

MIT POWER



NACH OBEN

Frauen und Karriere? Diese Kombination scheint in der Schweiz schwierig zu sein. Spätestens wenn die Kinder kommen, ist oft mit der Karriere Schluss. Wer als weibliche Führungsnachwuchskraft durchstarten möchte, braucht ein offensives Auftreten, Selbstvertrauen und Ausdauer.

VON SABINE OLSCHNER

CLAIRE CARMONA IST ES GEWOHNT, fast allein unter Männern zu sein: In ihrem Maschinenbau- und Wirtschaftsingenieurstudium in Paris beziehungsweise an der ETH Zürich hatte sie fast nur männliche Kommilitonen, und auch als Trainee bei ABB trifft sie nur selten auf Ingenieur-Kolleginnen. «Frauen sollten sich nicht auf typische Frauen-Jobs begrenzen», ist die gebürtige Französin überzeugt. Sie selbst ist das beste Beispiel dafür, dass man als Frau seinen Weg gehen kann. Dabei hat sie sich bei den Männern eine ganze Reihe von Eigenschaften abgeschaut, die ihr beim Berufseinstieg nützlich waren: «Männer zeigen mehr Selbstvertrauen und treten selbstsicherer auf», hat die 24-Jährige beobachtet. Männer wüssten auch eher, wohin sie beruflich wollen. Sie selbst ist ganz sicher: «Ich möchte auf jeden Fall Karriere und Kinder.» Bei ABB gibt es ein paar Vorbilder, denen sie nacheifern möchte: Eine Geschäftseinheitsleiterin zum Beispiel schafft den Spagat zwischen Beruf und Familie. Manchmal scheint es der Maschinenbaustudentin, als hätten Frauen in einer Männerbranche sogar Vorteile: «Es gibt Manager, die Frauen gerne unterstützen. Daher kann es als Frau sogar von Vorteil sein, wenn ihre erbrachten Leistungen gleich gut sind wie die der Männer», so ihre Erfahrung.

Leistung zählt wie auch die richtige Selbstpräsentation. Frauen sollten laut Eva Ingold, Leiterin des Bereichs Diversity and Inclusion bei der Credit Suisse «eine klare Vorstellung über ihre eigenen Ziele und Wünsche in Bezug auf eine Karriere haben und diese gegenüber →



Claire Carmona hat Maschinenbau- und Wirtschaftsingenieurwesen studiert. Als Trainee bei ABB hat sie sich das selbstsichere Auftreten ihrer männlichen Kollegen abgeschaut.



Charmant und mit Biss – so schaffen es Absolventinnen auf dem Weg nach oben.

→ ihrem Arbeitgeber offenlegen. Darauf vertrauen, dass man entdeckt wird, wäre falsch.» Ein passives Verhalten könne die Nachricht aussenden, dass man nicht will oder nicht kann. Diversity and Inclusion bedeutet bei der Credit Suisse Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden – unabhängig von Nationalität, Rasse, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Alter. «Deshalb profitieren Männer und Frauen bei uns von denselben Fördermassnahmen», betont Ingold.

Gute Selbstdarstellung und Intuition

Auch Thorsten Thiel, Leiter des Career Services Center der Uni St. Gallen, hört von immer mehr Arbeitgebern, die sich das Thema Frauen und Karriere auf die Fahnen schreiben: «Man weiss um die Qualität der Absolventinnen und setzt immer häufiger auf gemischte Teams.» Das Career Services Center bemüht sich, Studentinnen – genauso wie Studenten – optimal auf ihren Berufseinstieg vorzubereiten. So werden etwa Seminare an-

Buchtipps

Barbara Bierach, Heiner Thorborg: **Oben ohne.** Warum es keine Frauen in unseren Chefetagen gibt. Econ 2006, 256 Seiten, 32,40 Franken.

Annette C. Anton: **Raus aus der Mädchenfalle.** Wie Frauen sich im Job nicht mehr selbst im Weg stehen. Bvt Berliner Taschenbuch Verlag 2007, 208 Seiten, 15 Franken.

Claudia Croos- Müller: **Überzeugend auftreten.** Körpersprache und Selbstpräsentation für Frauen. Kösel Verlag 2004, 176 Seiten, 27,30 Franken.

Ulrike Ley, Regina Michalik: **Karrierestrategien für freche Frauen.** Neue Spielregeln für Konkurrenz- und Konfliktsituationen. Redline Wirtschaftsverlag 2005, 256 Seiten, 32,90 Franken.

Cornelia Topf, Rolf Gawrich: **Das Führungsbuch für freche Frauen.** Redline Wirtschaftsverlag 2007, 295 Seiten, 38,40 Franken.

Cornelia Topf: **Gehaltsverhandlungen für freche Frauen.** Redline Wirtschaftsverlag 2005, 240 Seiten, 32,90 Franken.

Beispiele für Schweizer Frauen in Top-Positionen:

Jasmin Staiblin, Länderchefin der ABB Schweiz

Myriam Meyer Stutz, CEO der Ruag Aerospace

Monika Ribar, CEO der Transport- und Logistikgruppe Panalpina

Inga Beale, ehemalige Vorstandsvorsitzende des Rückversicherers Converium

geboten, in denen die Nachwuchskräfte ihre Kommunikationsfähigkeiten und Präsentationstechniken weiter ausbilden können, um sich in bestimmten Situationen Gehör zu verschaffen. «Männer sind oft in der Selbstdarstellung offensiver, davon können Frauen lernen», meint Thiel. Männer hingegen hätten häufig Nachholbedarf, wenn es darum geht, an Frage- und Problemstellungen intuitiv heranzugehen, das Bauchgefühl in Entscheidungsprozesse einzubeziehen oder →

→ aktiv zuzuhören. «Da man im Berufsleben immer mit gemischten Teams zu tun haben wird, ist es gut, die Verhaltensmuster des jeweils anderen Geschlechts zu kennen und zu erkennen», betont der Career Center-Leiter.

Männer oder Frauen?

Nur gemeinsam geht's

Davon ist auch Headhunter Bjørn Johansson aus Zürich überzeugt. Sein Credo: «Männer und Frauen müssen miteinander kommunizieren und dürfen sich nicht isolieren.» Netzwerken sei auf jeden Fall ungeheuer wichtig, so Johansson – auch für junge Menschen: «Seien Sie neugierig, gehen Sie auf andere Menschen zu», lautet sein Tipp.

Denn häufig habe Karriere viel mit Zufall zu tun: Zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu sein, kann manchmal Wunder wirken. Frauen rät er, sich nicht zu verstellen. «Wer wie ein Mann denkt, handelt und sich vielleicht sogar kleidet, wirkt unnatürlich», meint der Headhunter. Stattdessen sollten Frauen zeigen, dass sie «hungrig» auf neue Herausforderungen sind und vorankommen wollen.

Hart zu arbeiten gehöre natürlich dazu, so Johansson – ohne die Balance zu verlieren zwischen Arbeit, Freizeit, Familie, Sport und Kultur: «Wer vielseitig lebt, bekommt auch für den Beruf immer wieder neuen Input.» Von speziellen Frauenförderprogrammen hält der gebürtige Norweger nichts: «Wenn

eine Frau clever ist, sucht sie sich vielmehr eine Branche, in der mehr Männer als Frauen arbeiten – dort hat sie bessere Entwicklungschancen als in typischen Frauenbranchen.» Doch egal, für welchen Job sie sich entscheiden: Wichtig sei für Frauen «dass sie mehr Ausdauer zeigen. Viele geben zu früh auf und lassen sich auf ihrem Karriereweg von den Männern überholen.» Nicht zuletzt das Thema Kinder bremsen die Frauen oft aus – weshalb die erfolgreichsten weiblichen Führungskräfte in der Schweiz auch alle kinderlos seien.

Weibliche Talente-Pools

Aufgrund steigender Absolventinnenzahlen setzen viele Unternehmen verstärkt auf die Rekrutierung von Frauen. «Wir können uns diesen riesigen Talente-Pool gar nicht entgehen lassen», betont zum Beispiel Dr. Barbara Aeschlimann, Personalchefin bei Ernst & Young Schweiz. Mit dem Programm GROW («Growth and Retention of Women») möchte das Unternehmen jungen Frauen Mut machen, Familie und Karriere zu kombinieren. «Wir möchten bei den Studenten, aber auch intern in unserem Haus, das Bewusstsein schaffen, dass beides zusammen möglich ist», so Dr. Aeschlimann. Ein Bestandteil von GROW ist es, den Frauen auf der ersten Managementstufe einen Mentor aus der Partnerebene zur Seite zu stellen. «So entstehen wichtige Netzwerke, die für die Karriere sehr hilfreich sind.»

Um Kinder und Beruf besser zu vereinen, bieten einige grosse Unternehmen mittlerweile Kinderbetreuungsmöglichkeiten an. Credit Suisse zum Beispiel unterhält in Zürich eine eigene Kinderkrippe, eine Beratungsstelle für Kinderbetreuung und kooperiert für die Mitarbeiter in der ganzen Schweiz mit verschiedenen Partnern wie etwa dem Child Care Service.

Der Wille, Familie und Karriere unter einen Hut zu bekommen, ist bei den jungen Frauen auf jeden Fall vorhanden (siehe ab Porträts auf Seite 15). Noch ist die Schweiz kein Vorreiterland, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht. Doch vielleicht schafft es die nächste Generation von Absolventinnen, das Rad zugunsten von Kindern und Karriere herumzudrehen. ←

Smarter Auftritt, guter Eindruck. Selbstbewusstsein ist das A und O im Berufsleben.

