

## Kurzporträt Ernst & Young

Ernst & Young ist ein führendes Unternehmen für Wirtschaftsprüfung und Beratung. Es ist insbesondere in den Bereichen Steuer- und Rechtsberatung, Risikomanagement-Beratung, Transaktionsunterstützung sowie Accounting Services tätig. In der Schweiz beschäftigt Ernst & Young rund 1700 Mitarbeitende und erzielte im Geschäftsjahr 2005–2006 einen Umsatz von CHF 482,1 Mio. Das internationale Netz von Ernst & Young Global umspannt 140 Länder und beschäftigt rund 114 000 Mitarbeitende. Weitere Informationen zu Ernst & Young finden Sie auf unserer Homepage [www.ey.com/ch](http://www.ey.com/ch).

## GROW: Ziele und Massnahmen

### Was sind die Ziele von GROW?

- Ernst & Young für Frauen attraktiver machen
- Anzahl Frauen im Kader erhöhen
- Anzahl weiblicher Partner verdoppeln

### Wie erreicht GROW diese Ziele?

#### *Mentoring*

Ein Partner von Ernst & Young wird zum Mentor für maximal zwei Mitarbeiterinnen. Er coacht sie, lässt sie von seinen Erfahrungen profitieren und ist Anlaufstelle für Fragen aller Art. Er hilft ihnen dabei, ihre Fähigkeiten auszubauen, ihr Beziehungsnetz zu vergrössern und ihre Karriere zu planen. Zu diesem Zweck werden regelmässige Treffen vereinbart und Ziele festgelegt. Nach zwei Jahren entscheidet die Mentee, ob sie das Mentoring fortsetzen möchte. Sie kann sich dazu auch einen anderen Partner aussuchen.

#### *Sensibilisierung und Schulung*

An Universitäten und Hochschulen bietet Ernst & Young speziell für Frauen Workshops zum Thema Bewerbung an. Hier erfahren Absolventinnen Rezepte zum beruflichen Erfolg, lernen Präsentationstechniken und verbessern ihre Rhetorik. Ernst & Young will Frauen so den beruflichen Einstieg erleichtern.

#### *Familienförderung*

Bei Ernst & Young profitieren berufstätige Eltern vom kostenlosen Childcare-Beratungsservice. Dieser vermittelt den Familien massgeschneiderte Lösungen in Form von Tagesstätten, Au-pairs oder Notmüttern und unterstützt die Eltern so in ihrer Doppelrolle. Zudem besteht für alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, nach einer Geburt oder in anderen speziellen Familiensituationen, Teilzeit zu arbeiten. Auf die individuelle Situation der Mitarbeitenden wird Rücksicht genommen. Gemeinsam mit den Vorgesetzten findet man eine für alle befriedigende Lösung.



ERNST & YOUNG AG

[www.ey.com/ch](http://www.ey.com/ch)

© 2006 Ernst & Young.  
All rights reserved.  
Ernst & Young is  
a registered trademark.



**ERNST & YOUNG**

*Quality In Everything We Do*

# **Growth and Retention Of Women (GROW)**

**Frauenförderung bei Ernst & Young**



## **GROW – der Name ist Programm**

Frauen spielen im Berufsleben eine immer wichtigere Rolle. Dennoch sind sie in den oberen Etagen der Unternehmen unterproportional vertreten. Auch bei Ernst & Young sieht das Bild leider noch nicht anders aus: 35 % aller Mitarbeitenden sind Frauen, von diesen Frauen befinden sich nur 20 % im mittleren und oberen Kader.

Das soll sich nun ändern. Denn Frauen sind nicht weniger karriereorientiert als Männer. Oft müssen sie jedoch härter arbeiten, um die gleichen Ziele zu erreichen wie ihre Kollegen. Deshalb hat Ernst & Young 2005 die Initiative GROW (Growth and Retention Of Women) ins Leben gerufen. Ziel dieser Initiative ist es, unser Unternehmen für Frauen attraktiver zu gestalten, den Frauenanteil in Managementpositionen zu erhöhen und die Zahl der weiblichen Partner in den nächsten fünf Jahren zu verdoppeln. Massnahmen wie Mentoring und Förderung von Teilzeitarbeit sollen dazu beitragen, diese Ziele zu erreichen.

Damit Frauen vermehrt und in attraktiveren Positionen berufstätig werden, muss eine Sensibilisierung sowohl innerhalb als auch ausserhalb unseres Unternehmens stattfinden. Mit dieser Broschüre möchten wir einen Beitrag dazu leisten. Hier erfahren Sie mehr über die Ziele und Massnahmen von GROW. Zudem sollen drei beispielhafte Erfolgsgeschichten von Frauen bei Ernst & Young anderen Frauen Mut machen, ihren Weg zu gehen. Lesen Sie, wie diese Frauen ihre unterschiedlichen Verpflichtungen unter einen Hut bringen, und lassen Sie sich von so viel Frauenpower anstecken!

**Barbara Lambert**

Partner und Member of the Board of Directors  
Leiterin GROW Task Force Schweiz



## **Monika Moritz, Senior Manager**

### **Wie organisieren Sie sich zu Hause?**

Nach der Geburt meines ersten Kindes ist mein Mann fast zwei Jahre lang zu Hause geblieben. Er ist wieder in den Beruf eingestiegen, nachdem mein zweiter Sohn geboren war. Nach vier Monaten Schwangerschaftsurlaub habe ich meinen Job erneut aufgenommen und eine Kinderfrau engagiert. Sie muss aufgrund meiner Arbeitszeiten sehr flexibel sein. Eine Kinderkrippe mit fixen Betreuungszeiten kommt für mich deshalb nicht in Frage.

### **Wieso steigen viele Frauen nach einer Geburt nicht mehr in den Beruf ein?**

Auch ich bin schweren Herzens wieder ins Büro gegangen, obwohl ich sehr gerne arbeite und mir mein Job Spass macht. Die Beziehung zwischen einer Mutter und ihrem Säugling ist einfach sehr eng. Aber für mich war immer klar, dass ich Familie und Beruf vereinbaren will und kann.

### **Ist Teilzeitarbeit möglich bei Ernst & Young?**

Ernst & Young hat beide Male positiv reagiert, als ich meine Arbeitszeit gekürzt habe, zuerst von 100 % auf 80 % und schliesslich auf 60 %. Allerdings habe ich immer in Aussicht gestellt, dass ich nur vorübergehend 60 % arbeiten werde. Denn ich weiss, dass ein Arbeitspensum von 60 % auf meiner Stufe schwierig ist, für alle Beteiligten.

### **Wozu braucht es Mentoring?**

Männer überlegen sich, was firmenpolitisch mit einer Arbeit verbunden ist und wie sie dadurch in ihrer Karriere weiterkommen. Frauen stellen sich diese Fragen – aus meiner Sicht – weniger. Sie konzentrieren sich auf den fachlichen Aspekt einer Arbeit, mit dem sie überzeugen wollen. Deshalb braucht es Mentoren, welche die Stärken einer Frau aufzeigen, sie fördern, indem sie sie zu wichtigen Meetings und Anlässen mitnehmen, sie bekannt machen und klar zu ihr stehen.

### **Wie können sich Frauen in einer Männerwelt positionieren?**

Frauen müssen mehr «networken». Sie müssen schon an der Universität damit anfangen, ein Netzwerk aufzubauen und zu pflegen, wie es auch die Männer tun. Zum Beispiel indem sie ab und zu eine wichtige Person anrufen, statt eine Arbeit zu beenden. Denn gefördert wird nur, wer bekannt ist.

### **Was wünschen Sie sich für die Zukunft?**

Dass man Frauen mehr fördert, nachdem sie ein Kind bekommen haben, es als Herausforderung sieht und nicht als Problem. Dass die Unternehmen die nötige Infrastruktur zur Verfügung stellen, zum Beispiel Krippen vor Ort. Und dass auch Männer aktiv darin gefördert werden, Teilzeit zu arbeiten, um für ihre Familie da zu sein. Aber vor allem wünsche ich mir, dass man die Veränderung der Unternehmenskultur, die mit der steigenden Beteiligung von Frauen an Schlüsselpositionen unweigerlich verbunden ist, nicht als Bedrohung sieht, sondern als einen entscheidenden Marktvorteil greift.



## **Robin Ginn, Partner**

### **Warum braucht es mehr Frauen in der Arbeitswelt?**

Männer und Frauen haben unterschiedliche Stärken. Bringt man sie zusammen, erhält man ein besseres Resultat. Gemäss meinen Beobachtungen erwarten auch Kunden, dass ihr Mandat von einem gemischten Team bearbeitet wird. Ausserdem glaube ich, dass Männer gerne mit Frauen zusammenarbeiten.

### **Wie sind Sie Partnerin geworden?**

Es war nicht einfach. Ich habe hart dafür gearbeitet, aber auch viel Unterstützung erhalten. Anfangs hatte ich das Gefühl, niemals im «Boys Club» aufgenommen zu werden. Aber ich habe meine Fähigkeiten unter Beweis gestellt und konnte die anderen Partner von mir überzeugen. Doch ich bin erst seit drei Jahren Partner. Ich habe weiterhin viel zu lernen!

### **Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit?**

Sie ist eine grosse Herausforderung. Man hat sehr viel Verantwortung und eine Menge zu tun, aber dadurch entwickelt man sich laufend weiter. Ich arbeite mit tollen Leuten zusammen und bin stolz darauf, ein Teil von Ernst & Young zu sein. Als Partner hat man nicht schon alles erreicht, im Gegenteil, es fängt erst richtig an.

### **Kann man Partner werden, wenn man Teilzeit arbeitet?**

Durchaus. Wenn man jahrelang grossen Einsatz zeigt und dann etwas zurückschrauben will aufgrund einer besonderen Lebenssituation, kann man trotzdem Partner werden. Man hat sich bereits bewiesen und gezeigt, dass die nötige Motivation vorhanden ist, um diese verantwortungsvolle Aufgabe wahrzunehmen. Dies ist allerdings nicht zu verwechseln mit einer grundsätzlichen Einstellung, Teilzeit zu arbeiten. Hier könnte der Eindruck entstehen, dass man es nicht so ernst meint und nicht die nötige Einsatzbereitschaft vorhanden ist.

### **Was kann ein Mentor für seine Mentee tun?**

Er muss die Person kennen lernen, ihr gut zuhören und so ihre Bedürfnisse und Ziele erkennen. Dann muss man gemeinsam überlegen, was innerhalb des Unternehmens machbar ist. Durch Ratschläge kann er ihr dabei helfen, ihre Ziele zu erreichen.

### **Ihre Empfehlung an eine Frau, die Karriere machen will?**

Sie soll an sich selbst glauben, denn sie kann es schaffen. Aber dafür muss sie immer am Ball bleiben, hartnäckig sein und Werbung machen in eigener Sache. Denn niemand wird sie an der Hand nehmen, sie muss sich selber dafür einsetzen. Deshalb sollte sie nur einen Karrierepfad einschlagen, wenn sie es wirklich will.



## **Michèle Luyet, Manager**

### **Wie bringen Sie Familie und Karriere unter einen Hut?**

Man kann nicht zugleich eine wunderbare Mutter, eine gute Hausfrau und eine erfolgreiche Geschäftsfrau sein. Ich habe mich entschieden, eine gute Geschäftsfrau und Mutter zu sein. Die Kinderfrau, die sich während meiner Arbeitszeit um meinen Sohn kümmert, ist mir auch eine grosse Hilfe im Haushalt. So bleibt mir viel mehr Zeit mit meinem Kind, wenn ich nach Hause komme, und ich kann meine freien Tage mit meiner Familie geniessen. Dank meiner Kinderfrau bin ich auch flexibler im Beruf.

### **Wie hat Ihr Umfeld auf Ihre Schwangerschaft reagiert?**

Anfangs nicht sehr positiv. Viele Leute denken, dass unsere Branche kein Ort ist für Frauen mit Kindern. Einige haben mir geraten, mir eine weniger fordernde Arbeit zu suchen. Sie meinten es gut mit mir, haben mich aber nicht unterstützt. Doch als ich aus meinem Schwangerschaftsurlaub zurückkam, war die Initiative GROW gerade im Anlauf. Das hat mir sehr geholfen. Meine Vorgesetzten verstanden, dass ich wirklich bleiben wollte und ein Vorbild für andere Frauen sein kann.

### **Also ist Teilzeitarbeit in der Branche von Ernst & Young möglich?**

Meiner Meinung nach eignet sich unsere Branche sehr gut für Frauen mit Kindern. Ich habe es in den USA gesehen und mache die gleiche Erfahrung selbst. Man kann auch mit einem geringeren Arbeitspensum Verantwortung übernehmen. Man muss nur weniger Mandate betreuen und erreichbar sein an den Tagen, die man nicht im Büro verbringt.

### **Haben Sie manchmal das Gefühl, niemandem gerecht zu werden?**

In meinem Beruf bisher nicht, aber zu Hause ab und zu. Mein Sohn weint manchmal, wenn ich zur Arbeit gehe. Das ist hart für mich. Aber ich denke, dass er nicht wirklich unter meiner Arbeit leidet, weil ich zu Hause intensive, schöne Stunden mit ihm verbringe. Ich sehe, dass er glücklich ist. Ich leide wohl mehr darunter als er.

### **Wie emanzipiert ist die Schweiz Ihrer Meinung nach?**

Im Vergleich zu den USA liegen wir zehn Jahre zurück. Was ich dort gesehen habe, ist fantastisch und hat mich motiviert, Karriere und Familie zu verbinden. In der Schweiz ist das aber viel schwieriger, weil die Infrastruktur fehlt. Zum Beispiel gibt es viel zu wenig Kinderkrippen. Schweizerische Unternehmen sind oft nicht darauf eingestellt, dass Mütter arbeiten, weil das lange Zeit selten der Fall war. Diese Mentalität muss sich ändern.

## Wie kann man die Mentalität der Schweizer ändern?

Indem mehr berufstätige Frauen Kinder bekommen und beweisen, dass es möglich ist, Kind und Karriere zu vereinen. Je mehr Frauen das tun, desto glaubwürdiger wird es. Zuerst müssen wir aber die Frauen ermutigen, denn viele glauben nicht, dass sie gleichzeitig Mutter und Geschäftsfrau sein können. Auch ich hatte meine Zweifel, bevor ich in den USA das Gegenteil gesehen habe.

## Was raten Sie einer Frau, die Karriere und Familie vereinen möchte?

Sie braucht Hilfe im Haushalt und ein Umfeld, das sie unterstützt. Auch ist es einfacher, Kinder zu bekommen, wenn sie schon ein gewisses Niveau auf der Karriereleiter erreicht hat, in unserem Fall, wenn sie Manager ist. Sie ist dadurch flexibler. Ausserdem muss sie bereit sein, Geld auszugeben für die Betreuung der Kinder und für die Hilfe im Haushalt. Das ist mit einer finanziellen Einbusse verbunden. Aber die Ausgabe lohnt sich, weil sich die Lebensqualität dadurch enorm erhöht.

**Monika Moritz** ist in Deutschland aufgewachsen und hat an den Universitäten Heidelberg, Schanghai und Leiden Sinologie studiert. Sie hat mehrere Jahre in China gelebt und nach ihrer Rückkehr nach Deutschland ein verwaltungswissenschaftliches Aufbaustudium absolviert. Nach einigen Jahren als Mitarbeiterin in der Steuerabteilung eines Prüfungs- und Beratungsunternehmens sowie als Studiengangreferentin an der Fachhochschule Konstanz, startete sie 1999 ihre Karriere bei Ernst & Young in Zürich. 2003 wechselte sie zu Ernst & Young Lausanne. Sie ist Senior Managerin und spezialisiert auf internationales Mehrwertsteuerrecht. Monika Moritz ist verheiratet, Mutter zweier kleiner Söhne und arbeitet zurzeit 60 %.

**Robin Ginn** wuchs in New York auf und absolvierte ihren Bachelor of Science in Accounting an der Alfred University. Nach ihrem Studium machte sie eine Ausbildung zur Wirtschaftsprüferin. Ihr beruflicher Weg führte sie über eine lokale Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in New York und eine Bank in Kalifornien im Jahr 1995 nach Europa, wo sie bei Ernst & Young Basel einstieg. Seither war sie in Los Angeles und in der Schweiz im Bereich Audit für Ernst & Young tätig. Heute arbeitet sie in Zürich vor allem auf grossen internationalen Mandaten und ist seit fast drei Jahren eine von vier weiblichen Partnern bei Ernst & Young.

**Michèle Luyet** ist im Wallis aufgewachsen und hat an der Universität Lausanne Wirtschaft studiert. Während ihres Studiums hat sie einige Monate in München gelebt und dort ihre Deutschkenntnisse perfektioniert. Nach ihrem Abschluss an der Universität ist sie bei der UBS in die Berufswelt eingestiegen. Über Arthur Andersen gelang sie im Jahr 2002 zu Ernst & Young. Sie ist Wirtschaftsprüferin mit Spezialgebiet Bankenwesen und hat 15 Monate in Washington und New York für Ernst & Young gearbeitet. Michèle Luyet ist Manager. Sie ist verheiratet, Mutter eines einjährigen Sohnes und arbeitet zurzeit 80 %.