

«Krone richten und weitergehen»

Bettina Zimmermann arbeitet in einem von Männern dominierten Umfeld: Sie ist Krisenmanagerin. In ihrem Buch «Weiblich und mit Biss – Erfolgsstrategien für Frauen» verraten die Ostschweizerin und weitere erfolgreiche Personen, wie sie ihre Ziele erreicht haben.

Bettina Zimmermann, wieso haben Sie «Weiblich und mit Biss» geschrieben?

Frauen und Karriere ist ein Thema, das mich schon lange beschäftigt. Vor allem auch, weil ich mich beruflich in einer stark von Männern dominierten Branche bewege, nämlich dem Krisenmanagement. Das Krisenmanagement stammt klassisch aus dem Militär, und auch heute noch finden sich in diesem Bereich nur ganz wenige Frauen. Ich muss mich da immer wieder beweisen, weil man in diesem Bereich einfach keine Frau erwartet. Gerade diese Erfahrungen waren dann auch ausschlaggebend, dass ich das Buch geschrieben habe. Es geht mir darum, die Frauen zu ermutigen, mehr an sich selber zu glauben, ihr Licht nicht unter den Scheffel zu stellen – und den Männern, die das Buch lesen, aufzuzeigen, wie wir Frauen ticken.

«Nicht mein Geschlecht hat meine Karriere geprägt, sondern meine Karriere hat mich als Frau geprägt.»

Wie erleben Sie den von Männern dominierten Berufsalltag?

Krisenstäbe, die wir in Unternehmen schulen oder in Krisen beraten, bestehen in der Regel aus Mitgliedern der Geschäftsleitung beziehungsweise des höheren Kaderns, und wie wir wissen, sind diese immer noch überwiegend männlich dominiert. Bei so vielen Männern erwartet «Mann» bei einer Krisenmanagementschulung oder -beratung keine Frau. Da fragt sich manch einer, was ist das für eine, die so etwas tut oder uns erklärt, wie Krisenmanagement funktioniert?

Wie reagieren Sie auf dieses Verhalten?

Zu Beginn geben mir ab und zu einige nonverbal zu verstehen, dass sie in mir die Assistentin sehen. Früher hat mich ein solches Verhalten richtig genervt. Heut nehme ich das viel sportlicher und zeige denen einfach, dass ich etwas drauf habe. Solche Situationen zeigen recht gut, mit welchen Vorurteilen Frauen in Männerbranchen zu kämpfen haben. Es

ist mir aber ebenfalls wichtig zu betonen, dass ich viele Männer erlebe, die gerade in Krisensituationen froh sind, dass ich als Frau auch mit meinen weiblichen Kompetenzen zur Lösung der Situation beitrage.

Hat Ihr Geschlecht Ihre Karriere geprägt?

Nein. Nicht mein Geschlecht hat meine Karriere geprägt, sondern meine Karriere hat mich als Frau geprägt. Ursprünglich komme ich aus einem typischen Frauenberuf: Ich bin Biomedizinische Analytikerin HF und habe fast 17 Jahre in diesem Beruf gearbeitet, bis ich mich vor mehr als zehn Jahren nochmals komplett neu orientiert und ausgebildet habe. Seit sieben Jahren arbeite ich nun im männerdominierten Krisenmanagement. Diese Zeit hat mich sehr geprägt. Ich will nicht abstreiten, dass Frauen oft mehr leisten müssen als Männer. Ich persönlich sehe das jedoch als eine Herausforderung, die mich reizt. In diesen Jahren habe ich viel von Männern gelernt – und ich bin sicher, Männer konnten auch viel von mir lernen.

Wie können Männer von Frauen in Führungspositionen profitieren?

Ich möchte die Frage gerne umformulieren – wie können Frauen und Männer gegenseitig voneinander profitieren? Nämlich in dem wir unsere Unterschiede kennen, schätzen und nutzen! Gerade der Umgang mit diesen Unterschieden und das Verständnis dafür sind zuweilen nicht ganz einfach. Wer sie aber versteht und mit ihnen umzugehen weiss beziehungsweise sie nutzen kann, den bringen sie weiter und führen oft zu Höchstleistungen.

Momentan wird über die Einführung einer Frauenquote diskutiert. Was halten Sie davon?

Ich selber bin eine grosse Verfechterin von gleichberechtigter und gleichwertiger Verteilung von Macht- und Führungspositionen zwischen Mann und Frau. Aber nicht mit dem Instrument der Quotenregelung. Gegen die Frauenquote bin ich aus zwei Gründen: Erstens, weil es nicht sinnvoll ist, Frauen in Positionen oder Teams zu katapultieren, nur um die geforderte Quote zu erfüllen. Damit erweist man weder den Frauen noch den Teams einen Dienst. Und zwei-



Bettina Zimmermann:
«Früher hat mich
ein solches Verhalten
richtig genervt.»

tens wehre ich mich als Unternehmerin gegen die Frauenquote, weil aus meiner Sicht die Freiheit von Unternehmen massiv beschnitten würde, die Firma von denjenigen Personen führen zu lassen, die aus Unternehmenssicht am geeignetsten sind.

Sie bezeichnen in einer Pressemitteilung die Frauenquote als «entwürdigendes Hilfsprogramm für uns Frauen». Wieso?

Weil wir Frauen das schlicht nicht nötig haben! Mit dieser Quotenregelung werden Frauen den Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten förmlich aufgezwungen. Frauen werden als Quotenfrauen abgestempelt und ich denke, das dient weder den Frauen noch den Teams. Meine Überzeugung ist,

«Positionen sollen aufgrund Qualifikationen und Kompetenzen vergeben werden – das Geschlecht ist weder Qualifikation noch Kompetenz.»

dass Positionen aufgrund vorhandener Qualifikationen und Kompetenzen vergeben werden sollen – das Geschlecht ist weder Qualifikation noch Kompetenz.

Sie sind überzeugt, dass es genügend qualifizierte Frauen gibt, diese sich aber zu wenig zutrauen. Woher kommt diese Unsicherheit?

Aus meiner Sicht hat das mit der Rolle der Frau in den vergangenen Jahrhunderten zu tun: Die Aufgabe der Frau war es, sich um den Ehemann und die Kinder zu kümmern. Dafür stellte sie die eigenen Bedürfnisse stets in den Hintergrund. Natürlich ist diese klassische Rollenverteilung heute nicht mehr die gängige Norm; seit einigen Jahren ist ein Wandel im Gange. Abgeschlossen ist dieser Prozess aber noch lange nicht. Leider erlebe ich auch heute noch, dass Frauen, die Karriere machen und Familie haben, oft

Zur Person

Bettina Zimmermann, 46, ist Krisenmanagerin. Sie berät Unternehmen, Politiker und Blaulichtorganisationen in schwierigen Ereignissen und Krisensituationen. Sie ist Teilhaberin und Mitglied der Geschäftsleitung der Firma GU Sicherheit & Partner AG in Wil. Daneben gehört Zimmermann die Beratungsfirma Metamind GmbH, in deren Rahmen sie unter anderem Führungskräfte coacht. Sie ist Mutter von zwei erwachsenen Kindern.

schräg angeschaut oder als Rabenmütter betrachtet werden. Das macht unsicher.

Wie sollen Frauen Ihrer Meinung nach gefördert werden?

Aus meiner Sicht brauchen wir effektive Rahmenbedingungen, damit auch Frauen mit Kindern arbeiten und Karriere machen können. Hier hat die Schweiz definitiv Nachholbedarf. Wir brauchen geeignete Kindertagesstätten, flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmodelle und Unternehmen, die das fördern. Hier liegt der effizientere Ansatz als die Frauenquote: Unternehmen sollen motiviert werden, attraktive Rahmenbedingungen für karrierewillige Frauen zu schaffen. Es soll für ein Unternehmen reputationsfördernd sein, Rahmenbedingungen anzubieten, die ein erfolgreiches Arbeitsklima ermöglichen. Ausserdem sind gemischte Teams erfolgreicher, das wissen wir aus unzähligen Studien.

In Ihrem Buch erklären 16 Personen, wie sie ihre Ziele erreicht haben. Darunter auch Männer wie der Chef der Armee, André Blattmann. Was können Frauen von ihm lernen?

Was mich persönlich bei ihm, aber auch bei den anderen interviewten Personen beeindruckt hat, ist, dass alle in ihrem Leben und/oder in ihrer Karriere Rückschläge erlitten haben, nach diesen aber wieder aufgestanden sind. Und ich denke, gerade für uns Frauen, die sehr oft perfekt sein wollen, ist diese Erkenntnis wichtig. «Hinfallen, aufstehen, Krone richten und weitergehen», das ist ein Spruch, den ich irgendwo mal gelesen habe und der eine zentrale Aussage aller 16 interviewten Personen wunderbar zusammenfasst.

Interview: Mirjam Bächtold

Bild: zVg.