

## Kofler &amp; Karriere

## Wie hält es Roger 24 Stunden um Mirka aus?

**Die Sätze müssen die Gattinnen dieser Welt zu Tränen rühren:** «Meine Frau ist immer bei mir. Tag für Tag. Rund um den Globus. Neben ihr bin ich gewachsen», sagte Roger Federer dieser Tage in einem Interview. Seine Mirka ist ihm heilig, und offenbar gehört er zu der Sorte Männer, die nur eines wollen: 24 Stunden mit der Teuersten zusammenkleben. «Ich würde eher mit schreienden Kindern schlafen, als von meiner Frau getrennt zu sein», so der Tennisspieler. Momoll.

**Wenn ich Federer so schwärmen höre, frage ich mich:** Bin ich asozial? Nicht fähig, tief zu lieben? Was der da praktiziert – mit dem Partner zu leben und zu arbeiten – würde ich nie aushalten. Zuerst einmal glaub ich ans Prinzip, dass Leidenschaft nur mit Momenten der Distanz aufrechtzuerhalten ist. Die Vorstellung, zuerst über dem Budget fürs nächste Geschäftsjahr zu brüten und sich danach die Kleider vom Leib zu reissen, hat für mich wenig Prickelndes.

**Zudem droht im «Modell Mirka» eine rasante** Konversationsverblödung. Das hab ich gespürt, als sich die Konstellation in meinem Leben mal vorübergehend ergeben hatte. Die Firma bekam in der Zeit eine überproportionale Bedeutung. Selbst Lappalien schafften es ins Nachtessen-Gespräch mit meinem Partner. Und: Die 24 Stunden-Zweierkiste hat ökonomische Risiken (Federers natürlich ausgenommen) – bei Selbstständigkeit, aber auch bei gemeinsamem Arbeitgeber. Diese Sippenhaft, die doppelte Abhängigkeit von einem Unternehmen – mir war das immer unheimlich. Aber Hut ab vor Paaren, die das auf die Reihe kriegen und dabei happy sind. Vielleicht hätte ich halt mal so einen bedingungslos loyalen Roger kennen lernen müssen.



**Karin Kofler,**  
Autorin  
Wirtschaft

Haben Sie ein Problem im Büro, schreiben Sie an [karin.kofler@sonntagszeitung.ch](mailto:karin.kofler@sonntagszeitung.ch)

## Klarstellung

«Sollte die nächste Krise kommen, haben wir recht wenig Spielraum»  
SonntagsZeitung vom 28. 10. 2018

In einem Interview mit UBS-Chef Sergio Ermotti kam auch die Credit Suisse zur Sprache. Es wurde erwähnt, dass die Grossbank während der Finanzkrise Geld von Staatsfonds aus Saudiarabien und Katar erhalten habe. Die Credit Suisse legt Wert auf die Feststellung, dass das saudische Firmenkonglomerat Olayan bereits seit 20 Jahren (1998) und nicht erst seit der letzten Finanzkrise substanzial in die Bank investiert sei. Auch sei die Olayan Gruppe nicht der Staatsfonds von Saudiarabien, sondern eine private Investmentgesellschaft.

15

Prozent beträgt der Frauenanteil im Topmanagement von Schweizer Firmen.

36

Prozent Frauen werden bei Beförderungen auf der untersten Kaderstufe berücksichtigt – bei den Männern sind es dementsprechend 64 Prozent.

40

Prozent der männlichen Manager sind über 50 Jahre alt.

42

Prozent beträgt der Frauenanteil in den Förderprogrammen der Swisscom, nachdem die Firma Massnahmen ergriffen hat. Vorher waren es 22 Prozent.



# Firmen bremsen weibliche Talente schon beim Start aus

Frauen werden bei Beförderungen nicht selten übergangen, weil Vorgesetzte von unbewussten Rollenbildern beeinflusst sind – die Swisscom hat Massnahmen ergriffen

Laura Frommberg (Text)  
Kornel Stadler (Illustration)

**Ittigen BE** Eigentlich brauchen Anästhesisten kein Stethoskop, wenn sie zur Beratung in ein Krankenzimmer kommen. Doch viele von ihnen hängen sich dennoch eins um den Hals, genauer gesagt: Viele Frauen tun das, die den Beruf ausüben. Der Grund: Sonst hält man sie für eine Krankenschwester.

Dieses Phänomen bezeichnet man in der Wissenschaft als «Unconscious Bias» – unbewusste Voreingenommenheit. Es lässt sich nicht nur in der Medizin beobachten. Auch wer sich als absolut fortgeschritten in Sachen Gleichberechtigung bezeichnet, sieht Männer vor sich, wenn es um die Besetzung im Flugzeugcockpit geht – und Frauen, wenn es um die Kabine geht.

Böse ist das alles nicht gemeint. Stereotype aus der Gesellschaft zu verbannen, dauert, denn viele sind tief im Unterbewusstsein verankert. Das Problem dabei: Der Unconscious Bias spielt eine wichtige Rolle bei der Gleichberechtigung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz. Nur 15 Prozent der Positionen im Schweizer Topmanagement sind von Frauen besetzt, wie Zahlen des Diversity Index der Hochschule Luzern zeigen. Laut dem «Gender Intelligence Report 2018» des Frauennetzwerks Advance und der Universität St. Gallen fängt das Problem bereits ganz unten an. Schon bei Beförderun-

gen auf der tiefsten Kaderstufe werden nur 36 Prozent Frauen im Gegensatz zu 64 Prozent Männern berücksichtigt. Laut den Verfassern hat das genau mit solchen stereotypischen Rollenerwartungen zu tun.

### Nachwuchskräfte können sich selbst für eine Förderung bewerben

Immerhin – einige Unternehmen haben das erkannt und gehen das Problem an. Zum Beispiel das Telekommunikationsunternehmen Swisscom. Der Konzern hat die Abläufe in seinen sogenannten Talentmanagement-Programmen angepasst. «Es geht bei den Programmen darum, Potenzial- und Leistungsträger zu fördern», erklärt Silja Roth, Verantwortliche für das Swisscom-Talentmanagement. Im Vordergrund stehe, dass die Mitarbeitenden ambitioniert seien und sich weiterentwickeln wollten.

Aber auch hier gab es lange Zeit ein Frauenproblem, denn: Wer an den Programmen teilnehmen konnte, wurde von den Vorgesetzten bestimmt. Sie schlugen die Kandidaten für das Programm vor. Und das waren mehrheitlich Männer. Der Frauenanteil lag gerade einmal bei 22 Prozent.

Vor drei Jahren entschied man bei Swisscom darum, das Vorgehen zu ändern. Seither können die Mitarbeitenden sich selbst für das Programm bewerben. So lasse sich verhindern, dass «die Auswahl der Teilnehmenden durch bestimmte unbewusste Muster

eingeschränkt wird», heisst es von Swisscom dazu. Daher bemühe man sich auch um eine genderneutrale Sprache.

Ein Problem bleibt bei der Bewerbung allerdings: Frauen schrecken eher als Männer davor zurück, sich zu bewerben – das belegt unter anderem auch eine Studie des Instituts für Wirtschaftsforschung in Köln. Silja Roth beobachtet dasselbe. «Frauen sind manchmal vielleicht zu bescheiden, sich das Label Talent zu geben», sagt sie. Daher habe man «flankierende Massnahmen» lanciert. So wurden geeignete Kandidatinnen und Kandidaten aktiv angeschrieben und darauf aufmerksam gemacht, dass sie sich bewerben können.

Für die Kandidaten folgt dann ein Prozess, der dem für die Auswahl von Kaderstellen gar nicht unähnlich ist. Sie müssen Motivationsschreiben und Lebenslauf einreichen und sich dann vor einem Gremium behaupten. Die Auswahlgremien setzen sich aus Personen der unterschiedlichsten Abteilungen zusammen, auch die oberste Ebene ist dort teils vertreten. Diese Gremien seien ebenfalls divers zusammengesetzt, sagt Roth.

Die Massnahme hat gefruchtet: Der Frauenanteil in den Programmen ist seither auf 42 Prozent gestiegen. Bis sich der Effekt auch in der Führungsetage zeigt, ist es allerdings noch ein langer Weg. «Derzeit wirkt sich das noch nicht auf die Frauenquote bei den

Swisscom-Kadern aus», so Roth. Dort beträgt der Anteil der Frauen noch immer bescheidene 12 Prozent. Aber man bilde so eine Pipeline, aus der nach und nach immer mehr Führungskräfte hervorgehen.

Die Massnahme von Swisscom wurde von der Hochschule Luzern in das Programm Women's Business Inspirations aufgenommen. Dabei werden Konzepte ausgezeichnet, welche in den Augen der Experten die Chancengleichheit erhöhen. Durch eine Onlineabstimmung wird ermittelt, welche der Massnahmen besonders populär ist. Letzten Donnerstag wurden die diesjährigen Gewinner gekürt.

### Ikea gewinnt mit zwei Monaten Vaterschaftsurlaub

Swisscom hat es mit der Massnahme zwar nur auf den vierten Platz geschafft, wird von der Hochschule aber dennoch gelobt. «Wir erachten diese Massnahme als einfach und leicht umsetzbar in Kombination mit grosser Wirkung», heisst es.

Die meisten Stimmen sammelte das schwedische Möbelhaus Ikea mit einem Angebot, das die Gleichberechtigung junger Eltern fördern soll. Väter haben bei Ikea die Möglichkeit, zwei Monate Vaterschaftsurlaub zu beziehen. Der erste Monat wird zu 100 Prozent von Ikea bezahlt, weitere vier Wochen zu 50 Prozent. Der Rest wird vom Ferienanspruch abgezogen.