

Zeitschrift: Zivilschutz = Protection civile = Protezione civile
Herausgeber: Schweizerischer Zivilschutzverband
Band: 40 (1993)
Heft: 11-12

Artikel: Vom Bauernkind zur Bankdirektorin
Autor: Baumann-Lerch, Sylvia / Saxer, Lydia
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-368396>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Die Karriere der Kaderfrau Lydia Saxer

Vom Bauernkind zur Bankdirektorin

Dr. oec. publ. Lydia Saxer ist seit sechs Jahren Direktorin bei der Bank Prokredit AG, deren Zentrale sich in Zürich befindet. Sie ist Mitglied der Geschäftsleitung und präsidiert überdies den Verband Schweizerischer Kreditbanken und Finanzierungsinstitute.

SYLVIA BAUMANN-LERCH

«Ich bin ein Arbeitspferd», sagt Lydia Saxer von sich selbst, und präzisiert: «Ich arbeite eben auch sehr gerne.» Wer mit der sympathischen, freundlichen Direktorin zu tun hat, bekommt allerdings niemals den Eindruck, sie stehe in irgendeiner Weise unter Druck. Ihre offene Art, ihr ruhiges und herzliches Auftreten wirkt auf ihre Umgebung unweigerlich ansteckend.

Wie ist die heute 45jährige, in Altstätten (SG) aufgewachsene Lydia Saxer auf den Chefsessel geklettert? Als Kind von Eltern, die gemeinsam einen aus Bauernhof, Schnapsbrennerei und Weinhandlung bestehenden Kleinbetrieb führten, sei es für sie schon immer selbstverständlich gewesen, dass auch Frauen – in ihrem Fall die eigene Mutter – im Geschäft mitarbeiten, mitdenken und mitentscheiden. Solchermaßen geprägt fiel es Lydia Saxer nicht schwer, nach dem plötzlichen Tod ihres Vaters in dessen Fussstapfen zu treten. Frau Saxer hatte sich an der Hochschule St.Gallen bereits wesentliches Rüstzeug geholt; später doktorierte sie in Zürich – in ihrer Dissertation befasste sie sich mit dem Thema «Konsumkredite».

Lydia Saxers Blitzkarriere bei der bedeutendsten schweizerischen Konsumkreditbank begann 1979 mit einer Anstellung als Direktionsassistentin. «Ich habe hier ein gutes Umfeld vorgefunden, bin auch nie von Männern gebremst worden», sagt Frau Saxer rückblickend, «wohl einfach, weil ich Aufgaben anpacken konnte, die mir besonders lagen und ich deshalb auch entsprechend gut erfüllen konnte.»

Für «Zivilschutz» beantwortete die sympathische Kaderfrau einige gezielte Fragen.

Führen Frauen anders als Männer? Wenn ja, wo liegen die Unterschiede?

Lydia Saxer: Die wichtigsten Führungseigenschaften müssen bei Männern und Frauen gleichermassen vorhanden sein,

damit die Führung erfolgreich sein kann. Unterschiede sind aufgrund bisheriger Erfahrungen höchstens darin festzustellen, dass Frauen etwas weniger prestigebewusst auftreten und mehr zu ihren Emotionen stehen als Männer. Sie entwickeln daraus natürliche Stärken.

Welches sind die wichtigsten Fähigkeiten, über welche Führungsverantwortliche verfügen müssen?

Sie müssen kommunikationsfähig sein, eine natürliche Autorität ausstrahlen, eine konsequente Haltung einnehmen und gleichwohl sensibel sein.

Welche Bedeutung hat die menschliche Ethik im Geschäftsleben?

Menschliche Ethik nimmt eine zentrale Stellung ein. Die ethische Grundhaltung der Führungsverantwortlichen kommt sowohl im Marktauftritt der Unternehmung wie in ihrer Haltung gegenüber den Mitarbeitern zum Ausdruck.

Gibt es Ihrer Ansicht nach zu wenig Frauen in Führungspositionen? Wenn ja, weshalb?

In absoluten Zahlen betrachtet ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen zu gering. Dass Frauen heute untervertreten sind, ist einerseits das Resultat der über Generationen aufrechterhaltenen traditionellen Rollenbilder von Mann und Frau; andererseits hat die Wirtschaft bis heute noch keine tauglichen Lösungen gefunden, um Frauen eine angemessene Kombination zwischen Beruf und Familie zu ermöglichen.



Lydia Saxer: «Frauen stehen mehr zu ihren Emotionen.»

Wäre eine Quotenregelung sinnvoll, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen?

Keinesfalls, denn Quotenregelungen widersprechen dem Postulat der echten Emanzipation der Frauen. Frauen sollen aufgrund ihrer Fähigkeiten und Eignung in Führungspositionen befördert werden und nicht aufgrund der Zufälligkeit ihres Geschlechts.

Wie beurteilen Sie die Chancen von gezielten, paritätischen Mann/Frau-Besetzungen in Chefetagen?

Das wäre eine andere Form der Quotenregelung. Wie ich jedoch bereits erwähnt habe, muss die Besetzung von Chefpositionen nach den Kriterien der Fähigkeit und der besonderen Eignung für die zu erfüllende Aufgabe erfolgen.

Was halten sie von der verbreiteten Auffassung, Frauen hätten zu wenig Selbstvertrauen, um den Aufstieg in verantwortungsvolle Stellen anzuvisieren?

Die unterdurchschnittliche Dotierung verantwortlicher Stellen mit Frauen ist wohl weniger eine Frage mangelnden Selbstvertrauens als eine Frage fehlender Bereitschaft, die Doppelbelastungen, die sich aus Beruf und Familie ergeben, auf sich zu nehmen. Jeder erfolgreiche Spitzenmanager arbeitet heute 120–150 Prozent der Normalarbeitszeit. Frauen mit Familie haben ein solches Zeitbudget nicht.

Wie könnte oder sollte Ihrer Ansicht nach der Führungsstil von morgen aussehen?

Der Persönlichkeitsentwicklung als Grundlage der sozialen Kompetenz der Führenden sollte gegenüber der reinen Sachkompetenz auf allen Hierarchiestufen noch mehr Gewicht beigemessen werden als heute.

Wie haben Sie ihren Weg gemacht und was ist das Geheimnis Ihrer erfolgreichen Führungsphilosophie?

Man muss auf Menschen offen und positiv zugehen, den eigenen Standpunkt mit Überzeugung vertreten und Andersdenkende dennoch akzeptieren. Andersdenkende dürfen nie als persönliche Feinde betrachtet werden und ihre Angriffe in der Sache dürfen nicht persönlich genommen werden. ▢