

**Zeitschrift:** Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen  
**Herausgeber:** Verein Aktiver Staatsbürgerinnen  
**Band:** 41 (1985)  
**Heft:** 4

**Artikel:** Management-Symposium für Frauen  
**Autor:** Siegel, Monique R.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-845123>

### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 08.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Management-Symposium für Frauen

Vom **2. bis 4. Dezember** dieses Jahres findet das **1. Davoser Management-Symposium für Frauen** in Davos statt. Als Zielpublikum sind Frauen in Führungspositionen (Managerinnen, Unternehmerinnen usw.) im deutschsprachigen Raum (BRD, Österreich und deutschsprachige Schweiz) gedacht.

Das Ziel dieses Symposiums ist ein dreifaches:

- Es soll ein Forum zur Pflege des Erfahrungsaustausches geschaffen werden, dessen Rahmen es erlaubt, Probleme, die Führungsfrauen international beschäftigen, zu diskutieren und entsprechende Problemlösungsvorschläge zu erarbeiten.
- Gleichzeitig soll mit diesem ersten Symposium die Gründung eines internationalen Beziehungsgeflechts für Frauen in Führungspositionen angestrebt werden.
- Die Idee der "Nachwuchsförderung als Verpflichtung" soll Führungsfrauen bewusst gemacht werden.

Es ist geplant, in jedem Jahr ein Management-Symposium für Frauen zu veranstalten, wobei ab 1986 andere europäische Länder sowie die USA miteinbezogen werden.

Dieses Symposium ist als notwendige und wünschbare Ergänzung zu der alljährlich stattfindenden Veranstaltung des European Management Forum in Davos gedacht. Das Programm ist denn auch bewusst anders gestaltet,

indem es den Akzent in erster Linie auf Inhalte, nicht auf Namen, legt. Das heißt nicht, dass auf nahmhbare Referent(inn)en verzichtet wird, aber im Brennpunkt der Veranstaltung steht die konkrete Bearbeitung von Themen, die für Frauen in Führungspositionen von besonderer Relevanz sind.

Haben nun Frauen in Führungspositionen andere Probleme als Männer? Ein Blick auf die Themenliste zeigt deutlich, wo Unterschiede bestehen. Diese Unterschiede können einerseits Hindernisse auf dem "Weg nach oben" sein (z.B. mangelnde Karriereplanung, Familienpflichten oder mangelndes Beziehungsgeflecht); anderseits können sie auch Chancen für einen neuen, menschlicheren Führungsstil bedeuten. Wichtig ist auf alle Fälle, dass Frauen, die in Führungspositionen oft sehr exponiert sind, sich getragen fühlen von Kolleginnen mit gleichen Problemen und Zielsetzungen und so die Angst vor dem Versagen wie auch die Angst vor dem Erfolg abbauen lernen.

Ein Aphorismus des berühmten polnischen Aphoristikers Stanislaw Jerzy Lec lautet: "Viele, die ihrer Zeit vorausgeeilt waren, mussten auf sie in sehr unbequemen Unterkünften warten." Das gilt zu einem

grossen Teil auch für Frauen in Führungspositionen oder an der Spitze von Verbänden oder eigenen Unternehmen. Das 1. Davoser Management-Symposium für Frauen hat es sich nicht

zuletzt zum Ziel gesetzt, entweder die Zeit mit den ihr Vorausgeeilten zu synchronisieren oder die Unterkünfte etwas weniger unbequem zu gestalten.

**Dr. Monique R. Siegel**

#### **Auskunft und Anmeldung:**

**MRS Institut für Frauenbildung  
und Frauenförderung,  
Witikonerstrasse 105, 8032 Zürich,  
Tel. 01/53 77 79**

# **Schwangere sind zu entlassen**

"Dank Mothercare sind andere Umstände alles andere als umständlich." So beginnt ein Werbeschreiben der Firma Mothercare, die auf den Verkauf von Umstandsmode und Babyartikeln spezialisiert ist. Mit schwangeren Frauen im eigenen Personal jedoch bekundet das Unternehmen Mühe.

Werdende Mütter kosten den Arbeitgeber Geld: Sie dürfen nach der Niederkunft acht Wochen zu Hause bleiben und müssen trotzdem - wie im Falle von Krankheit - weiter entlöhnt werden. Dieser im Vergleich zu anderen Ländern äusserst bescheidene helvetische "Mutterschaftsurlaub" geht dem Mothercare-Management offenbar bereits zu weit, wie die Angestellte Yvonne Wegmüller (Name geändert) erfahren musste. Die junge Frau verkaufte seit über drei Jahren in einer Zürcher Filiale Baby-

kleidli, Umstandsmode und Spielsachen, als sie selbst schwanger wurde. Die Geburt sollte Anfang Mai 1985 stattfinden.

#### **Schlaumeierei, die den gesetzlichen Vorschriften zuwiderläuft**

Die Nachricht von dem bevorstehenden freudigen Ereignis scheint die Vorgesetzten der jungen Frau in ein arges Dilemma gestürzt zu haben. Einerseits wollten sie offenbar die (laut Arbeitszeugnis) einsatzfreudige und hilfsbereite Mitarbeiterin nicht verlieren, anderseits waren sie nicht bereit, das Mutterschaftsgeld zu bezahlen. Jedenfalls schickten sie der werdenden Mutter rechtzeitig vor Beginn des Kündigungs- schutzes den blauen Brief ins Haus, versicherten ihr aber gleichzeitig, dass sie trotzdem bis zur Geburt wie gewohnt weiterarbeiten könne.