

Nicht überall gilt: Ladies first!



Frau und Berufswelt. Nicht nur der Aufstieg zu einer Karriere ist schwer.

Frauen, die Autos reparieren? Kaderfrauen in Firmen technischer Prägung? Ja, es gibt sie, doch beide sind immer noch viel zu selten. Noch immer sind Frauen und «Männerberufe» nur schwer vereinbar – und häufig werden Frauen benachteiligt.

Die Bilder sind vertraut: Geht man in die Migros einkaufen, ist die Belegschaft primär weiblich. Gleiches im Spital, beim Coiffeur oder im Blumenladen. Das Kontrastprogramm gibt es dafür auf der Baustelle, der Druckerei – oder der Autowerkstatt. Weshalb diese Rollenverteilung? Die Gründe dafür sind vielschichtig.

«Junge Frauen wählen aus einem kleineren Spektrum ihre Lehrberufe aus als junge Männer», erklärt Myriam Holzner, Leiterin Kommunikation im Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT). Eine der vielen Ursachen dafür sei, dass etwa das Interesse von Frauen an Technikberufen geringer sei. Auch werde

die Berufswahl durch das persönliche Umfeld wie die Familie beeinflusst, so die BBT-Sprecherin.

Potenzial für Benachteiligung

Die zuvor beschriebene Rollenvergabe birgt die Gefahr, dass Frauen benachteiligt werden. Zum Beispiel werden so genannte Frauentätigkeiten, etwa im Sozialbereich, weniger honoriert, als «klassische Männerberufe». Dies kritisiert auch die deutsche Spitzenpolitikerin Rita Süssmuth, welche zusammen mit vier anderen Exponentinnen im Gespräch mit dem «Touring» zu dieser Thematik Stellung bezogen hat.

Zwar kennt man im Schweizer Auto- und Garagengewerbe gemäss Jürg Fluri, Leiter der Abteilung Ausbildung beim Autogewerbeverband der Schweiz (AGVS), «die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern», doch die Berufe rund ums Auto ziehen Frauen nach wie vor wenig an. So schätzt man den Frauenanteil im Garagengewerbe noch immer auf unter 10 Prozent. Dabei haben sich gemäss Fluri die technischen Berufe im Autogewerbe stark gewandelt. «Ab Anfang 2007 gibt es neue Berufsbilder, die den

geltenden Gegebenheiten und Anforderungen angepasst sind», sagt Fluri. Man trage zum Beispiel dem Umstand Rechnung, dass es in der Werkstatt seltener zu klassischen Motorrevisionen kommt, sondern dass man am Auto zunehmend mit Elektronik konfrontiert werde.

Karriere nicht gleich Karriere

Aber auch wenn im Laufe der Zeit Frauen in immer mehr «Männerbastionen» berufstätig werden, und dies offiziell zu gleichen Konditionen, sind die Spiesse speziell punkto Karriere alles andere als gleich lang. So spricht zum Beispiel die Tourismus-Kaderfrau Ilona De March im Interview auf der folgenden Doppelseite von einer «gläsernen Decke», mit der sich männliche Kaderangehörige abschränkten. Für Graziella Zanoletti ihrerseits, Inhaberin einer Genfer Luxusauto-Vermietung, entsprechen Frauen nicht den «von den Männern definierten Spielregeln des Wettbewerbs».

Solche Fakten kennt Sonja Bischoff, eine Expertin auf dem Gebiet «Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft» und Hamburger Betriebswirtschaftsprofessorin, aus ihren Studien: «Ich stellte fest, dass bei Kaderfrauen im mittleren Management nicht Kinder und Familie der Hauptgrund für das Ausbleiben eines weiteren Aufstiegs war.» Vielmehr wurde laut Bischoff die Fortsetzung der Karriere dieser Frauen durch entgegengebrachte Vorurteile behindert. Man habe deren berufliche Leistung nicht gleichwertig anerkannt wie bei den männlichen Kollegen.

Das neue Gesetz trägt dem Wandel in der Berufs- und Arbeitswelt und den damit verbundenen Bedürfnissen Rechnung. Nicht zuletzt sind Massnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann festgeschrieben. Die klassische Rollenverteilung beginnt endlich zu wanken.

Massnahmen auf Gesetzesebene

Aber bevor es überhaupt zur Karriere kommt, ist etwa mit einer Berufslehre der geeignete Weg einzuschlagen. Um hierfür verbesserte Rahmenbedingungen zu schaffen, wurde nicht zuletzt per Anfang 2004 ein neues Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) in Kraft gesetzt.

Das neue Gesetz trägt dem Wandel in der Berufs- und Arbeitswelt und den damit verbundenen Bedürfnissen Rechnung. Nicht zuletzt sind Massnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann festgeschrieben. Die klassische Rollenverteilung beginnt endlich zu wanken.

Martin Michel Mäder



Tourismus-Profi Ilona De March.

Die Reisefachfrau

Ilona De March (41) begann ihre Laufbahn 1985 bei der Swissair und war später bei American Airlines für die Kundenakquisition verantwortlich. Von 1993 bis 2002 war sie im Kader von Carlson Wagonlit Travel, bis im April 2002 die Berufung in die Geschäftsführung von TQ3 Travel Solutions, eine Tochter des TUI-Touristikonzerns, folgte, der sie heute vorsteht. De March hat italienische Wurzeln, wuchs in der Schweiz auf und ist Single.

Ilona de March

1. ... einfach frei zu sein, und das tun können, was Frau tun will.

2. ... weil es für Frauen häufig schwierig ist, über eine gewisse Position hinaus zu kommen. Männer in Kaderfunktionen schirmen sich mit einer so genannten gläsernen Decke ab. Diese ist zwar transparent, doch Frauen wird es schwer gemacht, dorthin zu kommen. Kommt hinzu, dass nicht selten Frauen von sich aus auf eine Position im Top-Management verzichten. Ferner müssen sich noch immer zu viele Frauen entweder für die Familie oder für die Karriere entscheiden.

3. ... weil es vielen Frauen nicht gelingt, ihre eigene Leistung ordentlich verkaufen zu können. Ich selbst erlebe es oft bei Lohnverhandlungen mit Mitarbeiterinnen, dass diese zu vage und unbestimmt auftreten. Sie haben keine konkreten Forderungen und können den Wert ihrer Leistung nicht beziffern. Ein Mann seinerseits äussert ohne Umschweife seine Forderung und mit ihm kann man dann auch darüber verhandeln.

«Frauen verkaufen ihre Leistung zu schlecht.»

Ilona De March

4. ... weil sie es gelernt haben, Ziele zu formulieren und diese auch konsequent zu verfolgen. Noch zu viele Frauen vertreten den Standpunkt, dass sie – wenn es mit ihrer Laufbahn nicht klappt – quasi als Fallschirm immer noch heiraten und eine Familie gründen können.

5. ... lautet: «Geht nicht» gibts nicht!

Rita Süßmuth

1. ... ein Befreien von unfreiwilligen und von aussen auferlegten Zwängen, um befreit zu leben. Dies aber nicht gegen andere, sondern mit anderen. Wer emanzipiert ist, hat ebenso Zugang zu anderen Menschen, wie zu Bürgerrechten.

2. ... weil die angestammte Rollenverteilung so verteilte. Die Frau gehörte in die Familie, und der Mann in die Öffentlichkeit. Ein weiterer Grund ist die Verteilung von Macht. Noch heute sind Frauen, wenn überhaupt nur im Vorhof der Macht, und im Zentrum ist ein Mann. Je grösser die Macht, desto geringer der Frauenanteil. Die Gesellschaft muss eine Form finden, in der öffentliche Macht geteilt wird. Zudem muss der private Sektor mit der Betreuung von Familie, Kindern, Pflegebedürftigen und Behinderten jenen Stellenwert erhalten, der letztlich die Gleichrangigkeit von beruflicher und familiärer Arbeit bedeutet. Auch braucht es zur Kinderbetreuung flexiblere Arbeitszeiten.

3. ... weil die Frauentätigkeiten generell geringer bewertet werden, als die Männertätigkeiten. Eine grosse Zahl von Frauen ist im sozialen Bereich oder im Dienstleistungssektor aktiv. Nun werden eben die rein technischen Tätigkeiten höher als soziale Bereiche gewertet. Immerhin wurde eine Angleichung im öffentlichen Dienst erreicht, doch noch immer scheren die Gehälter, speziell in Managerpositionen, von Männern und Frau-

Brisante Fragen

Wenn man von berufstätigen Frauen spricht, fallen umgehend Schlagworte wie Emanzipation oder Karriere. Wir stellten fünf Expertinnen fünf Fragen zur Thematik Frau und Beruf.



1. Emanzipation

Emanzipation bedeutet für mich...

2. Karriere

In der Wirtschaft sind Frauen in Führungspositionen nur selten vertreten...

3. Geld

Ein grosser Teil der weiblichen Berufstätigen wird bei gleichwertiger Qualifikation für die gleiche Arbeit schlechter entlohnt als die männlichen Kollegen...

4. Zukunft

Künftige Berufseinsteigerinnen werden deshalb weiterkommen...

5. Motto

Mein persönliches Erfolgs-Motto...

en auseinander. Ein weiteres Problem ist der erschwerte Zugang für Frauen zur Arbeit. Eine Frau ist froh über ihren Arbeitsplatz und ist deshalb auch eher bereit, ihre Tätigkeit zu geringeren Konditionen auszuüben. Das muss sich ändern.

4. ... weil sie über eine verbesserte Allgemeinbildung verfügen. Der Anteil an weiblichen Studierenden wächst und es gibt immer mehr Akademikerinnen. Darüber hinaus gibt es einen neuen Frauentyp, der sich dazu bekennt, dass die Berufstätigkeit zu ihrem Leben gehört. Die moderne Frau hat feste Berufsvorstellungen und verplant ihr Leben nicht wie früher einfach nur bis zur Heirat oder dem ersten Kind. Wir haben jetzt kommunikationsstarke und selbstbewusste Frauen.

5. ... lautet: Niemals eine Sache aufgeben, von der man überzeugt ist und einmal mehr aufstehen als hinfallen.

«Je grösser die Macht, desto weniger Frauen.»

Rita Süßmuth

Graziella Zanoletti

1. ... der Glaube an seine eigenen Möglichkeiten. Einfach zu erreichen versuchen, was man erreichen möchte. Dies ohne sich von anderen beirren zu lassen.



Graziella Zanoletti vermietet Luxus.



Macht Familienpolitik: Süßmuth.

Die Politikerin

Rita Süßmuth (67) sass von 1987 bis 2002 im Deutschen Bundestag. Die CDU-Politikerin war von 1985 bis 1988 Bundesministerin für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit und von 1988 bis 1998 Bundestagspräsidentin. Süßmuth studierte Erziehungswissenschaft, Soziologie und Psychologie und bekleidete an mehreren Lehranstalten verschiedene Professuren. Süßmuth ist verheiratet und Mutter einer Tochter.

«Eine Frau gewichtet den Respekt höher.»

Graziella Zanoletti

2. ... weil Kaderfunktionen ein hohes Mass an Wettbewerbsfähigkeit bedingen. Ich glaube, dass Frauen diesen, von Männern definierten, Spielregeln des Wettbewerbs nicht entsprechen. Ein Mann will zielorientiert an die Spitze kommen, eine Frau hat insbesondere eine andere Art zu führen. Für sie gewichtet Respekt und Rücksicht höher. Wenn man so will, sind dies typische Attribute einer Mutter. Viele Frauen räumen zudem ihrem Privatleben und ihrer Familie eine höhere Priorität ein. Eine Karriere erfordert ein hohes Mass an Verfügbarkeit, bringt sehr viel Arbeitsaufwand und ist nicht zuletzt auch ein Kampf gegen Mitkonkurrenten. Die Mehrheit der Frauen entscheidet sich gegen eine Karriere, weil sie nicht etwa zu wenig dafür qualifiziert ist, sondern weil sie sich nicht auf einer Plattform exponieren will und den Misserfolg fürchtet.

3. ... weil viele Frauen ihre Chefs nicht davon überzeugen können, dass gerade sie für diese Aufgabe bestimmt sind und ein entsprechendes Gehalt verdienen. Es liegt in der Natur der Frau, dass sie weniger ausgeglichen als ein Mann ist und emotionaler reagiert. Erst wenn es ihr gelingt, dies im entscheidenden Moment auszublenden, kann sie mit ihrem Vorgesetzten in harte Lohnverhandlungen steigen. Generell verkaufen sich Frauen einfach zu schlecht und akzeptieren ihr Schicksal. Frauen geben sich zu schnell damit zufrieden, überhaupt diese Stelle, oder jene Funktion bekommen zu haben.

4. ... weil sie entschlossen ihren Weg gehen und das realisieren, was sie für sich entschieden haben zu tun. Und wenn es auf ihrem Weg unangenehme Dinge zu erledigen gilt, haben sie die Härte, dies zu tun – und dies erst noch gut.

5. ... lautet: Erfolg ist die Folge von Ausdauer, Geduld, Kreativität und dem Vertrauen in sich selbst.

Domizia Belladelli

1. ... die Freiheit, alles was man begonnen hat, auch zu Ende zu bringen. Und eben auch die Möglichkeit, Sachen anzufangen, die vielleicht untypisch oder ungewöhnlich sind.

2. ... weil es für eine Frau immer schwieriger ist, sich in Führungspositionen zu behaupten. Um wirklich respektiert zu werden, muss sie im Gegensatz zum Mann immer zuerst einen Beweis ihrer Fähigkeiten und ihres Könnens abliefern. Es gibt viele Frauen, die ihre Karriere zugunsten der Familie opfern. Es fehlt immer noch an Organisationen, welche die arbeitenden Frauen wirk-

sam unterstützen. Es fehlt einfach auch an der geeigneten Infrastruktur, etwa im Bereich der Kinderbetreuung.

3. ... weil die Frau immer noch für gewisse lukrative Bereiche seltener als Männer eingesetzt wird. Es gibt auch noch viele Chefs die nicht erkennen, dass es Frauen gibt, die etwa aus familiären Gründen arbeiten müssen, sondern sie denken, dass sie dies aus einer Laune heraus tun. Dabei haben nicht ausschliesslich nur Männer eine Familie zu ernähren.

4. ... weil sie ihre Ängste überwinden können und die Kraft aufbringen, ihre Pläne zu realisieren.

5. ... lautet: Mache immer das, wozu du Lust hast.

«Nicht nur Männer ernähren eine Familie.»

Domizia Belladelli

Rita Forst

1. ... auf keinen Fall Frauenförderung. Denn Frauenförderung hat für mich etwas Diskriminierendes. Eine Frau kann sich in jeder Industrie durchsetzen, wenn sie kompetent und leistungswillig ist sowie Spass am Job hat.

2. ... weil Männer, im Gegensatz zu den meisten Frauen, einen Karriereplan haben. Männer wissen, was sie erreichen wollen und arbeiten darauf hin. Männer sind viel selbstbewusster als Frauen und betreiben ein wesentlich besseres «Eigenmarketing». Auf eine Karriere verzichten viele Frauen, weil sie sich immer noch in die Rollenentscheidung Familienfrau oder Karriere drängen lassen. Sie wollen sich die Option der Entscheidung lange offen halten. Dies wirkt sich auch auf ihre Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen aus. Frauen sollten einen festen Karriereplan haben. Karriere und Familie schliessen sich nicht grundsätzlich aus.

3. ... weil unter anderem Männer mehr auf ihre Arbeit und Erfolge aufmerksam machen als Frauen. Dass es in manchen Unternehmen manchmal zu Lohnunterschieden kommt, liegt auch im fehlenden Selbstbewusstsein der Frauen. In unserem Unternehmen kennen wir aber diese Problematik nicht. Frauen und Männer mit gleichen Qualifikationen erhalten auch die gleiche Entlohnung.

4. ... weil sie neben einer hohen Qualifikation, Selbstbewusstsein und Ausdauer auch einen Karriereplan mitbringen. Zudem wenn sie auch bereit sind, möglicherweise mehr zu leisten als ein Mann. Dann werden sie auch leichter wahrgenommen.

5. ... lautet: Ich möchte nicht Chef, sondern Coach sein! Das Produkt und das Team stehen für mich im Mittelpunkt. Nur gemeinsam, mit dem Know-how und dem Input aller Experten, können wir erfolgreich sein.

Aufgezeichnet von: Martin Michel Mäder

«Frauen haben keinen Karriereplan.»

Rita Forst



Domizia Belladelli kennt die Autos.

Die Technikerin

Weil der Vater von Domizia Belladelli Garagist war, hat die Tessinerin quasi Benzin im Blut. Sie absolvierte eine Lehre als Mechanikerin und erlangte schliesslich 1997 an der Berner Fachhochschule HTA in Biel im Fachbereich Automobiltechnik das Diplom einer Automobilingenieurin FH. Heute unterrichtet die 31-Jährige an der Berufsschule Mendrisio angehende Automobilfachleute. Die Singlefrau ist eine begeisterte Sportlerin.



Rita Forst ist die Motoren-Expertin.

Die Auto-Managerin

Seit August 2002 ist Rita Forst (49) Vorsitzende der Geschäftsführung der Opel Powertrain GmbH. Opel Powertrain ist im Rahmen des Joint-Ventures zwischen GM und Fiat für die Entwicklung und Produktion von Motoren und Getrieben zuständig. Forst begann nach einem Maschinenbau-Studium in Darmstadt bei Opel in der Motorenkonstruktion, wo sie 1981 zur Projektingenieurin avancierte. Rita Forst ist verheiratet und hat zwei Söhne.

Die Unternehmerin

Graziella Zanoletti (54) ist Inhaberin der Luxusautovermietung Elite Rent-a-Car in Genf. Die von ihr 1987 gegründete Firma beschäftigt heute rund 130 Angestellte. Im Jahr 2003 war die Mutter einer Tochter mit dem renommierten Veuve Clicquot Unternehmerpreis geehrt worden. Graziella Zanoletti ist geschieden.