

«Ich habe viele wunderbare männliche Manager kennen gelernt»

13 Jahre lang hat sich Helena Trachsel bei Swiss Re für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau und mehr Vielfalt im Unternehmen eingesetzt. Nun verlässt sie den Rückversicherungskonzern und wird Partnerin bei PromoveTM. Sie sei weder frustriert noch verbittert, sagt Trachsel, räumt aber ein, dass ihre Bilanz «durchzogen» ausfällt.

Interview: Mathias Morgenthaler
mathias.morgenthaler@espacemedia.ch

Frau Trachsel, wer in den letzten zehn Jahren ein Podium zum Thema «Frauen im Management» veranstaltet oder einen Artikel zu Gleichstellungsfragen publiziert hat, konnte kaum auf Sie verzichten. Wie kam es, dass Sie zur «Miss Egalité» der Schweiz wurden?

HELENA TRACHSEL: Als ich vor 13 Jahren meine Stelle antrat, machte die damalige Schweizer Rückversicherungs-Gesellschaft ihren ersten grossen Globalisierungs- und Amerikanisierungsschritt. Der Umgang mit Minderheiten wurde wichtiger – auch weil man sich vor Klagen fürchtete. Zudem zeigte sich, dass im globalen Rückversicherungsgeschäft die grossen Player vergleichbare Produkte und Dienstleistungen hatten. Also galt es, sich auch mit anderen Dingen zu profilieren wie der Förderung von Frauen im Management. Das führte dazu, dass ich eine wesentlich wichtigere Rolle spielen konnte als eine klassische Gleichstellungsbeauftragte. Ich fand hervorragende Arbeitsbedingungen vor – auch dank Vorgesetzten wie Carol Franklin, die sich mit viel Engagement für das Thema einsetzte.

Sie hatten bald eine beeindruckende Medienpräsenz.

Dass Frauen in Unternehmen gleiche Aufstiegschancen haben, war und ist ein gesellschaftspolitisch relevantes Thema von grossem öffentlichem Interesse. Mein langjähriger Chef Walter Anderau hat mich immer wieder daran erinnert, dass es nicht genügt, Gutes zu tun, sondern dass man auch darüber sprechen sollte. Wir Frauen halten uns ja sonst eher an das Motto: «Tue viel Gutes, aber verliere ja keine Worte darüber.»

Die Realität heute sieht so aus, dass die wenigen Topmanagerinnen in der Schweiz immer mal wieder in Meetings von ihren männlichen Kollegen aufgefordert werden, doch bitte den Kaffee zu servieren. Da hat sich in den Köpfen wenig verändert.

(Lacht) Das stimmt, das ist mir selber kürzlich widerfahren. Ich reagiere nach Möglichkeit mit Humor auf solche Situationen, fordere zum Beispiel den hierarchisch höher gestellten Mann auf, mir doch bitte zu helfen beim Auftragen. Es bringt nicht viel, verbissen gegen Männer zu kämpfen, die den Patriarchen markieren. Beide Geschlechter müssen sich entwickeln. Ich habe viele wunderbare männliche Manager kennen gelernt, die das Prinzip Vielfalt mit Respekt leben. Und ich habe talentierte Frauen erlebt, die nicht wirklich bereit waren, Verantwortung zu übernehmen – und dann den Fehler bei den anderen suchten. Es bräuchte eine Art Geschlechterver-



Helena Trachsel: «Durch die Finanzkrise hat sich die Situation verschlechtert.»

trag, der das Verständnis für die Rollen von Mann und Frau ins Zentrum stellt.

Das klingt gut, aber in den letzten zehn Jahren hat sich erschreckend wenig verändert. Die oberste Cheftage ist nach wie vor eine Männerbastion, auch bei Swiss Re. Die Deutsche Telekom versucht dies nun mit einer Quotenregelung zu ändern. Verstehen Sie das?

Da bin ich hin- und hergerissen. Die Vorstellung, dass es dadurch «Quotenfrauen» gibt, ist nicht sehr erfreulich, aber vermutlich braucht es klare Zielvorgaben, damit sich etwas ändert. Ich habe im Jahr 2006, also mitten im Aufschwung, versucht, die Chefs der grossen Schweizer Unternehmen für das Projekt «fit for excellence» zu gewinnen. Die Idee war, dass sich diese Unternehmen verpflichten, in den nächsten paar Jahren zwei bis drei Frauen in Geschäftsleitung und Verwaltungsrat zu befördern. Leider fiel das nicht überall auf fruchtbaren Boden, ich erhielt Absagen wegen mangelnder Ressourcen oder anderer Prioritäten. Durch die Finanzkrise hat sich die Situation nochmals verschlechtert, einige Frauen in guten Positionen mussten gehen oder gingen freiwillig.

Das trifft auch auf Sie zu. Warum haben Sie Swiss Re nach 13 Jahren verlassen? Sind Sie enttäuscht, dass nicht mehr möglich war?

Nein, ich bin weder frustriert noch verbittert. Diversity war und ist nach wie vor auf der Agenda vieler Firmen. Viele hervorragende Frauen sind in Kaderfunktionen und somit auf dem Radarschirm der Verantwortlichen. Zum Beispiel führte Swiss Re als erstes Unternehmen den Vaterschaftsurlaub ein, vorübergehend sassen zwei Frauen in der Geschäftsleitung, eine war für die Finanzen des Konzerns verantwortlich.

Hand aufs Herz: Sie können doch nicht zufrieden sein, wenn nach 13 Jahren harter Arbeit keine Frau in der Geschäftsleitung Ihres Arbeitgebers sitzt.

Ich gebe zu, meine Bilanz fällt etwas durchgezogen aus. Wir haben viele Ziele erreichen können, einen hohen Anteil an hervorragenden Frauen in Kaderpositionen, ein weltweites Netzwerk für Schwule und Lesben, die kulturelle Vielfalt, die alltäglich gelebt wird, sowie die Integration von Mitarbeitenden mit einer Leistungsbeeinträchtigung. Aber am Ende hatte ich Zweifel, ob ich neue Projekte getreu dem Leitmotiv «Taten statt Worte» hätte umsetzen können. In meiner Wahrnehmung ging es zuletzt eher um «Worte statt Taten». Deswegen habe ich mich entschieden, mit gut 50 Jahren noch einmal etwas Neues zu wagen. Ende März habe ich Swiss Re verlassen, abends um 21 Uhr, mit Tränen in den Augen.

War Ihre Funktion eigentlich ein Karrierebeschleuniger oder eine Sackgasse?

Vermutlich beides. Ich hatte in dieser Funktion viele Möglichkeiten, konnte mich weltweit mit Spezialisten austauschen, eigene Ideen realisieren, in den Medien Sensibilisierungsarbeit leisten. Aber betriebsintern gibt es aus dieser Position heraus nicht allzu viele Chancen für weitere Karriereschritte.

Nun werden Sie Partnerin beim relativ unbekanntem Kleinunternehmen PromoveTM. Gab es keine verlockenderen Angebote?

Ich bin von zwölf Grossfirmen zu Gesprächen eingeladen worden, ohne eine einzige Bewerbung verschickt zu haben. Jedes Angebot war reizvoll, aber ich merkte, dass ich noch nicht bereit bin, in einem anderen Konzern etwas Ähnliches zu machen. Mein Weggang von Swiss Re ermöglichte mir, eine Pause einzulegen, Zeit für den Umbau unseres Hauses und für meine jüngere Tochter zu haben. Nun kann ich als Partnerin bei PromoveTM mithelfen, Menschen und Organisationen in Bewegung zu bringen. Das ist für mich sehr verlockend, denn Arbeitgeber, die in Zukunft erfolgreich sein wollen, können nicht länger nach Talenten angeln, sondern sie müssen in bestehende Mitarbeiter investieren.

Haben Sie sich schon damit auseinandergesetzt, wie hoch die finanzielle Einbusse für Sie sein wird?

Ich habe davon keine genauen Vorstellungen, aber das bereitet mir kein Kopfzerbrechen. Ich war immer die Hauptverdienerin in unserer Familie, und ich bin sehr zuversichtlich, dass ich genügend Geschäfte akquirieren werde, um gut davon leben zu können. In erster Linie freue ich mich darauf, in einem neuen Feld etwas zu bewegen.

Kontakt:

helena_trachsel@bluewin.ch