

FEATURING MO ASUMANG, PHILOMENA COLATRELLA, REGULA CURTI

Die Business Sisterhood seit 2007

# LADIES DRIVE



No 71  
HERBST 2025  
BILINGUAL ISSUE -  
GERMAN & ENGLISH

## TROUBLE IS COMING

Mehr Lösungen, weniger Drama!

Schweiz CHF 5.00 Europa 5,00 €



WE LOVE SLOW READING:  
VIERTELJÄHRliche ERSCHEINUNGSWEISE  
FÜR EURE QUALITY-ME-TIME

HERBST 2025, 18. JAHRGANG  
SCHWEIZ, DEUTSCHLAND, ÖSTERREICH  
AUSGABE IN DEUTSCH & ENGLISH

#BusinessSisterhood



# WER VERDIENT DEN AUFSTIEG?

## Gleichstellung und Meritokratie

Der Begriff „Meritokratie“ ist in letzter Zeit populär geworden und wird von gewissen Kreisen als Gegenteil von Diversity-, Equity- und Inclusion-Initiativen positioniert. Wir fragen die Autorinnen des „Gender Intelligence Report“, Dr. Ines Hartmann und Alkistis Petropaki, was eine echte Meritokratie ausmacht und wie wir diese erreichen.

INTERVIEW: SABRINA DURANTE

**Ladies Drive: Ines, Alkistis, eine grundlegende Frage: Was bedeutet Meritokratie? Und ist sie tatsächlich inkompatibel mit Diversität, Chancengleichheit und Inklusion?**

**Alkistis:** Genau dieses Missverständnis müssen wir aufklären und greifen das Thema deshalb in der neuen Ausgabe des „Gender Intelligence Report“ auf. Kurz gefasst verspricht Meritokratie, dass die am besten geeigneten Personen befördert oder in Führungspositionen eingestellt werden beziehungsweise jene, die es basierend auf ihren Leistungen, Qualifikationen und ihrem Potenzial verdienen. „Merit“ bedeutet ja nichts anderes als „Verdienst“. Damit dieses schöne Ideal Wirklichkeit wird, müssen alle Talente – beispielsweise unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft – eine echte Chance haben, diese Verdienste zu erreichen. Und genau das ist das Ziel von Diversity-, Equity- und Inclusion-Initiativen: echte Chancengleichheit, Transparenz und Fairness zu schaffen. Es ging nie darum, den bisherigen Führungskräften Privilegien wegzunehmen und sie hin zu Frauen und Minderheiten zu verschieben. Das ist eine ideologisch geprägte Auslegung jener, die sich die alte Ordnung zurückwünschen.

**Ines:** Der entscheidende Punkt ist, dass „Meriten“ weder objektiv noch universelle Standards sind. Sie sind gesellschaftlich konstruiert und damit von kulturellen Normen geprägt. Das trifft ganz besonders auf den Faktor „Potenzial“ zu. Es ist gut belegt, dass Männern unbewusst mehr Führungspotenzial zugeschrieben wird als Frauen. Hier wird die Verbindung zu Diversity, Equity und Inclusion absolut vital.

**Alkistis:** Tatsächlich gibt es keine echte Meritokratie ohne Inklusion. Sie sind nicht nur kompatibel – sie bedingen einander und sind ein eigentliches Traumpaar. Wenn wir ein wirklich meritokratisches System wollen, brauchen wir die Werkzeuge und Praktiken, die DE&I bietet, um Vorurteile zu eliminieren und Transparenz und Chancengleichheit zu schaffen.

**Findet ihr, dass wir heute in der Geschäftswelt in einem meritokratischen System operieren?**

**Ines:** Jein. Wir operieren in einer „biased“ Meritokratie, die noch sehr viele blinde Flecken und strukturelle Hürden beinhaltet. Klare Belege dafür sehen wir zum Beispiel bei den Beförderungen. Hier gibt es immer noch erhebliche Unterschiede bei den Aufstiegsraten der verschiedenen demografischen Gruppen oder beispielsweise auch, wenn Personen nicht 100 Prozent arbeiten. Übrigens ist auch der unerklärbare Lohnunterschied zwischen



**DR. INES HARTMANN** leitet gemeinsam mit Prof. Dr. Gudrun Sander das Kompetenzzentrum für Diversity & Inclusion der Universität St.Gallen. Sie ist mitverantwortlich für das HSG Diversity Benchmarking und leitet unternehmensspezifische Projekte zu inklusiver Führung und Diversity & Inclusion.

FOTO: ANNA-TINA EBERHARD

den Geschlechtern ein klares Zeichen dafür, dass wir noch nicht wirklich meritokratisch sind.

**Alkistis:** Bei Einstellungen wissen wir, dass identische Lebensläufe mit unterschiedlichen Namen verschiedene Rücklaufquoten erhalten. Das sind keine leistungs- oder qualifikationsbasierten Entscheidungen – sie werden von unbewussten Vorurteilen und systemischen Barrieren beeinflusst. Und diese verhindern, dass wirklich immer die besten Talente erkannt und gefördert werden können.

**Was braucht's, damit wir echte Meritokratie, dieses Ideal der Businesswelt, erreichen?**

**Ines:** Erstens ist Transparenz nicht verhandelbar. Jede und jeder muss wissen, was in ihrer oder seiner Organisation notwendig ist,



FOTO: VALENTIN CHELI

**ALKISTIS PETROPAKI**

ist seit 2015 General Manager von Advance. Sie war über 20 Jahre in internationalen Führungspositionen tätig, darunter für L'Oréal, Nestlé oder Lindt & Sprüngli. Sie hält einen MBA der ESCP-EAP und hat einen Master in Germanistik und Psychologie.

um als Talent anerkannt zu werden oder eine Führungsposition zu erreichen. Wenn dies bekannt ist, können Kandidat:innen auch viel objektiver miteinander verglichen werden.

**Alkistis:** Zweitens müssen wir strukturelle und wahrnehmungsbezogene Barrieren eliminieren. Hier stehen inklusive Führungspraktiken im Zentrum. Es reicht nicht zu denken: „Bei uns gibt es keine Vorurteile“ – wir brauchen systematische Ansätze, um sie zu identifizieren und zu beseitigen.

**Ines:** Und schliesslich müssen wir erkennen, dass Zugehörigkeit kein „Nice-to-have“ ist – es ist ein Geschäftsimperativ. Wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, dass sie gehört und für ihre Beiträge wertgeschätzt werden, entfalten sie ihr volles Potenzial, bringen ihre beste Leistung und sind gegenüber ihren Arbeitgebenden loyal.

Der neue „Gender Intelligence Report“ erscheint am 18. September 2025 und widmet sich dem Thema „Meritokratie“.

Hier geht es zur Premiere des „Gender Intelligence Report“ via Livestream am 18. September, 16:00–18:00, auf Englisch:



BUSINESS SISTERHOOD FÜR ALLE!

5.-

Mehr auf [www.ladiesdrive.world](http://www.ladiesdrive.world)

Wir haben eine bedeutende Entscheidung getroffen: Unser Printmagazin, das 15 Franken gekostet hat, gibt es nun für **5 Franken**. Warum dieser drastische Preisnachlass? Weil wir fest daran glauben, dass Wissen und wertvolle Netzwerke für alle zugänglich sein sollten. Hierbei darf, auch in fordernden Zeiten wie diesen, niemand abgehängt werden. Wissen soll geteilt werden, damit es einen echten Impact schafft. Mehr dazu auf [www.ladiesdrive.world](http://www.ladiesdrive.world)

### IMPRESSUM

**Verlag & Redaktion**  
**SWISS LADIES DRIVE**  
*Representing Business Ladies Since 2007*

Swiss Ladies Drive GmbH  
Haufen 201, 9426 Lutzenberg AR  
T +41 (0) 79 884 43 73  
office@swissladiesdrive.com  
[www.ladiesdrive.world](http://www.ladiesdrive.world)

**Geschäftsleitung & Verlagsleitung**  
Sandra-Stella Triebel  
Sebastian Triebel

**Chefredaktion**  
Sandra-Stella Triebel

Wir freuen uns über Ihre Anregungen unter office@swissladiesdrive.com

**Inserate**  
Sandra-Stella Triebel  
sst@swissladiesdrive.com  
Mediadaten finden Sie unter [www.ladiesdrive.world/werbung](http://www.ladiesdrive.world/werbung) zum Download

Nachdruck nur mit Quellenangabe und Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder Materialien wird keine Haftung übernommen. ISSN 1662-5757

**Artdirection**  
Papst Design Studio  
81673 München/DE  
[www.papstdesign.com](http://www.papstdesign.com)

**Druck**  
AVD GOLDACH AG

**Lektorat**  
Lektornet GmbH  
Hamburg

**Auflage**  
40.000 Druckauflage (notariell beglaubigt)  
Erscheinungsweise: vierteljährlich  
18. Jahrgang

Einzelveverkauf CHF 5.00/EUR 5,00

**Abonnement**  
Adressänderungen an office@swissladiesdrive.com

Die nächste Ladies Drive No. 72 erscheint am 03.12.2025

Ladies Drive dankt folgenden Institutionen für den regen Austausch:

72

# LADIES DRIVE

PRÄSENTIERT

FEMALE  
INNOVATION FORUM  
VOL. 8

FEMALE  
INNOVATION  
FORUM

## MAKE IDEAS BIGGER BETTER FASTER TOGETHER

22. Oktober 2025  
JED Schlieren



**DOMINIQUE GRUHL-BÉGIN**  
Direktorin Innosuisse  
„Never Stop Innovating!“  
[innosuisse.ch](https://innosuisse.ch)



**JOHANNA AEBI**  
CEO Young Enterprise Switzerland  
„Innovation braucht Nachwuchs“  
[yes.swiss](https://yes.swiss)

### KEYNOTE-SPEAKER



**CHRISTINA STAHL**  
CEO ALEMI  
(früher AMELI Zurich)  
„Wachsen, ohne sich zu verlieren – Innovation mit Haltung“  
[www.alemi-zurich.ch](https://www.alemi-zurich.ch)



**EMELIE EMANUELSSON**  
Sustainability Project Manager at Siemens & Founder of the Womengineer Foundation  
„Circularity's role in sustainability and innovation“  
[siemens.com](https://siemens.com)



**GRETE PREATONI**  
Co-Founder MYNERVA  
„From Research to Real-World Impact: The Journey of Commercialising a Breakthrough Device for Diabetic Neuropathy“  
[mynerva.com](https://mynerva.com)



**TINA MÜLLER**  
CEO Weleda AG  
„Future-proofing: Wie wir Weleda für die nächsten 100 Jahre fit machen“  
[weleda.ch](https://weleda.ch)

### START-UP-FOUNDER



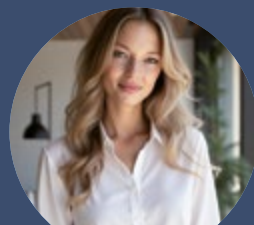
**MARIE SO**  
Co-Founder  
Bee People  
[beepeople.com](https://beepeople.com)



**JOY BORDINI**  
CEO & Co-Founder  
Go Healthy  
[gohealthyandco.com](https://gohealthyandco.com)



**JEANNETTE MORATH**  
CEO & Founder  
reCIRCLE  
[recircle.ch](https://recircle.ch)



**MICHELLE PLÜSS**  
Co-CEO & Founder  
MPAssist  
[mpassist.ai](https://mpassist.ai)



**LARA MING**  
COO  
MindMetrix  
[myflow.ch](https://myflow.ch)

JETZT TICKET SICHERN: [WWW.FEMALEINNOVATIONFORUM.CH](https://WWW.FEMALEINNOVATIONFORUM.CH)



PRESENTING PARTNERS

VERANSTALTUNGSPARTNER



SIEMENS



Kanton Zürich  
Volkswirtschaftsdirektion  
Amt für Wirtschaft

Innovation  
Zurich

CO-PARTNER



oppenheim & partner



emedately

WELEDA

