

# „FRAUEN MÜSSEN SIGHTBARER WERDEN“

Mit dem Frauenförderungsprogramm «Taten statt Worte» leistete der Schweizer Rückversicherer Swiss Re 1998 Pionierarbeit. Zehn Jahre später zieht Projektleiterin Helena Trachsel Zwischenbilanz.

INTERVIEW: BARBARA LUKESCH FOTO: VERA HARTMANN

**annabelle:** *Helena Trachsel, vor kurzem wurde Mathis Cabiallavetta in den 14-köpfigen Verwaltungsrat der Swiss Re gewählt, in dem nur eine einzige Frau vertreten ist. Stand keine geeignete Kandidatin zur Wahl?*

**Helena Trachsel:** Bis zum Schluss befand sich eine Frau in der engsten Auswahl. Aber dann war sie nicht abkömmlich für die nächsten zwei Jahre und hätte nur sporadisch an den Sitzungen teilnehmen können. Natürlich stellt sich die Frage, was unser Unternehmen zusätzlich bieten müsste, um mehr Frauen für solche Spitzenpositionen zu gewinnen.

*Woran denken Sie?*

Ich bin überzeugt, dass flexiblere Teilnahmemöglichkeiten bei Meetings ganz entscheidend wären. Natürlich muss man an gewissen VR-Meetings persönlich anwesend sein, aber einige dieser Sitzungen können möglicherweise in Form von weltweiten Videokonferenzen abgehalten werden. Das würde von den Frauen, aber auch von den Männern weniger Mobilität verlangen.

*Flexiblere Präsenz- und Arbeitszeiten fördern Frauen doch seit mehr als einem Jahrzehnt. Warum passiert trotzdem so wenig?*

Es besteht nach wie vor eine tief verankerte Überzeugung, dass nur omnipräsente Mitarbeitende gute Mitarbeitende sind. Mit der Globalisierung hat der Druck, ständig präsent zu sein, nochmals zugenommen. Abends muss man für den amerikanischen Markt da sein, morgens für den asiatischen. Einzelne Mitarbeiter haben diesen Zwang zur Präsenz so ver-

innerlicht, dass sie ihre Jacke hängen oder den Laptop laufen lassen, wenn sie mal abwesend sind. Nur um den Eindruck zu erwecken, sie seien noch im Büro.

*Was würde sonst noch helfen, um den Frauenanteil in der Teppichetage zu erhöhen?*

Die Weiterbildungs- und Beförderungsmassnahmen müssten verbessert werden, und die Frauen müssen endlich genauso ernst genommen werden wie ihre männlichen Kollegen.

*Dem ist immer noch nicht so?*

Zu meiner grossen Enttäuschung muss ich sagen: Nein. Wiederholt ist mir von hohen Managerinnen berichtet worden, dass sie in Meetings wie eine Serviertochter behandelt werden, die man um einen Kaffee bittet. Oder man begrüsst sie gar nicht offiziell, weil man sie für die Assistentin des neben ihr sitzenden Mannes hält.

*Wie erklären Sie sich dieses Verhalten, das doch ziemlich antiquiert wirkt?*

Es gibt zu wenig Frauen in den oberen Etagen, sodass die Männer den Wandel mental noch gar nicht nachvollzogen haben. Erst wenn sie mit einer ansehnlichen Zahl Frauen auf dieser Stufe konfrontiert sind, wird sich die Frage, ob eine Frau auch Chefin sein kann, gar nicht mehr stellen.

*Was raten Sie einer Frau, die an einem Meeting um einen Kaffee gebeten wird?*

Ich sage den Frauen immer: Bleibt ganz locker! Verschanzt euch nicht in einer Verteidigungshaltung, sondern nehmt es mit Humor und bindet einen solchen Mann ein, indem ihr zu ihm sagt: «Kaffee? Hole ich gern, aber würden Sie mir rasch dabei

helfen?» Das klappt immer, denn der betreffende Mann registriert sehr sensibel, dass ihm eine selbstbewusste Kollegin gegenübersteht und keine Serviertochter.

*Enttäuschen Sie die Zahlen bei der Swiss Re nach zehn Jahren Frauenförderung?*

Im Vergleich mit anderen Unternehmen, schweiz-, aber auch europaweit, stehen wir gut da. Wir haben knapp 29 Prozent Kaderfrauen, eine Frau im Verwaltungsrat sowie eine Frau in der Geschäftsleitung. Wo es hapert, ist der Übergang in die Direktion, also in Managerpositionen mit globaler Führungsverantwortung. Da hätten wir nach zehnjähriger Aufbauarbeit mehr erreichen müssen als zwölf Prozent Frauen.

*Was ist schief gelaufen?*

Man darf nicht vergessen, dass Rückversicherung und Finanzen immer noch zwei ausgesprochene Männerdomänen sind, in denen die Rekrutierung von Spitzenfrauen besonders schwierig ist. Die zweite Schwierigkeit liegt nach wie vor bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies führt inzwischen zu einer regelrechten Spaltung der Frauen.

*Eine Spaltung?*

Ja. Hier die kinderlosen Frauen, die den Müttern vorwerfen, dass sie wegen ihnen seltener Teilzeitpensen arbeiten oder Urlaub während der Schulferien machen können, weil das Kolleginnen mit schulpflichtigen Kindern vorbehalten sei. Dort die Mütter, die sich über mangelndes Verständnis für ihre private Situation beklagen, wegen der sie häufig bereits um 17 Uhr den Arbeitsplatz verlassen müssen.