde. Diese Gerüchte trafen mich und liessen mich infrage stellen, ob ich genug zu bieten habe. Genau hier liegt aber auch ein Problem: Frauen zweifeln viel zu oft an sich und lehnen häufig Dinge ab, weil sie fürchten, nicht zu 100 Prozent qualifiziert zu sein. Männer ticken da anders. Umso wichtiger ist es, dass wir Frauen Chancen ergreifen, wenn sie sich uns bieten!»



Bettina Pereira

Geschäftsleitungsmitglied und Head of Sales & Marketing bei den Welcome Hotels, Präsidentin «Frauen im Tourismus»

«Ich arbeite seit 30 Jahren in dieser Branche und habe in dieser Zeit sehr viel erlebt. Zum Arbeiten waren wir gut genug, aber Führungskompetenzen wurden uns nicht sofort zugetraut. Ebenfalls aufwühlend fand ich, dass bei regionalen oder internationalen Meetings viele männliche Kollegen ihre beruflichen Chancen mit dem Vorgesetzten abends an der Bar ausgemacht haben. Heute arbeite ich bei einem Arbeitgeber, bei dem das nie ein Problem war – unsere Geschäftsleitung besteht aus vier Frauen und einem Mann. Mit gesundem Selbstvertrauen und Know-how kann es heute jede Frau in eine Kaderposition schaffen. Trotzdem gibt es noch viel zu tun. Wir Frauen müssen uns weiterhin für echte Gleichstellung einsetzen. Schliesslich soll sich nicht auch noch die nächste Generation mit diesem Thema herumschlagen müssen.»

zeugt. Deshalb erlaubt er Mitarbeitenden auf allen Stufen Teilzeitarbeit, Jobsharing, gleitende Arbeitszeiten und – wo möglich – Homeoffice. Vor der Geburt eines Kindes setzt er sich zudem mit den Mitarbeitenden zusammen und bespricht, was für die werdende Mutter oder den werdenden Vater wichtig ist und auf was er als Vorgesetzter Wert legt. «Es geht darum, verschiedene Szenarien zu besprechen; zum Beispiel, wer für das Kind da ist, wenn es mal krank ist», erklärt Conzelmann.

Viele Mütter im Kaderteam des «Radisson Blu» entscheiden sich für ein Teilzeitpensum von 60 Prozent. «Sie erhalten jedoch den Lohn eines 70-Prozent-Pensums, weil eine Kaderangestellte auch mal an einem freien Tag eine E-Mail beantworten oder ein Telefonat führen muss», sagt Conzelmann. Zusätzlich ermöglicht er einen Tag im Homeoffice: «Das ist eine Win-win-Situation. Kompetente, erfahrene Mitarbeitende ziehen zu lassen, nur weil man keine flexiblen Arbeitsmodelle anbietet, wäre wirtschaftlich betrachtet ein Fehler.»

### Selbstbewussteres Auftreten in Bewerbungsverfahren

Auch Bettina Pereira, Geschäftsleitungsmitglied bei den Welcome Hotels, ist sich sicher, dass Flexibilität der Schlüssel zu tatsächlicher Gleichstellung ist. «Ich hoffe sehr, dass zahlreiche Führungsverantwortliche im vergangenen Jahr verstanden haben, wie viel sich dank der Digitalisierung auch ausserhalb des Büros erledigen lässt.» Aber auch die Frauen selbst müssten ihren Beitrag leisten. Selbstbewussteres Auftreten sei zum Beispiel in Bewerbungsverfahren dringend nötig: «Während Männer finden, diesen Job schaffe ich locker, selbst wenn sie nur zwei von fünf Kriterien erfüllen, denken Frauen trotz bester Qualifikationen immer noch zu häufig, dieser Job ist eine Nummer zu gross für mich.»

## Branchentreff

### Forum für Frauen im Gastgewerbe

Jedes Jahr treffen sich am Forum für Frauen im Gastgewerbe (FFORUM) zahlreiche Frauen aus Hotellerie und Gastronomie und investieren drei Tage in Weiterbildung, Austausch und eine kleine Auszeit. Der nächste Anlass findet vom 13. bis 17. Juni 2021 in Grindelwald statt.

[fforum-gastrosuisse.ch](http://fforum-gastrosuisse.ch)

## So unterschiedlich fallen die Löhne in der Hotellerie/Gastronomie aus

Monatlicher Bruttolohn in Franken nach beruflicher Stellung	Ohne Kaderfunktion	Unterstes Kader	Unteres Kader	Mittleres, oberes und oberstes Kader
<b>Frau</b>	4185	4611	4889	5182
<b>Mann</b>	4282	4850	5262	6043
Unterschied in %	2,3 %	4,9 %	7,1 %	14,2 %

Standardisierter Monatslohn: Vollzeitäquivalent basierend auf 4 1/3 Wochen à 40 Arbeitsstunden.  
Quelle: BFS, 2018