

«Es ist schade, wenn sich Frauen im Verlauf der Karriere typisch männliche Eigenschaften aneignen»

Christina Renevey vermittelt mit ihrer Firma Travel Job Market GmbH Stellen im Tourismus. TRAVEL INSIDE fragte nach, wie sie die Situation der Frauen im Tourismus beurteilt.

Worin sehen Sie die Ursache, dass das Verhältnis Frauen/Männer am Schalder zwar 7:3 ist, in Kaderstellen aber 2:8?

Das Verhältnis von 2 Frauen zu 8 Männern in Kaderpositionen ist repräsentativ für die gesamte Schweiz. Genau genommen sind laut Studien der Universität Zürich gar erst 3% sämtlicher Geschäftsleitungspositionen in Schweizer Firmen von Frauen besetzt.

Als Hauptursache sehe ich nach wie vor die Doppelbelastung «Familie und Karriere». Das Familien-Management – Kindererziehung, Haushalt, privates Sozialnetz pflegen – liegt nach wie vor mehrheitlich in der Verantwortung der Frau.

Als weitere Ursache wird auch archaisches Männerdenken angegeben. Als Führungskräfte werden Persönlichkeiten bevorzugt, die aktiv, konkurrierend, dominant und rational sind. Diese Eigenschaften treffen wohl eher auf



Christina Renevey (Travel Job Market).

männliche Bewerber zu. Zudem möchten sich Frauen weniger dem Verdrängungswettbewerb auf dem Weg zur Spitze aussetzen. Sie suchen die Erfüllung lieber in einer abwechslungsreichen Arbeit.

Kann und soll man dieses Missverhältnis überhaupt ändern?

Sicher wünsche ich mir mehr Frauen in Kaderpositionen. Frauen sind eine ideale Ergänzung zu den sehr oft sachorientierten Männern, bringen sie doch oft auch eine wichtige weibliche Denkweise ein, die die Chefetage bei Entscheidungsprozessen bereichert.

Es bedarf gesamtgesellschaftlicher Anstrengungen, um das Verhältnis Frau/Mann in Kaderstellen zu ändern. Stichworte hierzu: Erziehung, Stellenwert der Frau, Klischees, Vorurteile, Familienpolitik.

Was empfehlen Sie jungen Frauen im Tourismus, die ambitioniert sind auf geschäftliches Weiterkommen?

Ich lerne täglich junge und bestens ausgebildete, also gut qualifizierte Tourismusfachfrauen kennen. Oft mangelt es diesen Frauen jedoch an Selbstsicherheit. Deshalb rate ich ihnen dann, selbstbewusster aufzutreten und ihre Stärken zu präsentieren.

Es ist schade, wenn sich Frauen im Verlauf der Karriere typisch männliche Eigenschaften aneignen. Ich bin wie gesagt überzeugt, dass die weibliche Sichtweise eine ideale Ergänzung darstellt.

Besteht die Lohndifferenz zwischen Mann und Frau auch im Tourismus?

Kaderstellen im Tourismus werden mit einem gewissen Salär dotiert, unabhängig von Mann oder Frau.

Meine Erfahrung zeigt jedoch, dass sich Männer besser «verkaufen», bereits mit konkreten Lohnforderungen auftreten. Frauen verhalten sich bei Lohngesprächen eher zurückhaltender.

Wo eröffnen sich für Frauen derzeit die besten Arbeits- und Aufstiegschancen im Tourismus?

Überall. Wir finden im Tourismus ausgezeichnete Geschäftsführerinnen, HR-Leiterinnen, Product Managerinnen, Account- und Sales Managerinnen, Marketingleiterinnen und mehr. Für gut ausgebildete, sozial kompetente Frauen ist der Weg nach oben in allen Bereichen offen.

Welche Vorteile kann eine Teilnahme bei FIT bieten?

Ich beurteile FIT als ein gutes Netzwerk für Frauen im Tourismus. FIT organisiert Bildungsveranstaltungen und fördert den Erfahrungsaustausch unter Branchenfrauen. **JCR**

Es gibt viele Farber auf die Sie setzen

Wir danken für Ihr Ver

D