

**Frauen und Karriere** Erstmals verbinden sich die grossen Frauennetzwerke der Schweiz. Den Durchbruch in den Teppichetagen schaffen die Frauen aber nur mit Männern.

# Die Vernetzten vernetzen

MADELEINE STÄUBLI-RODUNER

Die Initialzündung entstand aus einer simplen Idee. Vor einiger Zeit lud Petra Rohner Frauen aus diversen Netzwerken zur Business-Modenschau nach Aarau. Sie rief – und 180 Teilnehmerinnen liessen sich trendige Blazer und edle Accessoires vorführen. «Die Frauen kamen aus allen Branchen», sagt die Erwachsenenbildnerin. Das Erlebnis war für sie prägend. Es liess sie nicht mehr los. Fortan war ihr Thema, Geschäftsfrauen über die Verbände hinweg zu vernetzen. Sie lancierte im Online-Business-Netzwerk Xing die Gruppe Swonet – Swiss Women Network – und wurde zur Mitbegründerin des gleichnamigen Internetportals.

Swonet habe bei den Frauenverbänden eine Trendwende bewirkt, sagt die 56-jährige Aargauerin Rohner. Der Prozess des verbandsübergreifenden Zusammenarbeitens sei angelaufen: «Das Konkurrenzdenken ist überwunden.» Es gebe für jede Frau einen Verband, zentral sei aber der Austausch. «Heute pflegen wir das Miteinander und koordinieren viele Anlässe.»

Koordination statt Konkurrenz – dies läutet in der Geschichte der Frauennetzwerke eine neue Ära ein. Denn es kam durchaus vor, dass ein neues Netzwerk auf den Argwohn der älteren Netzwerke traf oder dass sich Anlässe konkurrierten. Den gemeinsamen Zielen der Netzwerke, nämlich der Förderung von Frauen in den Top-Etagen der Wirtschaft, war dies nicht

**«In der Vergangenheit waren wir viel zu passiv im Vergleich zu unseren männlichen Kollegen.»**

**Simona Scarpaleggia**  
Chefin Ikea Schweiz

förderlich. «Die Plattform ist sehr sinnvoll», sagt Simona Scarpaleggia, Chefin Ikea Schweiz und Diversitätsexpertin. «In der Vergangenheit waren wir viel zurückhaltender und viel zu passiv im Vergleich zu unseren männlichen Kollegen.»

Das Potenzial der Frauennetzwerke ist gross. Aktuell sind rund 6700 Frauen aus der Schweiz in der Gruppe Swonet auf Xing untereinander verbunden. Sie sind zwischen 19 und über 80 Jahre alt, tauschen sich über verschiedene Branchen hinweg aus, bieten Jobs oder Mandate an oder holen Expertise ein. «Es ist ein Geben und Nehmen, dadurch entsteht ein ganz natürliches Mentoring», sagt Rohner.

**Aktive Netzwerkerinnen**

Frauen seien die perfekten Netzwerkerinnen, ist sie überzeugt. Wenn die Frauen das Netzwerken für sich entdeckten, würden sie es sehr aktiv ausüben. Eine Kampfansage an die Männer sei das aber nicht. Vielmehr stärke die Vernetzung den Frauen den Rücken, unterstütze sie auf ihrem Weg. «Aber weitergehen müssen die Frauen mit den Männern zusammen», sagt Rohner. Sie appelliert an die Frauen, sich im Unternehmen besser zu platzieren, neue Branchen kennenzulernen und ihr Netzwerk strategisch zu pflegen.

Wie notwendig dies ist, zeigt die Statistik. Noch immer sind in Schweizer Unternehmen die Frauen in Top-Etagen wenig vertreten. Gemäss dem Schilling-Report 2014 – einer Studie über die Verwaltungsräte und das Management der grössten Schweizer Unternehmen – ist der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen in den letzten neun Jahren lediglich von 4 auf 6 Prozent gestiegen. Und er stagniert. Zwar wird jeder fünf-

te vakante VR-Sitz mit einer Frau besetzt. Doch weibliche Konzernchefinnen sind in den Top-Firmen immer noch eine Rarität: Susanne Ruoff bei der Post, Jasmin Staiblin beim Energiekonzern Alpiq, Suzanne Thomann beim Stromversorger BKW. Mehr ist da nicht.

Dass Netzwerke Karrieremotoren sein können, weiss auch Rudolf Minsch, Interimsdirektor

beim Wirtschaftsdachverband Economiesuisse: «Durch die Vernetzung wird der Erfahrungsaustausch erleichtert und Frauen können sich über das Netzwerk gegenseitig Empfehlungen abgeben oder als Vorbild anderen Frauen Mut machen, einen Karriereschritt anzustreben.» Ikea-Schweiz-Chefin Scarpaleggia ist überzeugt: «Plattformen wie Swonet unterstützen uns und



**Rosmarie Zapfl**  
Präsidentin Alliance F,  
Politikerin

**Alliance F**

Die Mutter aller Frauennetzwerke wurde vor 114 Jahren von nationalen Organisationen gegründet. Der Dachverband unter dem Präsidium von Rosmarie Zapfl setzt sich für die Gleichstellung ein und liefert für Abstimmungen Entscheidungsgrundlagen.



**Monique Ryser**  
Präsidentin,  
Geschäftsfrau

**BPW Switzerland**

Der Verein Business & Professional Women Switzerland unter Monique Ryser ist Teil eines internationalen Netzwerks mit nationalen und regionalen Gruppen. Er umfasst schweizweit in über 40 lokalen Clubs 2500 Frauen aus diversen Berufen.



**Petra Rohner**  
Gründungsmitglied  
Swonet

**Swonet/Petra Rohner**

Petra Rohner moderiert als Gründungsmitglied die Swonet-Xing-Gruppe und ist Ansprechpartnerin für die auf dem Swonet-Portal vernetzten Frauenorganisationen. Zudem ist sie im Vorstand von Alliance F und vertritt den Dachverband in diversen Gremien.



**Clivia Koch**  
Präsidentin,  
Betriebsökonomin

**Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz**

Der Verband unter Präsidentin Clivia Koch zählt rund 800 Mitglieder. Er vernetzt Frauen in Kaderfunktionen und gilt als Ansprechpartner für Unternehmen in Bezug auf Kaderfrauen.



**Sita Mazumder**  
Präsidentin,  
Wirtschaftsprofessorin

**Women's Business**

Das Netzwerk unter Führung von Wirtschaftsprofessorin Sita Mazumder ist aus der Hochschule Luzern entstanden und veranstaltet jährlich die Women's Business Conference mit hochkarätigen Rednern.



## Das Business-Netzwerk der Frauen in der Schweiz

Das sind die grösseren branchenübergreifenden und berufsspezifischen Organisationen



**Simona Scarpaiegia**  
Präsidentin Advance,  
Chefin Ikea Schweiz

### Advance

Advance basiert auf einer Initiative von Kaderfrauen aus neun in der Schweiz tätigen grossen Unternehmen. Diese gründeten die Vereinigung im März 2013 mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in obersten Führungspositionen zu erhöhen.

### Berufsverbände für Frauen

- ▶ **Fachfrauen Umwelt (FFU)**  
1989 gegründet, 1100 Mitglieder, geleitet von Yvonne Steiner Ly (ffu-pee.ch)
- ▶ **Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen (SVIN)**  
1991 gegründet, 300 Mitglieder, Präsidentin Andrea Kennel (svin.ch)
- ▶ **Donna informatica**  
Netzwerk der Informatikerinnen, 130 Mitglieder, Co-Präsidentin Priska Altorfer (donna-informatica.ch)
- ▶ **Smart Ladies Investment Club (SLIC)**  
Für Frauen mit Interesse an Finanz- und Anlagethemen. 225 Mitglieder, Präsidentin Désirée Schiess (sllic.ch)
- ▶ **Verband Frauen im Tourismus (F-I-T)**  
Seit 1995, 125 Mitglieder, Präsidentin Bettina Pereira (f-i-t.ch)
- ▶ **Get Diversity**  
Richtet sich an Verwaltungsrätinnen und -räte. Geführt von Barbara Rigassi und Michèle Etienne (getdiversity.ch)
- ▶ **NEFU**  
Einfrau-Unternehmerinnen (nefu.ch)



**Zita Küng**  
Geschäftsführerin  
Femdat, Juristin

### Femdat

Das im Jahr 2001 gegründete Frauen-Karriereportal femdat.ch führt die grösste Schweizer Datenbank für ambitionierte Frauen und Akademikerinnen. Der Verein unter Zita Küng wird getragen von allen Universitäten, von Fachhochschulen und den beiden ETH.

## So pflegen Sie Ihre Kontakte

1

### Mentor suchen

Angela Rittig, Karriereexpertin bei Xing in Hamburg, empfiehlt Frauen, sich unternehmensübergreifend zu vernetzen. Breiter angelegte Netzwerke sind karriereförderlicher. Sie rät, beim Netzwerken folgende Tipps zu beachten: Suchen Sie einen Mentor, das ist der ideale Start beim Aufbau eines Netzwerks. Denn Sie können vom Netzwerk Ihres Mentors profitieren. Suchen Sie sich jemanden, dem Sie nacheifern wollen und der ein Interesse daran hat, Sie zu fördern.

2

### Investieren und vertrauen

Es dauert, bis Beziehungen belastbar sind und sich ein Netzwerk für Sie auszahlt. Um dorthin zu kommen, müssen Sie in Vorleistung gehen. Investieren Sie in Beziehungen, indem Sie überlegen, was Sie einem Kontakt anbieten können, was Sie zu geben haben. Identifizieren Sie Menschen, bei denen es sich lohnt, in Vorleistung zu gehen. Erwarten Sie keinesfalls sofort eine Gegenleistung, sondern vertrauen Sie darauf, dass sich Ihr Engagement in Zukunft auszahlen wird.

3

### Komfortzone verlassen

Verlassen Sie Ihre Komfortzone. Schauen Sie sich in Ihrem Unternehmen oder erweiterten Bekanntenkreis um, wen Sie interessant finden, wer vielleicht sogar eine Schlüsselposition innehat. Bei wem könnte es Sinn machen, auf dem Radar zu erscheinen? Es sind meist nicht die Kollegen aus dem Team, mit denen man täglich zusammenarbeitet. Nie vergessen sollten Sie, dass es nicht um die Anbahnung einer Freundschaft geht, sondern darum, beruflich voranzukommen.

4

### Sich trauen

Sie haben einen interessanten Vortrag gesehen? Ein Artikel hat Sie begeistert? Teilen Sie es der jeweiligen Person mit. Sie würden sich ja auch freuen, wenn ankommt, was Sie tun. Fragen Sie, ob man sich über die Punkte, die Sie am interessantesten fanden, bei einem Kaffee austauschen könne. Zeigen Sie, dass Sie etwas anbieten können, was interessant ist. Machen Sie sich keine Gedanken, was Ihr Gegenüber darüber denken könnte. Sie haben nichts zu verlieren!

5

### Vorbereitet sein

Vorbereitung ist die halbe Miete. Falls es Ihnen schwerfällt, das Eis zu brechen, informieren Sie sich vor einem Gespräch über Ihren Kontakt. Worum twittert die Person? Welche Artikel hat sie bereits veröffentlicht? Gehen Sie nicht unvorbereitet in ein solches Gespräch. Nicht nur wird es Ihnen mit etwas Vorbereitung leichter fallen, Sie zeigen auch echtes Interesse an Ihrem Gegenüber. Das schmeichelt – keine schlechte Voraussetzung, um einen guten Kontakt aufzubauen!

ermöglichen, dass wir Frauen mehr aktives Networking betreiben und so bessere Karrieremöglichkeiten haben.» In dieser Haltung würden die Frauen heute vermehrt von den Unternehmen unterstützt, sagt Minsch. «Viele Unternehmen wollen den Frauenanteil ihres oberen Kadern erhöhen und sind dankbar, wenn sie auf geeignetem Weg über geeignete Kandidatinnen informiert werden.»

### Männer profilieren sich leichter

Die gezielte Profilierung in eigener Sache ist aber noch immer vielen Frauen fremd. Sie tun sich schwer damit, «sich richtig und gezielt in Bezug auf die Karriere zu vernetzen», schreiben Elisabeth Rizzi und Sandra Willmeroth in ihrem Buch «fraumachtkarriere». Gemäss den Autorinnen vertrauen Männer viel häufiger auf die positiven Karriereeffekte von Netzwerken als Frauen.

Diese suchen darin vor allem Austausch und persönliche Unterstützung. Genau das hat auch Christiane Funken von der Technischen Universität Berlin festgestellt. Nach zahllosen Gesprächen mit Managerinnen kam die Soziologin zum Schluss, dass es Frauen nicht liegt, für die berufliche Karriere Netzwerke zu pflegen.

Die Frauenrunden von Petra Rohner üben sich darin. Sie «lebt das Netzwerken» seit langem, anfänglich an Männeranlässen, wo sie zahlreiche Kontakte knüpfte. Später trat sie dem BPW Aarau (siehe Grafik) bei, vernetzte sich auf Xing und initiierte die monatlichen Zusammenkünfte der Swonet-Gruppen, die sogenannten Chill-outs. Sie stossen auf wachsendes Interesse.

Um die Frauen über die Vorteile der Vernetzung besser zu informieren, wurde schliesslich das Internetportal Swonet aufgeschaltet. Rohner wurde vorstellig bei Alliance F und gewann den

Dachverband für eine intensive Zusammenarbeit mit dem jungen Internetportal. Zur persönlichen Vernetzung der organisierten Frauen wurde 2009 der Swonet Business & Network Day lanciert. Dieser hat sich als nationale Jahrestagung für Frauen und als Gipfeltreffen der Präsidentinnen positioniert.

### Das Teilzeitproblem

Das Thema der Tagung 2014, die diese Woche in Aarau stattfindet, lautet: «Die Zukunft ist weiblich – Prüfung einer These». Die kritisch-provokative Note ist beabsichtigt. Denn noch seien viele Männer geprägt vom traditionellen Rollenbild. Sie glaubten, nur mit Vollzeitengagements Karriere machen zu können, sagt Rohner. Auch Sita Mazumder, Wirtschaftsprofessorin an der Hochschule Luzern, sieht hier einen wunden Punkt. Vernetzungen wie Swonet seien «einer

von zahlreichen Puzzlesteinen, gerade auch damit Frauen selbst den Weg und die Hürden erfolgreich meistern». Aber um die Zukunft weiblicher zu machen, gehöre noch einiges mehr dazu: «Beispielsweise die Veränderung von Stereotypen.» Dass tradierte Rollenbilder nach wie vor wirken, belegt Soziologin Funken. Frauenkarrieren stockten in erster Linie, weil Männer meist Vollzeitmänner als Nachfolger auswählten. Frauen würden so aussen vor bleiben.

Doch Rohner ist überzeugt, dass steter Tropfen den Stein höhlt. Immer öfter zeigten sich Unternehmen bereit, auch Karrieren von Männern mit Teilzeitpensen zu fördern. Je stärker dies Firmen auch öffentlich verbreiteten, umso eher seien die Männer herausgefordert, darauf einzusteigen. Bei aller Vernetzung ist für Petra Rohner darum klar: «Viele Themen können wir nur mit den Männern gemeinsam lösen.»