

Valérie de Montmollin

## «Ich mache einfach»

Valérie de Montmollin hat bis jetzt ein bewegtes Leben hinter sich. Als Kind vom eigenen Onkel missbraucht, gerät sie als junge Frau in eine schwer toxische Beziehung. Parallel dazu baut sie ihr eigenes Unternehmen an der Zürcher Bahnhofstrasse auf und überzeugt als Musikerin und Komponistin. In ihrer Autobiografie «Ich mache einfach», erschienen im Münster Verlag, schildert sie sehr anschaulich ihr persönliches Erfolgsrezept und beantwortet die Frage, warum sie einfach weitermacht. Wir drucken untenstehend einen Ausschnitt aus dem lesenswerten Buch über ihre unternehmerischen Anfänge ab. ([www.muensterverlag.ch/](http://www.muensterverlag.ch/) [www.valeriedemontmollin.ch](http://www.valeriedemontmollin.ch))

Text: Valérie de Montmollin Bilder: Münster Verlag



Bewegtes Frauenschicksal: «Ich mache einfach», Valérie de Montmollin, Münster-Verlag 2025 ([www.muensterverlag.ch](http://www.muensterverlag.ch)).

1999 gründete ich mein eigenes Unternehmen, IT Di-Visions AG in Zürich, im Bereich IT-Rekrutierung. Ich hatte nie den Traum gehegt, selbstständig zu sein. Mein Traum war eher, eine Grossfamilie mit vielen Kindern zu haben. Überraschung, jetzt gründete ich mit 26 Jahren anstelle der Familie erst mal eine Firma. Auch gut. Zuvor hatte ich vier Jahre relevante Berufserfahrung bei einem Mitbewerber gesammelt und war bereit, den grossen Schritt zu wagen. Für meine Verhältnisse hatte ich zuvor sehr viel Geld verdient. Zu Spitzenzeiten beschäftigte ich 98 Contractors, welche hauptsächlich bei der damaligen SBG, Perot Systems und Sys-

tor im Einsatz waren. Damit erzielte ich viel Geld für das Unternehmen, das mich anstellte und mich entsprechend gut entlohnte. Sie behandelten mich wie eine Prinzessin. Ich wurde sozusagen jedes Jahr europaweit zur «Sales of the Year» gekürt, bekam eine Rolex-Uhr als Special Award geschenkt und wurde auf eine Kreuzfahrt zu den Bahamas eingeladen. Gleichzeitig, und das störte mich zunehmend, hatten sie eine ziemlich werfliche Geschäftsethik. So hielt ich mich nicht an die Vorschriften, die ich nicht vertreten konnte. Aufgrund meines Erfolges liess man mich gewähren, aber es gefiel mir immer weniger, zu dieser Rasselbande zu gehören. Ich kündigte und gründete darauf mein eigenes Unternehmen in Zürich, wohin ich schon vor zwei Jahren gezogen war. In meinem jugendlichen Übermut war ich der festen Überzeugung, dass ich es allein besser schaffen würde. Die Akquisition neuer Grosskunden war mit einem frisch gegründeten Unternehmen nicht ganz so einfach. So wollte ich die damalige Credit Suisse gewinnen. Da meine Kontakte vorwiegend bei der anderen Schweizer Grossbank arbeiteten, suchte und fand ich im Internet den Namen eines IT-Verantwortlichen. Leider war «nur» der Name des CIOs auffindbar. CIOs von Grossbanken sind schwer erreichbar und nehmen Anrufe ohnehin nicht selbst entgegen. Sie haben Vorzimmerdamen, die sie vor der Aussenwelt schützen. In meinem Kopf war nichts unmöglich und so rief ich den damaligen CIO einfach über die Telefonzentrale an. Ich hatte Riesenglück und er war plötzlich am Telefon. Er war sichtlich erstaunt und gleichzeitig amüsiert über meine Anfrage und zeigte sich sehr kooperativ. Er meinte: «Wie heisst Ihre Firma?», ich

erwiderte munter «IT Di-Visions.» Er: «Dieser Name ist mir nicht geläufig.» Ich: «Das ist verständlich, ich habe das Unternehmen vor zwei Wochen gegründet.» Wir lachten. Er gab mir die Namen und Telefonnummern seiner einzelnen IT-Chefs bekannt und sagte, ich dürfte mich auf unser Telefongespräch beziehen. Prima! Das war mein imposanter Start bei der Credit Suisse. Ähnlich schaffte ich es, bei anderen namhaften Kunden einzusteigen, die ich bis heute betreue. Nach fünf Monaten hatte ich das Break-Even bereits geschafft – also ebenso viele Ausgaben wie Einnahmen erwirtschaftet. Fünf Monate, das ist eine Rekordzeit. Nach knapp einem Jahr hatte ich mir innerhalb der Credit Suisse Gruppe einen guten Namen gemacht, sodass man mir überraschenderweise ein RPO (Recruiting Process Outsourcing) anvertraute – ich sollte für die Division CSFB (Credit Suisse First Boston) ein Recruiting Desk aufbauen und betreiben. Von der Stellenfreigabe bis hin zur Stellenbesetzung waren wir verantwortlich, dann übergaben wir den «Ball» dem internen HR. Im IT-Bereich, aber auch in sämtlichen anderen Bereichen (Controlling, Trading, Sales, M&A, Rechtsdienst, Marketing, HR etc.). Für Temporäre. Für Festangestellte. Für Hochschulabsolventen. Für Praktikanten. Für Contractors (Personalverleih). Wir beschäftigten vor Ort bei Credit Suisse vier Mitarbeitende. Das war eine totale Erfolgsgeschichte für alle Beteiligten. Im Rahmen der Insourcing-Initiative der Credit Suisse verkauften wir unseren Recruiting Desk 2008 an die Credit Suisse Gruppe. Währenddessen, 2001, zog ich mein Geschäft an die edle Bahnhofstrasse in Zürich um, wo wir repräsentative Büroräumlichkeiten miete-

ten. Das Team um mich wuchs im kleinen Rahmen bis zu maximal 12 Mitarbeitenden. Heute setze ich mit 4 Mitarbeitenden über 10 Mio CHF pro Jahr um – rekordverdächtig. Seit 26 Jahren führe ich aktiv mein Unternehmen. In all den Jahren stellten wir uns erfolgreich einigen Wirtschaftskrisen. Wir hatten gute Jahre, sehr gute Jahre, aber auch schlechte und sehr schlechte. Durchhaltevermögen, Fleiss, Disziplin und Optimismus sind in Hülle und Fülle erforderlich, um als Unternehmerin zu bestehen.

IT ist nach wie vor ein eher männerdominierter Bereich. Für eine junge Frau ist der Zugang zu Kunden sicherlich einfacher, weil man persönlich meistens herzlich zu Gesprächsterminen empfangen wird. Die Kehrseite davon ist, dass sich einige Männer gerade in heiklen Konfliktsituationen aufspielen, als lebten wir noch in der Zeit der Hexenverfolgung um 1600 herum: beschuldigend, herabsetzend, unfair, übergriffig, zusammengefasst: allmächtig und frauenfeindlich. Sprüche wie: «Diese Applikation (Software), ähmm, vielleicht ist es so für Sie verständlicher: Stellen Sie sich vor, Sie hätten Pfannen und Töpfe im Küchenschrank vor sich.» Oder: «Stellen Sie sich vor, Sie öffnen Ihre Garderobe und sehen Ihre Kleider darin nach Farbe eingereiht – das können Sie sich gut vorstellen, oder?» Ich hatte Kunden, die gerne Partner meiner Firma geworden wären. Einer schlug mir sogar vor, ich würde weiterhin selbständig arbeiten (vielen Dank, das ist grosszügig, mein Herr), und er würde dafür sorgen, dass ich über ihn Aufträge erhalten würde. Er würde weiterhin für seine Bank arbeiten (und den vollen Lohn verdienen), aber wir würden uns als Geschäftspartner den Jahresgewinn teilen (wow). Die Schwierigkeit hier war, mir nicht anmerken zu lassen, wie frech, diskriminierend und hinterlistig sein Vorschlag war. Ich wollte ihn ja als Kunden behalten. Andere Kunden fragten nach einem Kick-back, das sei in der Branche üblich, meinten sie. Aber ich war ja auch schon lange in der Branche und für mich kam es nie infrage. Ich mag mich an eine hässliche Situation mit einer renommierten Schweizer Privatbank erinnern, mit welcher ich seit zwölf Jahren eine erfolgreiche Geschäftsbeziehung pflegte und einige Contractors im Einsatz hatte. An dieser Krisensitzung verhielt sich mein Gegen-

über – der verantwortliche «Procurement», der von einem juristischen Mitarbeiter der Rechtsabteilung begleitet war – filmreif. Ich war bestürzt. Es ging um eine neue Vertragsklausel, die sie mir und allen anderen Lieferanten aufzwingen wollten. Sie wollten nämlich durchsetzen, dass wir als Personalverleiher für jeden Schaden, den sein Mitarbeiter angeblich angerichtet hatte, mit 150000 Franken haftbar gemacht würden. Die Beweislast lag beim Personalverleiher. Er musste beweisen, dass sein Mitarbeiter für den vermeintlich entstandenen Schaden weder verantwortlich noch daran beteiligt war. Wer sich im IT-Personalverleih-Geschäft auskennt, weiss, dass dies nachzuweisen faktisch unmöglich ist, da der verliehene IT-Mitarbeiter beim Kunden vor Ort und unter seiner Weisung arbeitet. Der Personalverleiher hat keinen Zugriff. Die Sitzung verlief so: Von Beginn an schrie mich der Kunde an, er war ausser sich. Seine Stimme hallte im Sitzungszimmer wider. Sein Kollege aus der

---

«In Konfliktsituationen spielen sich Männer so auf, als lebten wir noch in der Zeit der Hexenverbrennung.»

---

Rechtsabteilung machte keinen Mucks. Mich liess er nicht zu Wort kommen. Mein schreiender Kunde versuchte mich mit allen Mitteln einzuschüchtern und mundtot zu machen. Was erreichte ich mit dieser Sitzung? Nichts. Entweder wir akzeptieren die Klausel genauso, wie sie dasteht, oder die Bank verzichtet auf eine weitere Zusammenarbeit mit uns. Punkt. Nach zwölf Jahren erfolgreicher Zusammenarbeit? Ja. Den neuen Vertrag unterschrieb ich nicht. Die Zusammenarbeit mit dieser Privatbank war beendet. Ein Wiedereinstig, auch dreizehn Jahre später, erscheint unmöglich.

Zwar sind nicht mehr die gleichen Akteure am Werk, aber die Ehemaligen haben offenbar Notizen hinterlassen, die mir nachhaltig schaden. Ich habe auch erlebt, dass namhafte Kunden Urkunden gefälscht haben. Offenbar waren sie der Meinung, ich sei zu doof, um es zu bemerken. Es endete vor Gericht. Wir mussten uns einigen. Ein weiteres einschneidendes Erlebnis überrollte mich 2014. Credit

Suisse übergab das Contracting-Geschäft einer globalen externen Firma, die nun ab Oktober 2014 die Rechnungen der Lieferanten abwickeln bzw. auszahlen würde. So weit, so gut, doch ab Oktober 2014 wurden keinerlei Rechnungen mehr beglichen. Die Zahlungen stockten ohne Grund. Wir hatten über 20 Mitarbeiter im Einsatz bei der Credit Suisse. Bei einem durchschnittlichen Monatslohn von 15000 Franken ergibt es einen notwendigen Cash-Flow von grobgeschätzten 300000 Franken monatlich als Vorfinanzierung. Wenn der Kunde nicht zahlt, dann finanziert man den nächsten Monat auch gleich mit – also benötigt man einen Cash-Flow von 600000 Franken und so weiter. Die Credit Suisse bzw. ihr externer Partner vertrösteten mich, die Zahlung sei geflossen, es würde umgehend meinem Konto gutgeschrieben. Aber nichts kam auf unserem Konto an. Bis Juni 2015 floss kein Geld. Ich musste mir anderweitig zu helfen wissen. Ich liess diese Angelegenheit bis nach New York eskalieren. Eine Conference Call mit acht Teilnehmenden der Credit Suisse und mir fand statt. Ihre erste Frage im Call an mich war: «So, Valérie, we understand you have a small business, how long can you keep waiting for the funds until your company goes bankrupt?» Ich war entsetzt – das war doch überhaupt nicht der Punkt. Offenbar für Credit Suisse und seinen externen Partner schon. Wie sich herausstellte, hatten sie im Hintergrund eine Auffangfirma aufgestellt, die Contractors übernahm, die bei der Credit Suisse eingesetzt waren und aufgrund dieses fiesen Tricks arbeitgeberlos wurden. Die Überweisung erhielten wir im Juni 2015. Als ich dem verantwortlichen Credit-Suisse-Manager aus New York, der in Zürich zu Besuch war, die effektiven Kosten vorlegte, welche mir diese neunmonatige Vorfinanzierung tatsächlich abverlangt hatte, und ihn bat, diese zu übernehmen, meinte er: «Valérie, you must be joking! You better must be joking! If you are not, we are immediately ending our business relationship with you and your company. It is up to you. Now I have to go, I have another meeting planned.» In all den Jahren habe ich auch entzückende und inspirierende Begegnungen gemacht, Geschäftsbeziehungen, die sich sogar zu Freundschaften entwickelt haben. Menschen, die ich gerne treffe und mit denen ich weiterhin geschäftlich viel zu tun habe, oder auch nicht. □