

«Wir Frauen holen auf»

Ab Juli leitet Fiona Trachsel eine Firma in einer Männerdomäne. Die 36-Jährige über Mut, Lohn und Gleichstellung.

Interview: Thomas Griesser

Die Medienmitteilung über Ihre Ernennung zur Firmenchefin ist betitelt mit «EWP steht künftig unter weiblicher Führung». Das impliziert, die Leitung durch eine Frau sei etwas Aussergewöhnliches. Ist es das?

Fiona Trachsel: In der Tat ist es sehr aussergewöhnlich, dass ich als Frau und zumal noch mit fachfremdem Hintergrund die Leitung eines Ingenieur- und Planungsunternehmens übernehme. Diese Branche ist extrem männerdominiert. Männer haben viel eher Leitungsfunktionen, selbst in unserer Firma, die, wo immer möglich, sehr auf Ausgewogenheit achtet. Verschiedentlich habe ich gehört, dass es in ganz Europa kaum ein anderes Unternehmen in unserer Branche gibt, das eine weibliche CEO hat.

Das hat gewiss auch damit zu tun, dass Frauen weniger in Berufen tätig sind, in denen es um Bau und Technik geht.

Ja. Relativ wenige Frauen ergreifen das Studium zur Bauingenieurin, und auch in den MINT-Fächern, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik, oder in Studiengängen wie Raumentwicklung & Infrastruktursysteme, die zur Planerin führen können, sind Frauen in der Unterzahl. Hinzu kommt der Faktor Karriereknick, Stichwörter Familie und Kinder. Viele Frauen haben mir denn auch zu meinem Mut gratuliert.

Empfinden Sie es denn als mutig, die Position als Chefin zu ergreifen?

Mutig insofern, weil es eine verantwortungsvolle Position ist. Aber nicht, weil ich eine Frau bin.

Sie sind seit viereinhalb Jahren Leiterin Unternehmenskommunikation bei EWP. Es passiert selten, dass jemand aus so einer Position an die Firmenspitze springt. Wie kommt's?

Unser Verwaltungsratspräsident und CEO Benno Singer ist im Namen des ganzen Verwaltungsrats mit diesem Vorschlag auf mich zugekommen, und ich habe rasch zugesagt. Im vergangenen Herbst hatte ich einen 18-monatigen berufsbegleitenden Executive MBA abgeschlossen, und mir war klar, dass ich mehr Führungs- und Budgetverantwortung will.

Dennoch: Sie verfügen über eine breit gefächerte Ausbildung und Berufserfahrung, doch, abgesehen von Ihrer Arbeit bei EWP, nicht im Ingenieurwesen und in der Planung. Inwieweit reicht dieses Rüstzeug für die Position als CEO?

Ich brauche kein Branchenrüstzeug. Unsere Geschäftsleitung besteht aus exzellenten Experten, die allesamt sehr viel Wissen und Berufserfahrung in diesem Bereich mitbringen. Ich bringe eben gerade den anderen



«Ich brauche kein Branchenrüstzeug»: Fiona Trachsel, Kommunikationsleiterin und bald Firmenchefin der EWP. Bild: PD

Teil ein, die Kommunikation, Führung aus einer anderen Perspektive, mit einem anderen Hintergrund. Das ergänzt sich wunderbar. Im Grunde ist Führung ja auch nichts anderes als Kommunikation.

Sie sind die Tochter der Gleichstellungsexpertin Helena Trachsel, die 14 Jahre beim Rückversicherer Swiss Re weltweit Chefin des Diversitätsmanagements war und seit zehn Jahren die Fachstelle für Gleichstellung des Kantons Zürich leitet. Wie hat Ihre Mutter Sie geprägt?

Enorm. Ich habe bereits als junge Frau erleben dürfen, was es heisst, wenn eine Mutter Karriere macht. Dank ihr und ihres Selbstverständnisses, das sich bei uns durch die gesamte Familie und Verwandtschaft zieht, habe ich mir schon früh überlegt, was ich selber beruflich in meinem Leben erreichen will.

Wie hat Ihre Mutter Beruf und Privatleben unter einen Hut gebracht?

Sie hat viel Verantwortung innegehabt, musste zeitweise viel reisen. Aber sie war immer da für meine Schwester und für

mich. Sie war eine der ersten in einer globalen Führungsposition mit einem Homeoffice-Tag, hat viel Arbeit mobil erledigt. Die Kombination von Familie und Arbeit hat ihr viel Energie gegeben und Freude bereitet.

2019 sagten Sie dem «Blick», vor Ihrem Eintritt bei EWP als Kommunikationsleiterin hätten Sie für sich einen Lohn von 102 000 Franken als angemessen errechnet. Geboten worden seien Ihnen dann knapp 95 000, und zu Ihrem eigenen Erstaunen hätten Sie sofort zugesagt. Was lief falsch?

Die Geschichte ist etwas verkürzt. Erstens hat man mir das Lohnband vorgelegt. Da habe

«Menschen gehören einfach gleichgestellt.»

Mit 36 an die Spitze

Per 1. Juli wird Fiona Trachsel Chefin des Ingenieur- und Planungsunternehmens EWP. Die 36-Jährige, die seit viereinhalb Jahren die Unternehmenskommunikation der Firma leitet, löst als CEO Benno Singer (62) ab, der sich künftig auf das Verwaltungsratspräsidium konzentriert.

Trachsel hat an der Universität Zürich Kommunikationsmanagement, Publizistik und Politologie studiert und im vergangenen Herbst an der Universität St. Gallen einen Executive MBA abgeschlossen. Sie arbeitete in verschiedenen Agenturen, in der Gastronomie und bei Swiss Re, sammelte Führungserfahrung in einem Kommunikations- und Verlagsunternehmen und ist ehrenamtlich vielfältig engagiert.

EWP, gegründet 1950, gehört Benno Singer und seinem Stellvertreter Philipp Odermatt. Das Unternehmen mit Sitz in Effretikon zählt 150 Mitarbeitende an sieben Standorten, davon einer in St. Gallen. (T. G.)

«Viele Frauen gewichten weiche Faktoren höher.»

ich gesehen, dass die Schere zwischen dem tiefsten und dem höchsten Lohn relativ wenig geöffnet ist, auch deutlich weniger als 1:12, wie es die gescheiterte Volksinitiative der Jusos verlangt hatte. Zweitens hat die Firma eine gute Pensionskasse und viele Fringe Benefits, also geldwerte Lohnnebenleistungen. Kurzum: Es war ein sehr guter Einstiegslohn, und das Gesamtpaket war locker 102 000 Franken wert.

Trotzdem: Gefehlt haben Sie nicht, ein Versäumnis, das laut Studien bei Frauen viel öfter vorkommt als bei Männern.

Ich habe nicht nachgehakt, richtig, es war ein Bauchentscheid. Und was die Lohnverhandlungen generell angeht: Wir Frauen holen auf, und das gar nicht mal so schlecht. Das höre ich auch, wenn ich mit ehemaligen Kommilitoninnen spreche.

Dennoch verdienen Frauen laut einer Bundesstudie von 2018 fast 20 Prozent weniger als Männer, und fast die Hälfte der Differenz ist nicht mit objektiven Kriterien wie berufliche Stellung, Ausbildung, Branche erklärbar.

Nebst Gründen wie dass Frauen beispielsweise häufiger Teilzeit arbeiten oder ihre Lohnentwicklung nach einer Heirat oft stagniert, gewichten viele Frauen weiche Faktoren höher. Und sie sagen sich oft, wenn ich meinen Beruf mit meinem Privatleben vereinbaren kann, dann macht es nicht so viel aus, wenn ich ein paar Tausender weniger verdiene im Jahr.

Neben der Gleichstellung beim Lohn: Was macht Gleichstellung für Sie sonst noch aus?

Menschen gehören einfach gleichgestellt. Das bedeutet einerseits, dass Menschen nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden, was nicht nur Frauen und Männer umfasst, sondern auch Menschen ausserhalb der Geschlechterbinarität. Es bedeutet auch die Inklusion beeinträchtigter Menschen und die Gleichstellung aller Menschen unabhängig von sexueller Orientierung, Religion, Hautfarbe, Herkunft, Aufenthaltsstatus und Nationalität.

Ihr Unternehmen ist diesbezüglich laut eigenem Bekunden gut unterwegs, hat auch zweimal den Prix Balance der Fachstelle Gleichstellung gewonnen. Was auffällt: Sie sind sehr um genderechte Sprache bemüht, schreiben von Kund*innen oder Gratulant*innen. Kritiker sprechen von Sprachverhöhnung. Das ist mir bewusst. Aber Sprache schafft Bewusstsein, und es geht in der Gleichstellung darum, eine Unternehmenskultur herzustellen, die alle Menschen anspricht und einbezieht. Und dies eben auch in der Sprache.

Stichwort Frauenquoten: Die einen halten sie für unabdingbar, andere sprechen von Quotenfrauen. Und Sie? Mein Herz sagt, es kann doch nicht sein, dass es eine Frauenquote braucht. Mein Gefühl sagt mir aber, leider geht es nicht ohne. Gerade in börsenkotierten Unternehmen hat es zu wenig Frauen in den Führungsgremien. Aber: Kaum eine Frau in einer solchen Topposition, mit der ich gesprochen habe, fühlt sich als Quotenfrau.

In der achtköpfigen EWP-Geschäftsleitung werden Sie die einzige Frau sein. Da gibt es weiterhin Nachholbedarf. Ich hoffe, mit mir als Vorbild können wir künftig noch die eine oder andere Frau zusätzlich gewinnen.

EWP hat seit gut zwei Jahren einen Standort in St. Gallen, auf dem Lattich-Areal beim Güterbahnhof. Wie läuft's? Gut. Wir haben das Team seit Beginn von zwei auf vier Köpfe verdoppelt, und wir haben hier die schönsten Büros in der ganzen Gruppe. Wenn uns der Markt weiterhin positiv aufnimmt, wachsen wir sehr gerne in der Ostschweiz, in der die Raum- und Mobilitätsplanung nach wie vor sehr gefragt ist.

«Happy Meal» bald ohne Spielzeug?

McDonald's Diese Nachricht dürfte für Nostalgiker aus dem «Happy Meal» ein «Sad Meal» machen – eine traurige statt eine glückliche Mahlzeit: Der Fast-Food-Riese McDonald's verzichtet im Ausland zunehmend auf Gratis-Plastikspielzeug, das bisher in der Menü-Box für die Kleinen steckte. Aktuell wirbt der US-Konzern in Frankreich in TV-Werbeclips für den Wandel. Neu können die jungen Gäste ein Malbuch, ein Lesebuch oder ein Spielzeug aus Karton zu ihrem Burger-Menü wählen. Der Nachhaltigkeitswandel kommt allerdings nicht nur aus eigenem Antrieb. Ab 2022 dürfte McDonald's gemäss französischem Gesetz sowieso keine Plastikfiguren mehr abgeben. Dieser Regelung kommt man nun zuvor.

Vor allem für Kinder der 1980er- und 1990er-Jahre sind die Plastikfiguren Kult, vom Hot-Wheels-Auto über die Burger- und Pommes-frites-Transformer bis hin zum Hamburger-Räuber «Hamburglar». Doch auch in den vergangenen Jahren waren Figuren aus Disney-Klassikern oder aus Filmen wie Minions oder Star Wars bei der jungen Kundschaft beliebt. Ganze Sets werden unter Liebhabern für bis zu 500 Dollar verkauft.

Auch in der Schweiz ist Plastik ein Thema

Nun droht den Plastikspielzeugen aber auch in der Schweiz das Aus. «Die Reduktion von Plastik ist für uns ein grosses Thema», sagt Deborah Murith, Sprecherin von McDonald's Schweiz. «In diesem Zusammenhang schauen wir uns auch die Plastikspielzeuge an.» Es sei dem Konzern wichtig, beim Spielzeug im «Happy Meal» auf nachhaltige Rohstoffe zu setzen. «Familien können seit 2019 zwischen einem Kinderbuch und einem Spielzeug wählen.»

Aufsehen erregte 2019 eine Petition in Grossbritannien von zwei Mädchen, die McDonald's und Dauerrivale Burger King aufriefen, Plastikspielzeug aus ihren Kindermenüs zu verbannen, um die Umwelt zu schützen. Burger King reagierte und spart so jährlich 320 Tonnen Plastik ein. McDonald's hingegen wählte einen Zwischenweg: Seit Anfang Jahr können Kinder zwischen einem Plüschtier, einem Kartonspielzeug und einem Buch wählen. (bwe)

Sieber Transport expandiert

Logistik Die Logistikbranche konnte von der Pandemie profitieren. Vor allem das Wachstum des Onlinehandels bringt den Transportunternehmen mehr Arbeit. «Wir erleben in diesem Bereich ein grosses Wachstum, das auch in den kommenden Jahren nicht abnehmen wird», so Dora Raueo, Mediensprecherin von Sieber Transport. Das Bernecker Unternehmen eröffnet deshalb im luzernischen Kriens seinen 18. Standort in der Zentralschweiz. Sieber Transport schafft in Kriens rund 35 bis 40 neue Arbeitsplätze. (red)