

# Frau muss wissen, was sie Wert ist

Frauen sind geschickt, gebildet, ambitioniert. Sie machen einen guten Job, krampfen für die Karriere, bilden sich weiter – und kriegen trotzdem weniger Geld als ihre männlichen Kollegen. Weshalb klafft die Lohnschere insbesondere bei Akademikerinnen auseinander? Careerstep hat Antworten gesucht – und gefunden.

AUTORIN: THERESE MARTY

Immer mehr Berufseinsteigerinnen haben ihren Bildungsrucksack gut gepackt und streben mit gesundem Ehrgeiz eine erfüllende Berufskarriere an. Erhebungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) belegen, dass der Anteil weiblicher Studierender von Jahr zu Jahr wächst. Dass es mittlerweile bei etlichen Fachrichtungen mehr Frauen als Männer sind, die ein Studium abschliessen und engagiert eine Berufslaufbahn in Angriff nehmen. Das mit dem Ziel, ihr Wissen und ihre Persönlichkeit einzubringen und die Kompetenz durch Erfahrung und Weiterbildung kontinuierlich zu erweitern. Was vielen Frauen auch gelingt.

So weit, so gut. Doch mancher Karrierestart hält auf die Länge nicht, was er der ambitionierten Einsteigerin zunächst verspricht. Gleichstellungsgesetz hin oder her – in der Praxis stehen männliche Beschäftigte ihren weiblichen Kolleginnen oftmals vor der Sonne. Es scheint, dass es einfacher ist, die Karriereleiter in rahmengenähten Herrenschuhen als in spitzen High Heels zu erklimmen.

Eklatant zeigt sich der Unterschied im Portemonnaie, wie die jüngste Lohnstrukturerhebung des BFS aufzeigt. Akademikerinnen verdienen im Durchschnitt 30 Prozent weniger als ihre Kollegen!

## Verstrickt in alten Mustern

Weshalb klafft ausgerechnet für qualifizierte Frauen die Lohnschere derart auseinander? «Gerade auf dieser Stufe sind Löhne meist verhandelbar und werden individuell mit dem Mitarbeitenden ausgehandelt», erklärt Gudrun Sander <sup>1)</sup>, Vizedirektorin an der Executive School der Universität St. Gallen. Die Gleichstellungsexpertin sieht verschiedene mögliche Gründe, weshalb die Praxis den gesetzlichen Vorgaben hinterher hinkt. «In vielen Köpfen existiert noch immer das Bild vom Mann als dem Ernährer der Familie,» sagt Sander und nennt die Konsequenz davon: «Männer verhandeln härter, um dieser Rolle gerecht zu werden.» Frauen dagegen «geben sich schneller zufrieden und holen nicht immer das Maximum heraus – weil auch sie, oft unbewusst, das alte Rollenbild in sich tragen».

Laut Sander müssen die Unternehmen ihre Praxis hinsichtlich Gleichbehandlung von Frau und Mann überdenken. «Beim Berufseinstieg werden heute kaum mehr Unterschiede bei den Löhnen gemacht. Einige Jahre später wächst dann aber die Zurückhaltung der Arbeitgeber. Sie gehen häufig immer noch davon aus, dass eine Frau bei einer Schwangerschaft aussteigt oder ihre Karriere

auf Eis legt. Entsprechend befördern sie die Frauen weniger und sind auch mit Lohnerhöhungen zurückhaltender.» Ein Teufelskreis. Sander: «Sieht eine Frau ihre Träume platzen beziehungsweise die Karrierechancen schwinden, ist das oft der erste Schritt zur Kapitulation.» Die Folge davon: Sie schraubt ihre Ziele zurück und gibt sich mit weniger zufrieden.

## Gleichstellung auch praktizieren

«Die Unternehmen sind in der Pflicht, gleichen Lohn für gleiche Leistung zu bezahlen», betont Gudrun Sander. In ihrer Funktion als Unternehmensberaterin stelle sie immer wieder fest, dass Arbeit, sobald sie von Frauen verrichtet wird, weniger Wertschätzung erfahre. Erstaunliches bringe zuweilen die Analyse von Mitarbeitendengesprächen an den Tag. Laut Gudrun Sander «kommt es in Unternehmen immer wieder vor, dass im Mittel die Frauen von durchschnittlich bis gut, die Männer aber häufiger als gut bis sehr gut qualifiziert werden.» Das hat natürlich auch Auswirkungen auf den Lohn. Verkrustete Rollenbilder sind also mitverantwortlich dafür, dass Frauen oftmals hinten anstehen müssen. Doch liegt die Frage nahe, ob sich Frauen nicht selber auf den Füßen stehen? Sie andere Prioritäten setzen?

Eine jüngst veröffentlichte Universum-Studie lässt den Schluss zu, dass Frauen tatsächlich unterschiedliche Präferenzen haben als Männer. Für den «Swiss Professional Survey 2009» wurden knapp viertausend Berufsleute mit akademischer Ausbildung verschiedener Richtungen befragt. Obschon eine gute Work/Life-Balance von Männern und Frauen als wichtigstes Ziel genannt wird,

## Angestrebte Karriereziele (Im Vergleich Frauen zu Männern)

QUELLE: UNIVERSUM WWW. UNIVERSUMGOBAL.COM



wird dieser Aspekt doch von Frauen stärker gewichtet als von Männern. Wichtig sind den weiblichen Befragten auch die intellektuelle Herausforderung, Sicherheit und Beständigkeit, Autonomie und Unabhängigkeit sowie das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun. Das Kriterium Leaderposition hingegen fällt – anders als bei den Männern – weniger ins Gewicht.

### Fordern und verhandeln

Zu denken geben die Lohnansprüche der befragten Akademikerinnen: Nach knapp vier Jahren praktischer Erfahrung erwarten Männer ein Jahresgehalt von 105'107 Franken – die Frauen mit durchschnittlich 79'855 rund 25'000 Franken weniger. Wie erklärt Expertin Sander diese Diskrepanz? «Auch das kann mit dem unbewussten Ernährerbild zusammenhängen», sagt sie und appelliert an alle Frauen, sich endlich von überholten Rollenerwartungen zu lösen und sich vom Bild der «Zuverdienerin» zu verabschieden. Sander rät: «Frauen sollen sich darauf besinnen, was ihre Arbeit wirklich wert ist. Sie müssen lernen, gerechte Löhne einzufordern, hart zu verhandeln und nicht klein beizugeben.»

### Stimmen aus der Praxis

Welche Erfahrungen machen Akademikerinnen in der Praxis? Persönliche Interviews vermitteln Einblicke in ein Unternehmen und vier Karrieren – und wie sich diese realisieren lassen. ●

## Lohn QUELLE: UNIVERSUM WWW. UNIVERSUMGOBAL.COM

### Expected annual salary by students

Total: 82 561,- SFR

87 664,- SFR



77 044,- SFR

Total: 97 897,- SFR

105 107,- SFR



79 855,- SFR

Current annual salary of the professionals (Ø 3,6 years working experience)

1 — Dr. oec. Gudrun Sander ist Vizedirektorin an der Executive School der Universität St. Gallen, Lehrbeauftragte für Betriebswirtschaftslehre und Gender- und Diversity-Management an der HSG und Lehrbeauftragte für Sozialmanagement, strategisches Management, Controlling in NPOs und Gender- und Diversity-Management an der ZHAW-S sowie selbständige Organisationsberaterin. Ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte liegen im Schnittstellenbereich zwischen klassischem Management und Gleichstellung/Diversity.

# ABB

## Die Laufbahn individuell gestalten



**Ambitionierte und talentierte Hochschul- und Fachhochschulabgängerinnen mit technischem Know-how sind bei ABB am richtigen Ort. Der Technologiekonzern bietet seinen Mitarbeitenden vielfältige Jobmöglichkeiten in einem motivierenden Umfeld mit internationalem Flair – flexible Arbeitszeitmodelle und gute Weiterbildungsmöglichkeiten eingeschlossen.**

### **Frau Pinnekamp, Sie haben für Ihren Karrierestart ABB Schweiz gewählt. Weshalb haben Sie sich für dieses Unternehmen entschieden?**

ABB Schweiz bietet mir die Möglichkeit, mich individuell weiterzuentwickeln, meine Ideen einzubringen und Verantwortung zu übernehmen. Durch die persönliche und kollegiale Atmosphäre, das grosse Netzwerk unter den Mitarbeitenden sowie die Internationalität gestaltet sich der Berufsalltag sehr spannend.

### **Wie fassen Sie nach zweijähriger Erfahrung die Stärken von ABB Schweiz als Arbeitgeberin für Frauen zusammen?**

ABB Schweiz bietet jungen Frauen die Chance, interessante Aufgaben und Funktionen zu übernehmen. Die motivierende Arbeitsatmosphäre und der grosse Innovationsgeist treiben die Mitarbeitenden an, die Zukunft mitzugestalten. Die Tätigkeit in einem internationalen Unternehmen bietet täglich spannende Aufgaben und bleibt stets vielfältig. Es bietet sich die Möglichkeit, ein grosses Netzwerk aufzubauen, und der rege Austausch von Know-how unter den verschiedenen Alters- und Berufsgruppen bildet eine wertvolle Ressource zur fachlichen und persönlichen Entwicklung.

### **In einem Technologieunternehmen wie ABB Schweiz ist der Anteil der weiblichen**

### **Mitarbeitenden in der Regel eher klein – wie sieht dies bei ABB Schweiz aus?**

Das ist auch bei uns so – den Anteil der Mitarbeiterinnen zu erhöhen ist ein grosses Anliegen bei ABB Schweiz. Mittels verschiedener Aktionen werden bereits bei Mädchen und jungen Frauen das Interesse an technischen Berufen geweckt und die vielfältigen, spannenden Möglichkeiten innerhalb der ABB-Welt aufgezeigt.

### **Welche Voraussetzungen müssen Studienabgängerinnen mitbringen, um bei ABB angestellt zu werden?**

Besonders gefragt sind Abschlüsse in Elektrotechnik, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, Systemtechnik und Mechatronik. Wichtige Kriterien bei der Rekrutierung sind das Interesse an den neuesten Technologien, ausgeprägter Teamgeist, hohe Sozialkompetenz, Eigenverantwortung, Leistungsbeurteilung und Freude an Innovationen und Kommunikation.

### **Weshalb soll eine junge Akademikerin ihre Karriere ausgerechnet bei ABB starten?**

Wer bei ABB Schweiz AG einsteigt, kann auf eine individuell angepasste Laufbahn setzen. In diesem äusserst dynamischen Umfeld sind die Mitarbeitenden aufgefordert, sich weiterzuentwickeln. Daher spielt die «on and off the job»-Weiterbildung eine zentrale Rolle. ABB

VORNAME/NAME

Elena Pinnekamp

ALTER

26 Jahre

FUNKTION

Standortverantwortliche University Marketing  
ABB Schweiz AG

AUSBILDUNG/TITEL

Kommunikation und PR

KONTAKT

Brown Boveri-Strasse 6  
5400 Baden  
058 585 21 75  
elena.pinnekamp@ch.abb.com  
www.abb.ch/karriere

bietet die Möglichkeit, auch in jungen Jahren rasch Verantwortung zu übernehmen. Die Aufgabenbereiche in einem internationalen Technologieunternehmen sind vielfältig, und Nachhaltigkeit, Energieeffizienz, Energie- und Automationstechnikbetreffen jeden, ob Mann oder Frau. Zudem bietet ABB auch ausgezeichnete Sozialleistungen an. →



**Was hat ABB Schweiz jungen, karriere-willigen Frauen zu bieten?**

Bei ABB ist es üblich, auch jungen Mitarbeiterinnen früh Verantwortung zuzuweisen und ihnen so eine Chance zu geben, sich weiterzuentwickeln und sowohl national als auch international tätig zu sein. Das systematische Talentmanagement der ABB stellt sicher, dass Talenten interessante Perspektiven geboten werden.

**Inwieweit werden Mitarbeitende unterstützt, die sich weiterbilden wollen?**

Interne Kurse sowie die ABB University bieten attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Weiteren stellt das Mentoringprogramm eine individuelle Möglichkeit des stetigen Know-how-Transfers dar.

**Erhalten Frauen die gleichen Karriere-chancen und denselben Lohn wie ihre männlichen Kollegen?**

Bei ABB Schweiz werden keine Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern gemacht. Die Mitarbeitenden werden nach ihren Qualifikationen eingestuft.

**Wie stehen die Chancen für junge Berufseinsteigerinnen, innerhalb des Unternehmens im Ausland zu arbeiten?**

In verschiedenen Funktionen ist es durchaus üblich, nach dem Einstieg projektbezogen sowie für Service, Montage oder Inbetriebsetzung während mehrerer Wochen oder Monate bei den Kunden vor Ort zu arbeiten. Zudem bietet sich bei ABB als international tätigem Unternehmen die Möglichkeit, vorübergehend oder langfristig im Ausland zu arbeiten. Auch unser Traineeprogramm sieht einen Auslandseinsatz vor.

**Es ist bekannt, dass ABB Schweiz seit über 40 Jahren firmeneigene Kinderkrippen unterhält – gibt es in Ihrem Unternehmen noch weitere Vorteile für Frauen, die Familie und Karriere verbinden wollen?**

Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit und Telerworking wie auch Jobsharing, Sabbatical, Kinderkrippen, Mutterschaftsurlaub sowie die Investition in die Gesundheit der Mitarbeitenden spielen eine zentrale Rolle. Als sozial engagierte Arbeitgeberin schafft ABB Schweiz ein flexibles Arbeitsumfeld, das individuelle Freiräume für die Gesundheit sowie die berufliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden ermöglicht.

# AXPO

## Den Bildungsrucksack weiter packen



**Nach der Ausbildung zur Bankkauffrau und einem Auslandssemester an der UC Berkeley studierte Anne Forster Wirtschaftswissenschaften an der Universität Zürich. Bei Axpo fand sie den HR-Job, den sie suchte – ein optimaler Karrierestart.**

### Wie haben Sie nach Abschluss Ihres Studiums die Jobsuche erlebt?

Herausfordernd! Die Suche gestaltete sich zunächst harzig, doch dann konnte ich aus mehreren interessanten Angeboten auswählen und fand bei der Axpo genau das, was ich mir vorgestellt hatte: Einen vielseitigen Job, bei dem ich täglich etwas dazulernen, aber auch Erkenntnisse aus dem Studium und der Diplomarbeit einbringen kann.

### Weshalb haben Sie sich für die Axpo entschieden?

Die Stelle versprach ein vielfältiges Aufgabengebiet im Bereich HR-Marketing, Management Development und kleine strategische Projekte. Die Energiebranche, die für mich Neuland war und eher verstaubt anmutete, entpuppte sich als äusserst spannend und dynamisch. Mich überzeugten bei der Axpo die Vielfalt der Berufsfelder, die herausfordernden Projekte sowie die Unternehmenskultur. Bei meiner ersten Vollzeitstelle nach dem Studium spielte natürlich auch die Höhe des Gehalts eine Rolle. Wichtiger waren mir allerdings die Arbeitsinhalte und der gute Eindruck, den das Team bei mir hinterlassen hatte.

### Was tun Sie für die Karriere?

Ich fülle kontinuierlich meinen Bildungs- und Erfahrungsrucksack. Im Geschäft kann ich

regelmässig neue Aufgabenbereiche übernehmen, und wenn ich Fragen habe, werde ich durch Vorgesetzte und Mitglieder des Teams optimal unterstützt. Zum täglichen Learning on the job kommt der Besuch von internen Seminaren und externen Konferenzen. Seit Sommer letzten Jahres absolviere ich ein Nachdiplomstudium in psychologischer Gesprächsführung und Beratung an der Universität Zürich. Mein Arbeitgeber unterstützt mich dabei und kommt mir beim zeitlichen wie auch finanziellen Aufwand entgegen. Mein Berufsziel ist klar: eine Aufgabe als HR-Consultant mit Führungsverantwortung.

### Und was bedeutet Ihnen die Familie?

Sehr viel. Meine Eltern haben mich stets unterstützt, insbesondere auch während des Studiums und bei der Karriereplanung. Mein Vater ist auch in beruflicher Hinsicht ein Vorbild, zielstrebig und stets offen gegenüber Neuem. Ich bin sicher, dass der Rückhalt in der Familie entscheidend dazu beiträgt, dass ich einen guten Job machen kann. Notfalls müsste die Karriere zugunsten der Familie auch mal warten – doch ich bin überzeugt, dass sich bei der Axpo Kinder und Karriere gut vereinbaren lassen.

#### VORNAME/NAME

Anne Forster

#### ALTER

29 Jahre

#### FUNKTION

HR-Consultant

#### AUSBILDUNG/TITEL

lic. oec.

#### KONTAKT

Parkstrasse 23  
5401 Baden  
056 200 44 47  
anne.forster@axpo.ch  
www.axpo.ch

# Endress+Hauser Flowtec

## Sinnvolle Herausforderungen meistern



**Bei Alexandra Mehlig nimmt der Beruf eine wichtige Stellung ein. Die Ingenieurin mag es, international tätig zu sein – sie hat bei Endress+Hauser Flowtec einen spannenden Job und ein mitarbeiterfokussiertes Umfeld gefunden.**

### Frau Mehlig, steht bei Ihnen die Karriere an oberster Stelle?

Ich arbeite gerne und mit viel Engagement und will eine sinnvolle Tätigkeit ausüben. Gelegentlich kommt es vor, dass das Privatleben hinten anstehen muss: Man kann nicht erwarten, die tollsten Projekte zu bekommen, wenn man nicht bereit ist, sich dafür einzusetzen. Natürlich sind mir mein Partner und meine Freunde sehr wichtig – mit ihnen verbinden mich viele Interessen, die ich zum Ausgleich brauche. Der Job würde zweitrangig, wenn Mitmenschen mich brauchen.

### Weshalb haben Sie sich für Endress+Hauser Flowtec als Arbeitgeber entschieden?

Neben der internationalen Ausrichtung und den hervorragenden Produkten waren vor allem die ausgezeichnete Reputation als Arbeitgeber und die Tatsache, dass es ein Familienunternehmen ist, ausschlaggebend. Endress+Hauser Flowtec ist ein Unternehmen, das den Mitarbeitenden ins Zentrum stellt und ihm eine grosse Wertschätzung entgegenbringt.

### Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit? Werden Sie unterstützt und gefördert?

Meine Arbeit ist sehr vielseitig, es gibt keine Wiederholungen oder Routine. Ich habe

Kontakt zu unseren Verkaufszentren weltweit und knüpfe mein Netzwerk zu vielen Know-how-Trägern aus verschiedenen Industrien und Ländern. Nach einer sehr umfangreichen und intensiven Einarbeitung habe ich weiterhin viele Möglichkeiten, mein Fachwissen zu vertiefen. In den Projekten kommen immer wieder neue Fragestellungen auf mich zu, und immer gibt es jemanden, der darauf spezialisiert ist und mir weiterhilft. Daneben profitiere ich vom Weiterbildungsprogramm der E+H sowie von monatlichen Entwicklertreffen.

### Planen Sie Ihre Karriere?

Stets nur den nächsten Schritt. Ich möchte flexibel reagieren können, wenn sich Möglichkeiten bieten, und halte daher nicht zu starr an einer Planung fest.

### Wie wichtig sind Ihnen Stellung und Erfolg?

Im privaten Leben ist es für mich unerheblich, wie erfolgreich jemand ist oder wie viel er verdient. Wichtiger ist mir die Stellung im geschäftlichen Umfeld, denn dort hat diese mit Kompetenz zu tun und damit mit der Möglichkeit, Entscheidungen zu treffen und etwas erreichen zu können.

#### VORNAME/NAME

Alexandra Gabriele Mehlig

#### ALTER

42 Jahre

#### FUNKTION

Produkt-Managerin Elektromagnetische Durchflussmessgeräte

#### AUSBILDUNG/TITEL

Diplom-Chemikerin FH

#### KONTAKT

Kägenstrasse 7

4153 Reinach

061 715 63 40

alexandra.mehlig@flowtec.endress.com

www.flowtec.endress.com

# SBB

## Eine gute Basis für die Zukunft schaffen



**Mit einem Master in BWL in der Tasche begab sich Carmen Hegger als eine von vielen Uniabgängerinnen auf Stellensuche – mit Erfolg: Als Trainee bei der SBB gewinnt sie wertvolle Einblicke in unterschiedliche Unternehmensbereiche.**

### Frau Hegger, hatten Sie während der Stellensuche genaue Vorstellungen von Ihrem Job?

Ja. Ich wollte eine Tätigkeit finden, bei der ich mich weiterentwickeln konnte. Die Trainee-Stelle eignet sich optimal, um verschiedene Bereiche eines Unternehmens kennenzulernen – vor allem wenn man nicht genau weiss, in welche Richtung man sich entwickeln möchte.

### Und das Traineeprogramm bei SBB erfüllt Ihre Erwartungen?

Auf jeden Fall. Die SBB ist für mich das richtige Unternehmen – eines, mit dem ich mich identifizieren kann. Mir gefällt es, in Projekten mitzuarbeiten, ich lerne viele Leute und spannende Berufe kennen und kann mir ein gutes Netzwerk aufbauen, was für meine Karriere nützlich sein kann. Die Höhe des Gehaltes spielte eine untergeordnete Rolle – bereits während des Bewerbungsprozesses war für mich klar, dass ich bei den SBB arbeiten möchte.

### Was bedeutet Ihnen die Karriere?

Ich finde es wichtig, einen erfüllenden Job zu leisten und meine Persönlichkeit wie mein theoretisches Wissen in die Arbeit einfließen zu lassen. Da bin ich auch bereit, mal ein Opfer zu bringen. So bin ich wegen meiner jetzigen Stelle von Bern nach Basel gezogen. Langfristig würde ich jedoch um der Karriere willen meine

Work-Life-Balance nicht riskieren: Ich finde es wichtig, dass man auch am Arbeitsplatz ausgeglichen ist.

### Haben Sie den nächsten Karriereschritt schon geplant?

Nein. Nach Ablauf der CPS (Client Partnership) im Februar 2011 werde ich mich intensiv mit meiner weiteren Karriere beschäftigen und mich aktiv umhören, welche Stellen intern angeboten werden. Die SBB ist stets im Wandel, und ich lasse mich überraschen.

### Wo sehen Sie sich in 10 Jahren?

Ich würde gerne eine Führungsaufgabe übernehmen, sei es in der Linie oder im Projekt. Ein konkretes Ziel habe ich nicht; mir sind Zufriedenheit im Beruf, Freunde, Familie – also ein ausgefülltes und ausgeglichenes Leben – wichtig. Finanzieller Erfolg ist insofern erstrebenswert, als dass ich mir beim Geld ausgeben keine grossen Gedanken machen muss – allerdings bin ich kurz nach dem Studium einen bescheidenen Lebensstandard gewöhnt... Alles, was nun mehr wird, ist super!

VORNAME/NAME  
Carmen Hegger

ALTER  
27 Jahre

FUNKTION  
Management Trainee

AUSBILDUNG/TITEL  
Master of Business Administration

KONTAKT  
Centralbahnstrasse 4  
4065 Basel  
0800 707 100  
carmen.hegger@sbbcargo.com  
www.sbbcargo.com

# UBS

## Zufrieden in zwei Welten leben



**Mutter sein und einen Kaderjob bei der UBS ausüben – für Dagmar Kamber Borens eine Selbstverständlichkeit. Die Juristin hat drei Kinder und meistert den täglichen Spagat mit Organisationstalent, Disziplin und Leidenschaft.**

**Sie haben einen Führungsjob und drei Kinder zwischen 2 ½ und 6 Jahren – wie schaffen Sie das?**

Karriere und Familie unter einen Hut zu bringen ist Hochleistungsport! Es bedeutet wenig Freiheit und viel Disziplin, es verlangt allen Beteiligten viel ab. Die Woche ist bis ins Detail geplant. Ansonsten wäre mein Arbeitspensum mit der Aufgabe als Mutter nicht zu vereinen. Unterstützt werden wir tagsüber von Montag bis Donnerstag Nachmittag von einer fürsorglichen Nanny. Unsere Kinder werden zur Hälfte fremdbetreut und zur anderen Hälfte von meinem Mann und mir. Die Übergabe der Kinder morgens und abends um 18.00 Uhr teilen wir uns abwechselungsweise auf. Mein Umfeld und insbesondere mein Mann haben mich immer unterstützt, nebst Familie auch weiterhin einen anspruchsvollen Beruf auszuüben. Er empfindet es als Vorteil, eine berufstätige Frau zu haben. Als Gesprächspartner sind wir auf demselben Level, das bereichert unsere Beziehung sehr.

**Welchen Stellenwert hat die Arbeit in Ihrem Leben?**

Einen sehr hohen. Ich arbeite viel und gerne. Meine Karriere habe ich mir durch Leistung, fundiertes Wissen und enormen Arbeitseinsatz selber erarbeitet. Mit knapp 31 Jahren bekam ich das erste Kind, gleichzeitig stieg ich beruflich auf und übernahm verantwortungsvolle Posten, während ich nochmals zwei Kinder zur Welt brachte. Das ist ungewöhnlich, aber nicht unmöglich. Ich erachte es als Privileg, in beiden Welten zu leben; es gibt mir ein unglaubliches Glücksgefühl und macht mich zu einem zufriedenen Menschen.

**Wie steht es um Ihre Work-Life-Balance?**

Work-Life-Balance ist wichtig, aber noch wichtiger ist es, dass man zufrieden ist mit seinem Leben. Abgesehen davon ist 'work' ein Teil von 'life' und somit für mich nicht ein gegensätzlicher Begriff.

**Was raten Sie jungen Akademikerinnen im Hinblick auf ihre Laufbahn?**

Junge Akademikerinnen sollen mutig und selbstbewusst ihren Weg gehen und sich selber treu bleiben. Wir Frauen haben viele Stärken, die in der Arbeitswelt gefragt sind – mit diesen müssen wir punkten. Wer mit Vorurteilen konfrontiert wird, soll souverän bleiben und durch Leistung beweisen, dass es keinen Unterschied gibt zwischen Frau und Mann.

*Ein ausführliches Interview mit Dr. Dagmar Maria Kamber Borens finden Sie auf [www.careerstep.ch](http://www.careerstep.ch)*

VORNAME/NAME

Dr. Dagmar Maria Kamber Borens

ALTER

37 Jahre

FUNKTION

Chief of Staff des Group CFO;  
Managing Director

KONTAKT

Bahnhofstrasse 45  
8001 Zurich  
044 234 11 11  
[dagmar.kamber@ubs.com](mailto:dagmar.kamber@ubs.com)  
[www.ubs.com](http://www.ubs.com)