

# ROI **SPEZIAL** Women

Das Wirtschaftsmagazin der Zentralschweiz





Jetzt  
bewerben :-)

 **Luzerner  
Kantonalbank**

# Tapetenwechsel?

Zeit für mehr Farbe im Arbeitsalltag! Gestalten Sie Ihre berufliche Zukunft nach Ihren Vorstellungen. Wir bieten Ihnen hierfür ein inspirierendes und kollegiales Umfeld. Willkommen bei der Luzerner Kantonalbank.

[lukb.ch/jobs](https://www.lukb.ch/jobs)

# Zentralschweizer Frauenpower

Die Idee, eine Spezialausgabe des Zentralschweizer Magazins «ROI» dem Thema «Frau und Beruf» bzw. Frauen in der Zentralschweizer Wirtschaft zu widmen, geisterte schon lange durch die Köpfe der «ROI»-Redaktion. Inspiriert durch Gespräche mit Berufsfrauen, Wirtschaftsvertreterinnen, Unternehmern und Verbandspersonalitäten, versorgt mit Ideen über die Lektüre von Publikationen im In- und Ausland sowie durch Diskussionen am Familientisch, wurde die Idee zum Konzept: «ROI WOMEN».

Der Zeitpunkt könnte nicht günstiger sein. Die klassischen Rollenbilder liegen auf dem gesellschaftlichen und damit auch politischen Prüfstand. Themen wie Quoten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch Lohngleichheit, Teilzeitarbeit und Jobsharing werden breit, bisweilen heftig diskutiert. Es ist so, wie es unser Leitartikel «Die unverzichtbare weibliche Perspektive» des Luzerner Wirtschaftsjournalisten Pirmin Schilliger treffend formuliert. Es ist Zeit, dass Bewegung in die Sache kommt. Mit diesem Magazin wollen wir Akzente setzen und die Diskussion weiter anheizen. Wir wollen aber auch aufzeigen, dass sich im Herzen der Schweiz einiges tut. Wir beschreiben die



Konzepte von Firmen, die Worten Taten folgen lassen (Credit Suisse, CKW, CSEM, Dätwyler, Janssen/Johnson & Johnson, Jörg Lienert AG, Luzerner Kantonalbank, Migros, Schwyzer Kantonalbank, PKG Pensionskasse, PwC), und wir zeigen, wie die Hochschule Luzern und die Zentralbahn sich dieser Thematik annehmen – und gleich mit Beispielen aus den eigenen Reihen ergänzen. Lesen Sie dazu interessante Porträts, so jenes zur Person von Brigitte Breisacher, die als «Business Woman of The Year» ausgezeichnet wurde, oder jenes zur Stanser

Biologin Yvonne Lussi, die als junge Forscherin und Mutter in Cambridge (GB) Karriere macht, oder jenes zu Julia Roth, einer Sekundarlehrerin mit Armeekarriere. Und beachten Sie die Kurzporträts von Zentralschweizer Frauen, die jede auf ihre Art zur Zentralschweizer Frauenpower beiträgt.

*Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre.*  
**Nina Joho, Redaktorin**

*NB: Alle Fotos dieser Ausgabe, die mehrheitlich von Natalie Boo von der Agentur AURA stammen, sind Corona-konform erstellt worden, das heisst mit Abstand, und wenn dies nicht möglich war: Fotomontage.*



Brigitte Breisacher führt drei Firmen mit 200 Mitarbeitenden, die in der alpna norm-Holding AG gebündelt sind. Auch als Verwaltungsrätin der Lungern-Turren-Bahn AG ist sie auf der Höhe ihrer Kompetenz.  
 Bild: Natalie Boo/AURA

## Impressum

**Verlagsbeilage «ROI WOMEN» der «Luzerner Zeitung», «Zuger Zeitung», «Obwaldner Zeitung», «Nidwaldner Zeitung», «Urner Zeitung» und des «Bote der Urschweiz» vom 11. Juni 2021**

**Erstellt von:**  
 AKOMAG Corporate Communications AG, Stans/Luzern, und der CH Regionalmedien AG

**Herausgeberin:**  
 CH Regionalmedien AG

**Verleger:**  
 Peter Wanner

**Geschäftsführer:**  
 Dietrich Berg

**Lesermarkt:**  
 Zaira Imhof und Bettina Schibli

**Werbemarkt:**  
 Stefan Bai und Roger Gehri, Maihofstrasse 76, 6002 Luzern, Telefon 041 429 52 52  
 inserate-luzernerzeitung@chmedia.ch

**Konzept / Redaktion:**  
 Nina Joho

**Texte:**  
 Nina Joho, Ronald Joho-Schumacher, Pirmin Schilliger, Firmenbeiträge

**Fotos:**  
 Natalie Boo/AURA, Firmenbilder (PD)

**Gestaltung, Bildbearbeitung und Produktion:**  
 Sandra Eggstein, CH Regionalmedien AG

**Koordination:**  
 CH Regionalmedien AG, Yvonne Imbach und Gaby Haudek, Maihofstrasse 76, 6002 Luzern, verlagsredaktion-luzernerzeitung@chmedia.ch

**Technische Herstellung:**  
 CH Media Print AG

Eine Publikation der **CH Media** **ch media**



Veronika  
Projektleiterin  
Elektro

Ich arbeite,  
wo meine  
Weiterbildung  
nie aufhört.

#jazumorgen

CKW.

[ckw.ch/karriere](http://ckw.ch/karriere)

∴ **csem** Technologie für die Schweizer Wirtschaft



Alpnach—Landquart—MuttENZ—Neuchâtel—Zürich



[www.csem.ch](http://www.csem.ch)



Forschungen und Entwicklung: für das CSEM nicht nur Männerdomäne.

29



Julia Roth: Eine Sekundarlehrerin macht Karriere im Militär.

35



Frauenförderung ist bei der PKG Pensionskasse «courant normal».

39

## Inhalt

- 7-9 Die unverzichtbare weibliche Perspektive**  
Leitartikel zum Thema «Frauen in der Zentralschweizer Wirtschaft»
- 10 «Der Beruf hat mich gefunden»**  
Wie Veronika Emmenegger bei CKW Karriere macht
- 11 Lebe deine Leidenschaft!**  
Leila Schwery-Bou-Diab ist überzeugt, dass diverse Teams Innovationen fördern
- 12/13 «Mein Zauberwort heisst <tu>»**  
Brigitte Breisacher führt als Unternehmerin nach klaren Grundsätzen
- 15 Was ist «normal»?**  
Monika Hegglin, Mitglied der Geschäftsleitung der Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz, zum Thema «Berufstätige Frauen»
- 17 Informatik studieren als junge Mutter? Aber sicher!**  
Corina Véry-Bühlmann über ihre Rollen als Studentin und Mutter
- 18/19 Smarte Unterstützung für Gründerinnen**  
Die Hochschule Luzern hat klare Konzepte, wie Gründerinnen unterstützt werden können
- 21 «Mehr Frauen in Führungspositionen: ganz einfach?!»**  
Drei Thesen und praktische Ansätze von Stephanie Briner, Jörg Lienert AG
- 23 Frauen im Verwaltungsrat? Die Zeit war nie besser dafür!**  
VR-Profi Felix Howald nimmt Stellung
- 25 «Mitarbeitende motivieren bereitet mir Freude»**  
Beatrice Hermann, Leiterin der Migros-Filiale im Sarnen-Center, ist für 100 Mitarbeitende verantwortlich
- 26/27 «Frauen in der Führung haben Vorbildwirkung»**  
Jürg Stadelmann, Leiter Personal der LUKB, zum Thema «Frauenförderung»
- 27 «Mir sind Herausforderungen wichtig»**  
Porträt über Martina Rüttimann
- 28 90 Prozent? Da braucht es zwei dazu**  
Daniela Tschol teilt sich die Kindererziehung
- 29 Beste Köpfe für Forschung und Entwicklung**  
MINT – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik: Beim CSEM in Alpnach will man den Frauenanteil gezielt erhöhen
- 30/31 Frauen in Führungsfunktionen**  
Die PwC-Studie «Generation Töchter» zeigt auf, dass in Sachen Nachfolgelösungen bei Frauen ein grosser Nachholbedarf besteht
- 32/33 Frauenförderung beginnt beim Rekrutierungsprozess**  
Der Urner Komponentenhersteller Dätwyler setzt konsequent auf Frauenförderung und Lohngleichheit
- 33 Ein Stern bewegt**  
Die Genderdiskussion in der deutschen Sprache führt bisweilen zu heftigen Diskussionen
- 34 Wiedereinsteigerinnen willkommen**  
Frauenförderung hat bei der Credit Suisse Priorität – die Region Zentralschweiz erhöht den Frauenanteil kontinuierlich
- 35 «Ich mag es, Menschen zu führen»**  
Julia Roth absolvierte eine Militärkarriere – von der RS bis zur Kaderausbildung – und dazu ist sie noch Sekundarlehrerin
- 36 «Wir leben einen ausgewogenen Mix»**  
Die Zentralbahn setzt auf Fortschritt und damit auch auf Diversität – drei Kaderfrauen im Gespräch
- 37 Stanserin forscht in Cambridge**  
Die Stanserin Yvonne Lussi macht als Molekularbiologin im englischen Cambridge Karriere
- 38 CEO und Mutter – das passt!**  
Die Schwyzer Kantonalbank setzt auf Chancengleichheit und Frauenförderung – CEO Susanne Thellung weiss um das Potenzial, das dadurch entsteht
- 39 PKG setzt auf Frauenförderung**  
Die PKG Pensionskasse hat einen Frauenanteil von rund 70 Prozent – der Grund sind Wiedereinsteigerinnen, die attraktive Stellen finden
- 40-43 Köpfe**  
24 Beispiele, wie sich Frauen in der Zentralschweizer Wirtschaft behaupten
- 43 Philosophische Gründe für Frauennetzwerke**  
Dr. Magdalena Hoffmann setzt einen Schlusspunkt aus philosophischer Sicht



## SZKB ETHIKFONDS: RENDITE UND ETHIK IM GLEICHGEWICHT

Ist Ihnen verantwortungsvolles Handeln auch beim Geld anlegen wichtig? Dann setzen Sie auf unsere Produktinnovation, welche ethische und finanzielle Ansprüche auf höchstem Niveau vereint.  
[szkb.ch/ethikfonds](https://szkb.ch/ethikfonds)



 Die Zentralbahn.



 SBB CFF FFS

# Luzern–Interlaken Express.

Verträumte Landschaften, vom Frühling berührt. Mehr Infos unter [zentralbahn.ch](https://zentralbahn.ch).



Frauen sind in Führungspositionen weiterhin untervertreten, auch in der Zentralschweiz. Nachholbedarf besteht.

Bild: PD

## Die unverzichtbare weibliche Perspektive

*Obwohl auf dem Arbeitsmarkt längst omnipräsent, sind Frauen in Führungspositionen weiterhin untervertreten, auch in der Zentralschweiz. Unternehmen, die auf die weibliche Perspektive in Führungsgremien verzichten, verspielen entscheidende Erfolgchancen.*

Firmen mit einem hohen Frauenanteil in den Führungsgremien erzielen um 50 Prozent höhere Gewinne als der Branchendurchschnitt. Mit diesem nüchternen Resultat einer auf Finanzanalysen basierenden Studie schreckte vor

einigen Jahren das Beratungsunternehmen McKinsey die männlich geprägte Wirtschaftswelt auf. Wenig später schnitten in der sogenannten Eurofound-Studie, die nicht einfach bei den Zahlen ansetzte, sondern direkt

die Führungskompetenzen untersuchte, die Frauen ebenfalls deutlich besser ab als ihre männlichen Kollegen.

Die Chefinnen punkteten in der Beurteilung durch die Mitarbeitenden vor allem mit sozia-

len Kompetenzen wie Kommunikation, Empathie, Fairness, Offenheit und Stärke im Umgang mit Veränderungen und Vielfalt. Sie zeichneten sich damit besonders durch jene spezifischen Führungsqualitäten aus, die in

agilen und flexiblen Organisationen und digitalisierten Arbeitsprozessen immer wichtiger werden.

## Wo sind die Chefinnen?

Diese Erkenntnisse hätten eigentlich die Männerwelt wachrütteln müssen. Doch erstaunlicherweise bewegte sich in der Folge nur wenig. Zwar sind in der Schweiz laut Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) 78 Prozent der Frauen mittlerweile erwerbstätig. Zumindest in Bezug auf die Beschäftigungsquote dürften die Frauen bald einmal mit den Männern (84 Prozent) gleichgezogen haben. Allerdings ist, weil viele Frauen Teilzeit arbeiten, deren Beschäftigungsgrad im Durchschnitt noch deutlich geringer. Ganz anders sieht das Bild in Bezug auf die Gleichheit der Geschlechter auf Kaderstufe aus: Derweil 41 Prozent der Männer eine Führungsfunktion bekleiden, davon 10 Prozent auf oberster Stufe in der Geschäftsleitung, sind es bei den Frauen lediglich 25 Prozent, davon 5 Prozent in der Geschäftsleitung.

Noch krasser untervertreten sind die Frauen in den absoluten Toppositionen. In lediglich acht der hundert grössten Firmen der

Schweiz (nach Zahl der Mitarbeitenden) steht eine Frau als CEO an der Spitze. Das grösste Unternehmen der Zentralschweiz mit einer Frau als Vorsitzende der Geschäftsleitung ist die CSS. Chefin der schweizweit führenden Krankenversicherung ist seit 2016 die Rechtsanwältin Philomena Colatrella. Deren Wahl begründete seinerzeit der Verwaltungsrat mit ihrer umfangreichen Erfahrung, ihrer persönlichen Integrität sowie ihrer Fachkompetenz. «Die Geschlechterfrage war bei dem Entscheid nebensächlich», wurde betont.

## Rahmenbedingungen für die Frauenkarriere

Dass es ausgerechnet bei der CSS eine Frau an die Spitze geschafft hat, ist kein Zufall. Das Unternehmen macht länger schon Ernst mit der Frauenförderung. Es beschäftigt auf Kaderstufe bereits 35 Prozent Frauen. Möglich ist dies nicht zuletzt dank familienfreundlichen Rahmenbedingungen und Flexibilität beim Mutterschaftsurlaub. Die Mütter können dabei zwischen 16 Wochen zu 100 Prozent Lohn oder 20 Wochen zu 80 Prozent Lohn wählen. Der Vaterschaftsurlaub beträgt 15 Tage. «Wenn Kolleginnen in den Mutterschutz gehen bzw. zurückkommen, besprechen wir mit ihnen ihre Wünsche und Bedürfnisse und setzen diese nach Möglichkeit auch um», sagt Colatrella.

Zudem können bei der CSS alle Mitarbeitenden nach Absprache mit ihren Vorgesetzten im Teilzeitpensum arbeiten. Selbst Führungspositionen werden teilweise im 60-Prozent-Pensum oder im Top-Sharing-Modell angeboten. Es sind wichtige Optionen, damit die Babypause für die weiblichen Talente nicht zum Karriereknick wird. «Frauenförderung fängt bereits bei den unteren Kaderstufen an, nicht erst bei der Geschäftsleitung oder im Verwaltungsrat», lautet das Credo der CSS-Chefin. Das Unternehmen sei überzeugt vom Reichtum unterschiedlicher Perspektiven. «Ausserdem sollten



## «Mehr Flexibilität durch Top-Sharing-Angebote für Männer wie Frauen.»

*Rosmarie Lienert-Zihlmann*

unsere Mitarbeitenden nicht zuletzt auch die Vielfalt unserer Kunden widerspiegeln», so Colatrella.

Dass die CSS mit ihrem Ansatz zur Frauenförderung auf dem richtigen Weg ist, bestätigt Rosmarie Lienert-Zihlmann, Mandatsleiterin und Verwaltungsrätin des Kadervermittlers Jörg Lienert AG. «Die Nachfrage seitens der Unternehmen nach qualifizierten Frauen ist zwar gross, doch es gibt ein strukturelles Problem: Viele Frauen arbeiten aus familiären Gründen in Positionen, die nicht ihren Möglichkeiten entsprechen.» Dieser Missstand liesse sich mit etwas mehr Flexibilität leicht beheben. «Um auf dem Markt Angebot und Nachfrage ins Gleichgewicht zu bringen, müssten vor allem mehr qualifizierte Teilzeitstellen auf Führungsebene geschaffen werden, sogenannte Top-Sharing-Angebote für Männer wie Frauen», so Lienert-Zihlmann.

## Die Einflussreichste

Eine Männerbastion ist bis heute die strategische Führung geblieben. Lediglich drei Verwaltungsräte der fünfzig grössten Firmen der Schweiz werden derzeit von Frauen präsiert: die Swatch Group von Nayla Hayek, Logitech von Wendy Becker und der Versicherungskonzern Helve-

tia von Doris Russi Schurter. Die Luzerner Rechtsanwältin war bis vor kurzem auch VR-Präsidentin der Luzerner Kantonalbank und bekleidet weitere wichtige VR-Mandate. Russi Schurter ist damit unbestritten die einflussreichste Wirtschaftsfrau der Zentralschweiz. Sie gehört auf dieser obersten Stufe jedoch schweizweit zu den Ausnahmen. Um mehr Verwaltungsrätinnen zu rekrutieren, müsse noch viel Basisarbeit geleistet werden, glaubt sie. Zum Beispiel müssten Frauen bereits im unteren und mittleren Kader bewusster gefördert werden. «Das führt dann automatisch dazu, dass ein breiterer Pool an weiblichen Talenten für höhere und höchste Chargen zur Verfügung steht.»

Russi Schurter ist ebenfalls überzeugt, dass neue und innovative Leadership-Modelle, zum Beispiel mit Führungsfunktionen in Teilzeitpensum, viel bewegen könnten. Zudem müssten die Unternehmen mit gezielten Vorkehrungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser sicherstellen. «Denn zu viele gut ausgebildete Kaderfrauen scheitern im Laufe ihrer Laufbahn immer noch an der Herausforderung, ihre Karriere mit den familiären Aufgaben zu koordinieren», so Russi Schurter. Tatsächlich werden die Frauen, die im mittleren Management vergleichsweise noch gut vertreten sind, in den eigentlichen Schlüsselpositionen plötzlich seltener. Es liegt hauptsächlich daran, dass dieser Karriereschritt zeitlich mit der Familiengründung korreliert und damit auch häufig kollidiert.

Nicht länger stichhaltig ist das leider immer noch allzu oft vorgebrachte Argument, es fehle der Schweiz schlicht an top ausgebildeten Frauen. Mittlerweile schliessen nämlich mehr Frauen als Männer ein Hochschulstudium ab, und zwar mit im Schnitt besseren Abschlusszeugnissen. Wenn in der Folge auf die Führungsqualitäten dieser hochqualifizierten Frauen weiterhin verzichtet wird, kommt dies einer riesigen Verschleuderung an Know-how und Ressourcen



## «Es braucht viel Basisarbeit auf allen Kaderstufen.»

*Doris Russi Schurter*



gleich. Oder, wie es Russi Schurter formuliert: «Unser längerfristiges wirtschaftliches Wachstum ist ohne den vermehrten Einbezug der Frauen gar nicht möglich.»

## Frauenförderung und Diversität

Wie steht es über die hier erwähnten Vorzeigebeispiele hinaus nun tatsächlich um den Frauenanteil in Führungspositionen, speziell in den Zentralschweizer Kantonen? Leider liefert uns die Statistik dafür keine regionalen Zahlen. Beobachten lässt sich allerdings, dass die in der Region besonders gut vertretenen Familienunternehmen und KMU immer häufiger auch von Chefinnen geführt werden. Bestes Beispiel dafür ist Brigitte Breisacher, CEO der beiden Unternehmen Alpnach Norm-Schränkelemente AG und Alpnach Küchen AG. 1987 ins

Geschäft eingestiegen, übernahm sie 2008 vom Vater die Firmen und beschäftigt heute 200 Mitarbeitende. 2020 wurde sie vom Wirtschafts magazin «Women in Business» zur «Women of the year» ausgezeichnet.

Insgesamt dürfte der Frauenanteil in den wirtschaftlichen Führungsgremien in den sechs Kantonen aber kaum über dem Schweizer Durchschnitt liegen. Bis die Frauen mit den Männern in den Teppichetagen vollends gleichgezogen haben, könnten hier wie dort noch Jahrzehnte vergehen.

Die Verteidiger des Status quo argumentieren, die Wirtschaft benötige prinzipiell einfach gute Manager. Und was eine starke Führungskraft ausmache, hänge nur zu einem kleinen Ausmass vom Geschlecht ab. Sie verkennen damit, dass inzwischen nicht länger einzig von Gleichberechtigung der Geschlechter, sondern



**«Die Mitarbeitenden sollen auch die Vielfalt unserer Kunden widerspiegeln.»**

*Philomena Colatrella*

viel breiter von Diversitätsförderung die Rede ist. Das grosse Leadership-Thema ist heute die

gute Durchmischung der Führungsgremien in Bezug auf Geschlecht, Ethnie, Alter etc. Die Suva hat aus diesem Grund vor einem Jahr eine entsprechende interne Fachstelle für Diversity & Inclusion eingerichtet, unter anderem mit dem Ziel, Diversität im Rekrutierungsprozess und bei den Beförderungen stärker zu verankern. Dazu gehört, dass der Versicherungskonzern eine konkrete Nachfolgeplanung für Frauen in oberen Führungsstufen verfolgt. Edith Müller Loretz, die einzige Frau in der vierköpfigen Suva-Geschäftsleitung, erklärt: «Wir sind uns bewusst, dass moderne Anstellungsbedingungen zentral sind, um den Frauenanteil in der Führung zu erhöhen. Diversität funktioniert jedoch nur im Zusammenspiel zwischen Frauen und Männern; in diesem Sinn versuchen wir, die Bedingungen insgesamt familienfreundlicher zu gestalten.»

ANZEIGE



**Steiner Group AG**  
Luzern | Kriens | Buochs  
steiner-group.ch

# «Der Beruf hat mich gefunden»

*Von der Lernenden zur Projektleiterin. Die 32-jährige Veronika Emmenegger hat bei den CKW eine Karriere hingelegt, die für viele eine Blaupause sein kann. Dazu braucht es vor allem Mut, Selbstvertrauen und ein Unternehmen, das einen solchen Weg fördert.*

«Bei mir ist es so, dass der Beruf mich gefunden hat – und nicht umgekehrt.» Veronika Emmenegger (32), seit fünf Jahren Projektleiterin bei den CKW, erinnert sich noch genau, wie das damals war, als sie vor der Berufswahl stand. «Ich hatte Vorstellungen, Gedanken und Ideen – und wog ab: kaufmännische Lehre, Buchhändlerin oder Optikerin.» Es wurde keines von allem. Die damals 14-jährige Bauerntochter aus Werthenstein entschied sich für eine Lehre als Elektroinstallateurin bei den CKW. Wie kam es dazu? Die Familie Emmenegger hatte damals den Elektromonteur im Haus. Veronika schaute ihm zu, sah, wie präzise und engagiert er arbeitete.

Die Faustregel, wonach Beruf von Berufung kommt, spielte, und so traf Veronika den Entscheid, sich zur Elektroinstallateurin ausbilden zu lassen. Der Wahl voraus gingen mehrere Schnupperlehren, viel Lesestoff, der bewältigt sein wollte, und gezielte Fragen, die daraus entstanden. Ob da bereits die Projektleiterin in ihr wach wurde? Die Lehre absolvierte Veronika bei den CKW in Buttisholz (übrigens mit Bravour), wobei sie bereits nach kurzer Zeit spürte: Das passt!

## Stete Bildung

Veronika Emmenegger absolvierte eine vierjährige Lehre zur Elektroinstallateurin mit Fachausweis (FA). Nach erfolgreichem Lehrabschluss und Handelsschule erfolgten Weiterbildungen zur Sicherheitsberaterin und zur Projektleiterin. Die höchste Ausbildung erreichte sie mit der Auszeichnung als Eidg. Dipl. Elektroinstallateurin, ein Studium auf «Meisterhöhe». Es vermittelt neben technischem Wissen Ma-



Veronika Emmenegger ist bei den CKW am richtigen Ort. Bild Natalie Boo/AURA

nagementkenntnisse und Betriebswirtschaft. 80 Prozent der Kosten übernahmen die CKW. Elf Jahre praktische Berufserfahrung und gezielte Weiterbildungen liessen sie da ankommen, wo sie heute ihre Kenntnisse exakt anwenden kann. Als Projektleiterin trägt sie die Verantwortung für das Gesamte – auf der Baustelle, im Betrieb, im Büro. Der Tagesablauf gebietet ein gerüttelt Mass an Multitasking, will heissen: Vieles muss vorangetrieben werden – und meistens miteinander. Offerten wollen gerechnet sein, die Koordination muss stimmen, Fachleute müssen planmässig eingesetzt werden, und Lernende wollen auch begleitet sein. Für Veronika ein Selbstverständnis,

das sie an die Arbeit zu Hause auf dem elterlichen Bauernhof erinnert. «Da mussten meine zwei Brüder und ich an die Arbeit. Auf einem Bauernhof ist das ja nicht wenig. Ich arbeitete schon damals lieber handwerklich im Stall und auf dem Feld als in der Küche», erinnert sich Veronika Emmenegger, die vor diesem Hintergrund bilanzieren kann: «Sei es auf der Baustelle, in der Werkstatt oder im Büro: Als Frau bin ich in dieser Männerwelt immer gut aufgenommen worden. Ich habe mich schnell eingelebt, die Zusammenarbeit klappt bestens. Was uns vereint, ist der Beruf. Eine gute Arbeit abliefern und damit zufriedene Kundinnen und Kunden zu haben, das steht im Vordergrund.»

## «Diversity@CKW»

Veronika Emmenegger stellt fest, dass sich zunehmend junge Frauen für technische Berufe interessieren. Während ihrer Lehrzeit waren es zwei Frauen im Betrieb und deren drei in der Berufsschule – Tendenz steigend. Dafür sorgen auch die CKW, die über Aktionen wie den «Zukunftstag» auch für weiblichen Nachwuchs sorgen wollen. Mit dem Programm «Diversity@CKW» geht die Firma einen zukunftsweisenden Weg. Ein Fokus wird dabei auf den Frauenanteil gelegt. «Wir achten darauf, in unserem Unternehmen mit langer Tradition und vielen ehemals männlichen Berufsprofilen vermehrt Frauen anzusprechen. Insbesondere im Kader und Management besteht ein Bedarf zur Stärkung der Frauenvertretung», sagt Barbara Belsler, die CKW-Personalleiterin, um auch gleich zu betonen, wie das umgesetzt wird: «Wir bieten unseren Mitarbeitenden viel Gestaltungsfreiraum und Benefits. Stichworte sind: Teilzeitarbeit, Lohngleichheit, Homeoffice, flexible Jahresarbeitszeit, Weiterbildung und Talent Management sowie die neu geschaffene Möglichkeit, Ferien einzukaufen. Selbstverständlich ist, dass das Unternehmen in Rathausen eine eigene Kinderkrippe führen lässt und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.»

Welche beruflichen Ziele hat Veronika Emmenegger vor Augen? Ich will mich Schritt für Schritt weiterentwickeln. Nächstes Ziel ist die Teilnahme an einem Brandschutz-Grundkurs. Kommt hinzu, dass mich Technologien wie Gebäudeautomation, sogenannte Smarthomes, stark interessieren. Bei den CKW bin ich dazu am richtigen Ort.»

# «Lebe deine Leidenschaft»

*Leila Schwery-Bou-Diab ist Vice President, Manufacturing and Technical Operations (MTO), bei Janssen (Johnson & Johnson) in Zug. Sie ist überzeugt, dass diverse Teams Innovationen fördern und vorantreiben, wie sie im Interview betont.*

## Was genau ist Ihr Aufgabebereich?

**Leila Schwery-Bou-Diab:** Als Teil des globalen Gesundheitsunternehmens Johnson & Johnson arbeiten wir daran, Krankheiten zu heilen, Schmerzen zu lindern und Leben zu verlängern. In meiner Rolle als weltweite Vice President Manufacturing & Technical Operations für unseren Pharmasektor bin ich, gemeinsam mit meinem Team, verantwortlich für das gesamte Netzwerk von internen und externen Produktionswerken sowie die gesamten technischen Funktionen.

## Können Sie kurz einen Arbeitstag beschreiben?

Einen typischen Arbeitsalltag gibt es bei mir nicht, jeder Tag ist anders und bringt neue Herausforderungen mit sich – und genau das macht meine Arbeit so spannend. Unser aller Alltag hat sich durch Covid-19 allerdings geändert.

## Wie vereinbaren Sie Beruf und Familie?

Ich spreche hier gerne von Integration, weniger von Vereinbarung. Der Beruf gibt mir positive Energien, die ich zu Hause an meine Familie weitergeben kann. Ich liebe es, mit Menschen zu arbeiten, und versuche auch immer, meine Energie an das Team weiterzugeben und es zu inspirieren. Meine Familie, die meine Priorität ist, gibt mir gleichzeitig auch extrem viel Energie und Halt, die ich dann wiederum bei der Arbeit einsetzen kann.

## Als Sie Ihren Abschluss machten, waren weniger als ein Drittel Frauen. Und heute?

Vor ein paar Jahren hatte ich die Möglichkeit, an der Abschlussrede des «Chemical Engineer»-



## Zur Person

Leila Schwery-Bou-Diab ist Vice President, Manufacturing and Technical Operations (MTO), bei Janssen (Johnson & Johnson). Von Zug aus leitet die schweizerisch-libanesischle Doppelbürgerin die globale Produktion für Janssen und ist zuständig für die Herstellung von existierenden und neuen pharmazeutischen Produkten. Sie hat einen Abschluss in Chemieingenieurwesen der EPFL (Eidgenössische Technische Hochschule Lausanne) und verfügt über ein Nachdiplom in Sicherheitstechnik der Universität St. Gallen. Leila Schwery-Bou-Diab ist verheiratet und Mutter eines 10-jährigen Sohnes.

Fairness, Respekt, Vertrauen und Inklusion sind die Führungsprinzipien von Leila Schwery-Bou-Diab.

Bild:PD

Jahgangs an der EPFL als Sprecherin aufzutreten. Ich war unglaublich stolz zu sehen, dass die Klasse, die da vor mir sass, gleich viele Männer und Frauen zählte. Als ich damals meinen Abschluss machte, sah dies noch ganz anders aus.

## Warum gibt es weniger Frauen in naturwissenschaftlichen Berufen?

Nach Angaben der Unesco (2014–2016) wählen nur etwa 30 Prozent aller Studentinnen MINT-bezogene Studienfächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik).

Meist sind es verankerte Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifische Vorurteile, welche Mädchen und Frauen davon abhalten, eine Karriere in naturwissenschaftlichen Bereichen anzustreben.

## Was muss in Sachen Gleichstellung getan werden?

Ich bin der Überzeugung, dass diverse Teams Innovationen fördern und vorantreiben. Dabei geht es nicht nur um die Diversität in Bezug auf die Geschlechter, sondern auch in Bezug auf kulturelle Hintergründe, Einstellungen, Orientierungen etc. – es geht um vielfältige Ideen und Denkweisen, die nur durch eine vielfältige Belegschaft entstehen können. Im MINT-Bereich, denke ich, ist es wichtig, dass man Mädchen früh in der Schullaufbahn für technische Berufe begeistern und ihr Selbstvertrauen auch dementsprechend aufbauen kann.

## Welches sind Ihre Führungsprinzipien?

Vertrauen, Respekt, Fairness und Inklusion sind für mich wichtige Pfeiler, die eine offene Kultur schaffen, wo jeder gehört wird und ganz sich selbst sein kann, ohne Angst zu haben, verurteilt zu werden. Vielfältige Ideen und

Denkweisen entstehen durch diverse und individuelle Erfahrungen, die dann gemeinsam eine kollektive Intelligenz bilden. Es gilt die Devise «lebenslanges Lernen».

## Weshalb sind Mentoring-Programme wichtig?

Schon vor meiner Zeit bei Johnson & Johnson hatte ich die Möglichkeit, an mehreren Mentoring-Programmen teilzunehmen. Für mich sind solche Programme sehr wertvoll, denn man hat die Möglichkeit, offen über Herausforderungen, Ängste und Fragen mit einer Person zu sprechen, die ähnliche Situationen bereits in der Karriere erlebt hat.

## Thema Karriereplanung. Was empfehlen Sie?

Sei du selbst und lebe deine Leidenschaft, indem du in das investierst, was dir Energie und Freude bringt. Glaube an dich und deine Fähigkeiten.



Brigitte Breisacher führt drei Firmen mit 200 Mitarbeitenden.

Bild: Natalie Boo/AURA

## «Mein Zauberwort heisst <tun>»

*Brigitte Breisacher ist das beste Beispiel für Frauenpower in der Wirtschaft. Die Unternehmerin führt drei Firmen mit 200 Mitarbeitenden, die in der alpnach norm-Holding AG gebündelt sind. Auch als Verwaltungsrätin der Lungern-Turren-Bahn AG ist sie auf der Höhe ihrer Kompetenz.*

Die Produkte, die Brigitte Breisacher (53) herstellen lässt, gehören zum Alltag – und sie sind qualitativ hochwertig und haben Stil. Es handelt sich um Schränke, die Ordnung schaffen, und um funktionale Küchen, die auch zum Verweilen laden. Die Firmen heissen Alpnach Schränke AG, Alpnach Küchen AG sowie ZURAG AG. Brigitte Breisacher hat die Unternehmen von ihrem Vater Theo Breisacher 2008 käuflich

erworben in der alpnach norm-Holding AG zusammengefasst und stetig weiterentwickelt. Aktuell beschäftigen die Alpnach-Unternehmen 200 Mitarbeitende, und die gehen für ihre Chefin durchs Feuer. So interpretiert man jedenfalls das gute Betriebsklima, das sich auch im Output niederschlägt. «Aktuell sind wir mehr als ausgelastet. Die Auftragsbücher sind gut gefüllt. Wir arbeiten auf den Grossmaschinen in zwei Schichten.

Allein in einem Jahr stellen wir knapp 2000 Küchen und 40000 Schrankelemente her», freut sich Brigitte Breisacher, die die Corona-Pandemie unter anderem als Nachfragetreiberin ausmacht.

### Handfest gegen Corona

«Wenn die Leute schon zuhause bleiben müssen, dann wollen sie ein schönes Zuhause. Dazu

gehören attraktive und dauerhafte Inneneinrichtungen, speziell Küchen», bilanziert sie. Apropos Corona: Als die Pandemie im Frühjahr 2020 ausbrach, war für Brigitte Breisacher klar, dass sie die Pandemiebekämpfung zu ihrer Sache machen würde. Zusammen mit ihrer Schwester Ursula organisierte sie Gesichtsmasken in China und mit Schwester Helene Desinfektionsmittel aus der Ostschweiz, als andere noch darüber

nachdenken und nach Lieferanten suchten. «Die Gesundheit und das Wohlbefinden meiner Mitarbeitenden gehen mir über alles. Um alles in der Welt wollte ich aber auch die Produktion aufrechterhalten und damit Arbeitsplätze sichern», erinnert sich Brigitte Breisacher. Das erklärt auch, weshalb sie nicht nur als Koordinatorin und Materialbeschafferin tätig war, sondern auch persönlich Desinfektionsmittel in Flaschen abfüllte.

## Werte leben

Als sie 1978, mit 19 Jahren, nach einer soliden kaufmännischen Ausbildung in den elterlichen Betrieb eintrat, waren Frauenförderung und Frauennetzwerke noch kein Thema. Sie war aber tief davon überzeugt, als Frau in vielen Belangen Werte schaffen zu können. Sie realisierte indes schnell, was es voraussetzte, eine Firma zu führen: bewusst aufzutreten, Ziele zu haben, Beziehungen aufzubauen und zu pflegen und Brücken zu schlagen. «Ich hatte schnell eine Richtschnur, nach der ich heute noch lebe: Ehrlichkeit, Respekt, Bescheidenheit und Vertrauen», zieht Brigitte Breisacher Bilanz, die sich neben ihrer unternehmerischen Tätigkeit laufend weiterbildete (Fachausbildung zur Marketingplanerin, Ausbildung am Institut für Finanzdienstleistung in Zug sowie HSG-Managementseminare), und betont: «Es geht um Werte, und die müssen laufend neu gelebt und vorgelebt werden.»

## Klare Fehlerkultur

Das Geschäftsleben kennt seine eigenen Gesetze. Wer unternehmerisch tätig ist, setzt die eigene Messlatte hoch, muss entscheidungsfreudig sein, den Überblick haben, agil und kreativ sein – und führen können. Das hat auch viel mit (Selbst-)Motivation zu tun. «Wenn ich sehe, wie sich die Firmen entwickeln und wie motiviert die Mitarbeitenden zur Sache gehen, Ideen einbringen, ja mit der Firma leben, dann ist das – neben den Zahlen – der

beste Beweis dafür, auf dem rechten Weg zu sein», betont Brigitte Breisacher. Wichtig sei auch ein kooperativer Führungsstil, also eine klare und offene Kommunikation und viel Eigenverantwortung. Klare Kante zeigt sie vorab bei der Fehlerkultur: «Fehler macht jeder und jede. Eine zweite Chance haben alle verdient. Problematisch wird es, wenn der gleiche Fehler zweimal oder mehrmals passiert. Dann kann ich schon garstig werden.»

## In der Zukunft angekommen

Die Führungsqualitäten und die Wertvorstellungen von Brigitte Breisacher sind auch in einem Artikel des «Tages-Anzeigers» vom August 2019 nachzulesen. Im Fokus standen die Thematik älterer Mitarbeitender bzw. deren Mühe, eine Anstellung zu finden. «Bei der Schrankherstellerin Alpnach Norm ist man in der Zukunft angekommen. Fast jeder zweite Angestellte ist über 50 Jahre alt – nicht weil das Unternehmen nach ihnen gesucht hätte, sondern weil sie so lange geblieben sind: 20 Jahre, 30 Jahre oder noch länger. Die Angestellten arbeiten gerne hier», schreibt der «Tages-Anzeiger». Brigitte Breisacher bietet Ü50-Mitarbeitenden wie jungen Talenten eine Chance. So gestaltet sich das Team im gesunden Altersmix.

## «Woman of the Year» 2020

Brigitte Breisacher treibt die erfolgreiche Unternehmensstrategie und damit auch die reputationsstarke Alpnach-Firmenkultur laufend voran. Das ist auch dem Wirtschafts magazin «Women in Business» aufgefallen. Es hat ihr eine Auszeichnung verliehen: Brigitte Breisacher ist seit Ende 2020 «Woman of the Year», ausgewählt aus hundert erfolgreichen Geschäftsfrauen aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Kunst und Kultur, digitale Medien und Start-ups. Gewürdigt wurden ihr professionelles Engagement und ihre Kompetenz. Brigitte Brei-

sacher habe, so Brigitte Selden, die Chefredaktorin von «Women in Business», in ihrem Wirkungsfeld Wertvolles geleistet und sei eine Inspiration und ein Vorbild für andere Frauen. «Sie steht stellvertretend für alle anderen Leistungsträgerinnen der Schweiz», lässt sich Brigitte Selden in der Medienmitteilung zitieren.

## Bauchgefühl dominiert

Bei so viel Fokus auf die Thematik «Frau und Beruf» stellt sich die Frage, ob denn Frauen anders führen als Männer. Brigitte Breisacher hat dazu eine dezidierte Meinung: «Ich glaube, schon. Männer, die ich in meiner Geschäfts- oder Produktionsleitung habe, sind rationaler. Ich mache viel aus dem Bauch heraus.» Nebst Strategie und Verstand brauche es unbedingt eine gute Portion Bauchgefühl, meint sie und ergänzt: «Ich führe einfach mit gesundem Menschenverstand. Wichtig ist doch, dass ich die Anliegen meiner Mitarbeitenden ernst nehme, zielorientiert arbeite und klare Ansagen mache. Im Endeffekt geht es um Arbeitsplätze und ein gesundes Unternehmen, für das die Mitarbeitenden begeistert arbeiten, und es geht darum, Kunden so zu begeistern, dass sie uns aktiv weiterempfehlen.» Und wie hält es die Preisträgerin mit der viel disku-

tierten Frauenquote in Unternehmen? «Für mich ist dies keine Option. Unabhängig vom Geschlecht soll die Person angestellt werden, die mit ihren Fähigkeiten, ihrem Engagement und ihrem Willen überzeugt.»

## Immer auf der Höhe

Die Sache mit dem Bauchgefühl hat übrigens noch eine andere Facette: 2015 hat Theo Breisacher als Dankeschön und Hommage an den Standort Obwalden und die loyalen und langjährigen Mitarbeitenden die Luftseilbahn Lungern-Turren übernommen und saniert. Dabei hat er über die LTB Lungern-Turren-Bahn AG (Aktienkapital 12,5 Millionen Franken) auch tüchtig investiert. Gebaut wurden ein neues Betriebs- und Verwaltungsgebäude, das Restaurant Turren sowie das Gästehaus Turrenhuis für Seminare und Kuschelwochenenden. Dazu kamen zwei neue, komfortable Kabinen für je 40 Personen. Eine hochmoderne Steuerung mit Bildschirmüberwachung ermöglicht einen unbegleiteten Fahrbetrieb. Dank diesem Engagement bleibt ein wertvoller Naherholungsraum in der Bergwelt Obwaldens erhalten. Brigitte Breisacher amtiert als Verwaltungsrätin und sorgt auch hier dafür, dass stets alles top ist. Wie sagt sie doch treffend: «Mein Zauberwort heisst <tun.>»

## Breisacher Stiftung

Im Jahre 2008 wurde die Breisacher Stiftung von Inge und Theo Breisacher, dem Gründer der Alpnach Norm, gegründet. Als Präsidentin amtiert Brigitte Breisacher, die Inhaberin der Alpnach norm-Holding AG, in der die Alpnach Schränke AG, die Alpnach Küchen AG und die ZURAG AG gebündelt sind. Die Breisacher Stiftung fördert das Handwerk in der Zentralschweiz, insbesondere in den Kantonen Ob- und Nidwalden. Jährlich prämiiert die Stiftung leistungsstarke Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger mit einer beachtlichen Geldsumme. Als Kapital ging eine Liegenschaft in Alpnach an die Stiftung. Die Mieterträge von rund 200 000 Franken kommen nicht nur Lehrabgängern zugute. Die Stiftung unterstützt auch humanitäre Projekte, in Not geratene ehemalige oder aktuelle Mitarbeitende der familieneigenen Firma sowie wirtschaftlich schlecht gestellte Mitmenschen mit Schicksalsschlag.



## Zwei, die sich vertrauen.

**KMU vertrauen uns.** Denn sie wissen, dass ihre berufliche Vorsorge bei uns in besten Händen ist. Vertrauen schafft aber auch einen Zusatznutzen: Wir halten den KMU den Rücken frei. Für das Kerngeschäft. [www.pkg.ch](http://www.pkg.ch)



PENSIONSKASSE FÜR KMU

## Was ist «normal»?

Seit über 20 Jahren bin ich berufstätig und hatte während dieser Zeit sieben verschiedene Vorgesetzte, davon nur einmal eine Frau und dies während vier Monaten als Ad-interim-Direktorin. Seit drei Jahren engagiere ich mich nebenberuflich als Präsidentin der Controlling-Kommission in meiner Wohngemeinde Römerswil. Die Kommission besteht aus drei Personen – drei Frauen. Bereits vor der Ersatzwahl von zwei Mitgliedern vor drei Jahren bestand die Kommission aus drei Frauen. Gemäss meiner Recherche eine Seltenheit, wenn nicht sogar ein Einzelfall im Kanton Luzern.

Zwei Beispiele aus meinem Leben. Bis zu diesem Artikel habe ich mir nie überlegt, wie «normal» es war, bisher fast nur männliche Vorgesetzte zu haben, und wie «speziell» die reine Frauenzusammensetzung in der Kommission ist. Aber was ist «normal», und wann ist etwas «speziell»? Mir persönlich spielt es keine Rolle, ob in meinem Umfeld Frauen oder Männer sind. Viel wichtiger sind mir andere Faktoren wie Engagement, Respekt, Vertrauen und Wertschätzung, damit die Zusammenarbeit und damit ein Arbeitsverhältnis funktioniert.

Mit meiner jetzigen Tätigkeit bei der Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ bin ich in einem männlich geprägten Umfeld tätig. Auf der IHZ-Geschäftsstelle sind wir jedoch genau vier Frauen und vier Männer, und die dreiköpfige Geschäftsleitung weist ein Frau-Mann-Verhältnis von 1:2 aus. Im IHZ-Vorstand, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern von bedeutenden Zentralschweizer Unternehmen, sieht das Bild mit Blick auf die Frauenvertretung (noch) etwas anders aus: Von 30 Vorstandsmitgliedern sind aktuell fünf Frauen. Viel zu wenige, denken Sie vielleicht. Das finde ich auch, aber es entspricht dem Abbild der aktuellen Verhältnisse von Frau und Mann in Führungspositionen. Das Erfreuliche dazu: Es sind so viele Frauen im Vorstand wie noch nie seit der Fusion der zwei Verbände zur IHZ im Jahr 2011. Die Gesellschaft ändert sich, es braucht das Miteinander von allen. Eine Durchmischung ist oftmals ein Erfolgsgarant. Ich spreche dabei aber nicht nur von Frau und Mann. Es braucht Jung und Alt, Querdenkende, sowohl risikoffine als auch risikobewusste Persönlichkeiten, Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften, Ideen und Meinungen. Nur



Von Monika Hegglin, Leiterin Events & Projekte und Mitglied der Geschäftsleitung der Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ

Bild Natalie Boo/AURA

gemeinsam, unter Berücksichtigung der jeweiligen Stärken und Schwächen jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters, sind Unternehmen erfolgreich.

Es wird immer Unterschiede zwischen Mann und Frau geben. Deshalb äussert sich die IHZ in der Regel nicht direkt zur oft polemisch und hitzig geführten Geschlechterdiskussion. In einigen der Ziele unseres Wirtschaftsverbandes hat das Thema aber trotzdem indirekten Einfluss. So zum Beispiel beim Fachkräftemangel. Dort können Frauen einen wichtigen Beitrag leisten, indem ihre Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt erhalten bleibt. Ebenso setzt sich die IHZ bei der Bildung und dem Arbeitsmarkt für optimale Bedingungen ein. Dadurch sollen alle von einer entsprechenden Ausbildung profitieren können, um die Zentralschweizer Wirtschaft innovativ und leistungsfähig zu erhalten.

Ich wünsche mir, dass zukünftig das Geschlecht in der Arbeitswelt eine untergeordnete Rolle spielt. Dafür braucht es Zeit und einen Generationenwechsel. Nicht nur das stereotypische Bild der Frau in der Arbeitswelt muss sich weiter verändern,

auch jenes der Männer. Nur gemeinsam wird es gelingen, dass in ein paar Jahren beispielsweise nicht mehr Diskussionen über das Geschlecht bei einer Stellenbesetzung oder die Frauenquote notwendig sind.

### Die IHZ

Die Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ ist eine der insgesamt 18 Industrie- und Handelskammern der Schweiz. Die IHZ ist das Zentralschweizer Kompetenzzentrum für Wirtschaftspolitik und Export. Parteipolitisch unabhängig, vertritt sie als wichtiges regionales Netzwerk über 700 Unternehmen in den Kantonen Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden und Nidwalden. Neben Wirtschaftspolitik, Export und ihrer Netzwerktätigkeit engagiert sich die IHZ auch im Bildungsbereich. So trägt die IHZ als Organisatorin der Wirtschaftswochen an Zentralschweizer Schulen, als Miteigentümerin der Swiss School for International Business oder mit individualisierten Exportseminaren aktiv zum Wissenstransfer bei.



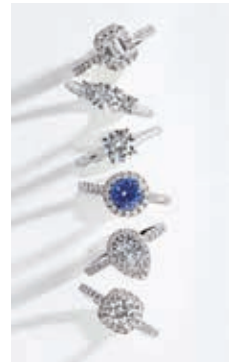
# GEMEINSAM EBNEN WIR DEN WEG FÜR EINE GESÜNDERE ZUKUNFT

Together for a Healthy Switzerland.  
Providing Greater Quality of Life.

*Johnson & Johnson*  
FAMILY OF COMPANIES IN SWITZERLAND



DEFINING  
STYLE



THE SOLITAIRE COLLECTION  
INDIVIDUALITY IS TIMELESS

**BUCHERER**  
FINE JEWELLERY

Available in all Bucherer stores and on bucherer.com  
Lucerne - Schwanenplatz 5

**Luzerner  
Zeitung**

Eine Zeitung ist die **Kunst**,  
immer auf dem  
**Laufenden** zu sein.

Luzerner  
Zeitung

Zuger  
Zeitung

Nidwaldner  
Zeitung

Obwaldner  
Zeitung

Urner  
Zeitung

luzernerzeitung.ch



# Informatik studieren als junge Mutter? Aber sicher!

*Corina Véry-Bühlmann, 28, studiert Informatik und ist Mutter von zwei Kleinkindern.*

*Wie schafft sie es, Studium und Familie zu vereinbaren? Mit Planung, Einsatz, Rückendeckung der Hochschule - und Baby im Tragtuch während mancher Online-Vorlesungen.*

«Computer haben mich schon in meiner Kindheit fasziniert», erzählt Informatik-Studentin Corina Véry-Bühlmann. «Meine erste Erinnerung daran ist, wie ich meinem Vater beim Siedler-Spielen zuschauen durfte.»

Gamen wurde ihre Leidenschaft. Weil sie es mühsam fand, auf neue Spiele zu warten, wollte sie Game-Entwicklerin werden. «So hätte ich die Spiele bereits im Voraus testen können.» Ihre Mutter winkte ab. Da müsse man studieren, habe sie gesagt. Für Véry-Bühlmann war klar, dass sie dazu nicht «gut genug» war. Stattdessen machte sie eine Lehre zur Bäcker-Konditorin. Doch das IT-Feuer brannte weiter: «Von meinem ersten Lohn kaufte ich einen Gaming-PC, den ich selbst zusammenbaute.»

Ein Jahr später startete sie die Zweitlehre als Informatikerin. «Mir gefallen die logischen Überlegungen und das Problemlösen.» Die Berufsmaturität ermöglichte ihr, nach der Lehre an der Hochschule Luzern Informatik zu studieren. «Darüber habe ich mich gefreut. Vor allem wegen der Aussage meiner Mutter damals.»

Dann die Überraschung: «Zwei Wochen vor Beginn des Studiums erfuhren wir, dass ich schwanger war.» Das erste Semester besuchte sie Vollzeit, dann setzte sie ein Semester aus für den Mutterschaftsurlaub. Anschliessend wechselte sie ins Teilzeitstudium, wo die Unterrichtstage in der Regel frei wählbar sind. Ideal für Studierende, die familiäre Verpflichtungen haben oder Leistungssport betreiben.

Véry-Bühlmann erlaubte dies ein verlangsamtes Studium. Mittlerweile ist sie seit fünf Jahren



Corina Véry-Bühlmann ist Informatikstudentin und Mutter von zwei Kleinkindern.

Bild: Natalie Boo/AURA

Studentin und aktuell im siebten Semester. «Ich fühlte mich von der Hochschule Luzern stets unterstützt», sagt die 28-Jährige. Weil es funktionierte, entschieden sie und ihr Partner sich dazu, auch das zweite Kind während ihres Studiums zu bekommen. Der Vorteil: Die Familienplanung ist vor Eintritt ins Berufsleben abgeschlossen. Ein Spaziergang sei dies nicht, betont Véry-Bühlmann: «Ich musste viel zurückstecken. Ein Teilzeitstudium mit Kindern erfordert Planung, Ehrgeiz und Einsatz.»

## Informatik als ideales Berufsfeld

Dass der Unterricht derzeit im Distance-Learning stattfindet, kommt ihr entgegen. «Während der Online-Vorlesungen konnte ich unser Baby anfangs noch ins Tragtuch nehmen und gleichzeitig am Unterricht teilnehmen.» Vor Abgaben oder Prüfungen könne es jedoch stressig werden. «Ohne die Unterstützung meiner Familie wäre das nicht möglich.»

Und was ist aus dem Traum geworden, Game-Entwicklerin zu werden? «Seit ich Mutter bin, habe ich keine Zeit mehr zum Gamen.» Doch weist ihr jetziger Berufswunsch in eine ähnliche Richtung: «Im Studium mache ich Human Computer Interaction Design. In diesem Bereich würde ich später gerne arbeiten.»

Für Mütter sei die Informatik eine ideale Berufsrichtung, ist sich die Studentin sicher. «Es ist gut möglich, 40 bis 60 Prozent zu arbeiten. Solche Stellen sind zwar nicht immer ausgeschrieben, doch wenn man nachfragt, gibt es sie.»

*Text: Yasmin Billeter*

## Studium und Familie vereinbaren

Die Hochschule Luzern ermöglicht ihren Studierenden, in Vollzeit, Teilzeit oder berufsbegleitend flexibel zu studieren. Weitere Angebote wie Beurlaubung, Sozialzulagen oder Kinderbetreuung fördern die Vereinbarkeit von Studium und Familie zusätzlich. [www.hslu.ch](http://www.hslu.ch)

# Smarte Unterstützung für Gründerinnen

*Die Hochschule Luzern begleitet Studierende und Alumni auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Ein besonderes Augenmerk liegt derzeit auf der Unterstützung von Gründerinnen.*



Die Hochschule Luzern ist nicht nur ein Ort zum Lernen, sondern dient auch dem Networking und als Inspirationsquelle für neue Geschäftsideen.

Bild: HSLU

Vom Babybrei über ein neues E-Bike bis zur Kapsel, die Sonnenenergie speichert: Das Gründerprogramm «Smart-up» der Hochschule Luzern ist eine Erfolgsgeschichte. Seit 2014 wurden rund 1200 Coachings mit Studierenden, Absolventinnen und Absolventen und vereinzelt auch Mitarbeitenden der Hochschule Luzern durchgeführt sowie über 220 Unternehmen unterstützt. «Wir vermitteln vor allem Kontakte zu Expertinnen und Investoren und organisieren Events,

die dem Erfahrungsaustausch und dem Networking dienen. Darüber hinaus stellen wir bei Bedarf Büroräumlichkeiten zur Verfügung», sagt Hochschuldozent René Zeier, der das Programm zusammen mit Christian Hohmann leitet.

Was auffällt: Trotz steigender Tendenz sind Gründerinnen immer noch in der Minderheit. Das bestätigen auch schweizweite Zahlen. So wurde 2019 nur rund ein Viertel der über 44.000 neuen Firmen durch Frauen gegründet

(Quelle: Datenanalyse des Instituts für Jungunternehmen). Valentina Fontana, Projektleiterin bei «Smart-up», sagt: «Für Frauen gestaltet sich die Suche nach Investoren oftmals schwieriger.»

## Männerdominierte Gründerszene

Die Gründe dafür wurden im Rahmen des Forschungsprojekts «Funding Female Founders» der Hochschule Luzern genauer unter die Lupe genommen. Eine

Erkenntnis: Schweizer Gründerinnen steigen mit dem Start ihres Unternehmens nach wie vor in eine Welt ein, deren Regeln von Männern gemacht sind. Die Folge: Es kommen teils unbewusste Mechanismen ins Spiel, die zur Benachteiligung von Frauen im Finanzierungsprozess führen. So vernetzen sich Männer tendenziell leichter mit Männern und Frauen mit Frauen. «Eine Frau muss daher oft viel mehr Aufwand betreiben, um ihren Platz in dem männlich dominierten Netzwerk

von Unternehmern, Investoren, Mentoren und Coaches zu finden», so Valentina Fontana. Zudem haben Frauen im Vergleich zu Männern die Tendenz, ihre Fähigkeiten und Ideen unterzubewerten. «Gerade bei einem Pitch führt dies oftmals zu negativen Investitionsentscheidungen», so Fontana.

Um Studentinnen, die eine Unternehmensgründung in Erwägung ziehen, für derartige «Stolpersteine» zu sensibilisieren und ihnen zu helfen, diese gekonnt

zu umschiffen, hat das «Smart-up»-Team in diesem Frühling eine Veranstaltungsreihe speziell für Frauen lanciert (siehe Kasten). In Diskussionen, Vorträgen und Frageunden mit erfolgreichen Gründerinnen und Fachexperten geht es um Themen wie Verhandlungsgeschick oder Finanzplanung. Fontana weiss: «Dieses spezifische Format kommt bei den Teilnehmerinnen sehr gut an. Der Austausch mit anderen Unternehmerinnen ist für sie eine wertvolle Inspirationsquelle.»

## «Female Founders Luncheon»

Die Hochschule Luzern hat eine Gesprächsreihe für Frauen initiiert, die sich mit dem Thema Unternehmertum beschäftigen. Die nächste Veranstaltung findet am 24. Juni 2021 von 12.30 bis 13.30 Uhr zum Thema «1x1 der Finanzplanung» statt. Marco Stutz, Investment Director bei der Firma Mountain Partners AG und Vorstandsmitglied bei diversen Start-ups, gibt Tipps rund um die finanzielle Planung bei einem Gründungsvorhaben und zeigt Finanzierungsoptionen auf. Der Anlass ist auch für Externe offen. Die Teilnahme ist gratis.

Anmeldung unter: [smart-up@hslu.ch](mailto:smart-up@hslu.ch)

Weitere Informationen: [www.hslu.ch/smart-up](http://www.hslu.ch/smart-up)

## IT-Start-up dank Weiterbildung

Etwa wie die Jungfrau zum Kind sei sie zu ihrem Unternehmen gekommen, sagt Esther Cahn. 2014 absolvierte sie – damals noch bei einer Versicherung angestellt – den MAS in Digital Marketing and Communication Management an der Hochschule Luzern. Mit der Planung und Auswertung von Marketingkampagnen hatte sie zwar schon vorher zu tun. Welche Möglichkeiten Big Data aber bieten, das wurde ihr erst durch die Weiterbildung bewusst. Dank der grossen Menge an Daten, die heute oftmals in Echtzeit zur Verfügung stehen, lässt sich beispielsweise kalkulieren, wie sich die Platzierung eines Spots in einem bestimmten TV-Umfeld auf den Verkauf eines Produktes auswirkt.

«Die richtigen Daten zu finden, deren Zusammenspiel zu erkennen und die nötigen Schlüsse daraus zu ziehen, ist aber für viele Firmen herausfordernd. Damit war meine Businessidee geboren.» Gemeinsam mit weiteren Mitstreitern, die sie während ihrer Mas-



Bild: Beat Brechbühl

terarbeit kennen gelernt hatte, gründete Esther Cahn die Signifikant Solutions AG und holte sich so auch Data-Science-Kompetenz ins Team.

Mit ihrem Unternehmen hat sie inzwischen im Rahmen eines Forschungsprojekts mit der Hochschule Luzern einen Software-Prototyp entwickelt und zur Marktreife gebracht. Hilfreich sei ein gutes Networking, betont die 45-Jährige. Ihr Netzwerk reicht von ihren früheren Hochschuldozierenden über das Hochschulprogramm «Smart-up», den Technopark und die Wirtschaftsförderung in Luzern bis zu Innosuisse, der Schweizerischen Agentur für Innovationsförderung. «Es ist unglaublich, wie viel Unterstützung man erhält, wenn man auf die Leute zugeht», sagt Cahn. Der Erfolg gibt ihr recht: Sie gewann nicht nur den Preis «Best of ICT Business Plan», sondern inzwischen auch namhafte Kunden wie grosse Retailer, Banken oder E-Commerce-Unternehmen. [www.signifikant.com](http://www.signifikant.com)

## Mit Sturzmelder auf Erfolgskurs

Master-Absolventin Eugenie Nicoud (32) hat mit ihren Gründerkollegen Sandro Cilurzo, Immanuel Zerbini und Roman Böhni das Start-up Sedimentum gerade zur richtigen Zeit gegründet. Mitten in der Pandemie schickten sie sich an, mit einem Gerät den Markt zu erobern, das anonym, kontaktlos und ganz ohne Mikrofon und Kamera meldet, wenn jemand stürzt. Dieser «Sturzmelder» erkennt – fast wie ein Rauchmelder – selbstständig, wenn Senioren, Epileptiker oder Patienten hinfallen, und alarmiert deren Pflegekräfte oder Angehörige.

«Viele Alters- und Pflegeheime oder Spitex-Einrichtungen haben Interesse bekundet, weil unsere Lösung viel hygienischer ist als die üblichen Mittel. Da unsere Nutzerinnen und Nutzer kein Armband oder sonstiges Notfallgerät tragen müssen, muss somit auch nichts gereinigt und desinfiziert werden», sagt Eugenie Nicoud, die für das operative Geschäft von Sedimentum zuständig ist.

Um die Privatsphäre der Nutzenden zu schützen, hat das Team ein Verfahren entwickelt, das eine komplett anonyme Datenverarbeitung ermöglicht. «Dazu setzen wir auf kryptografische Metho-



Bild: PD

den, die auch im E-Banking genutzt werden. Das Datenanonymisierungsverfahren haben wir zum Patent angemeldet», erklärt Co-Gründer Sandro Cilurzo.

Die Entwicklung ist so aufsehenerregend, dass Sedimentum bereits mehrere Preise erhalten hat, etwa den Award für digitale Transformation von der Hochschule Luzern und TechData.

Die Auszeichnungen sind Bestätigung für die harte Arbeit, die das mittlerweile zehnköpfige Team geleistet hat. Ambitioniert und gründlich, Schritt für Schritt, seien sie die Aufgaben angegangen, berichten Cilurzo und Nicoud. Schliesslich bewegen sie sich mit ihrem Wunsch, das Leben von schutzbedürftigen Menschen sicherer und autonomer zu machen, in einem schwierigen Umfeld.

Im Sommer 2021 soll der Markteintritt erfolgen, den Eugenie Nicoud verantwortet. In ihrem Wirtschaftsstudium an der Hochschule Luzern widmete sie sich digitalen Geschäftsmodellen – eine gute Vorbereitung für das Leiten eines Tech-Start-ups. [www.sedimentum.com](http://www.sedimentum.com)



weil es zuhause  
am schönsten ist

Individuelles Qualitätshandwerk aus der Schweiz. Der voluminöse Körper in Eichenholz führt als Treppe vom Eingang ins Obergeschoss und als harmonische Raumentrennung bis in die Küche. Er bietet Stauraum für Garderobe, Schubladen, Regale und Küchenschränke.



Individuelles  
Qualitätshandwerk  
aus der Schweiz

[www.alpnachnorm.ch](http://www.alpnachnorm.ch)

# «Mehr Frauen in Führungspositionen: ganz einfach?!»

*Frauen sind im Bewerbungsprozess bei Führungspositionen untervertreten. Warum?*

*3 Thesen und praktische Ansätze, wie wir das ändern können.*

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt stetig, aber langsam an. Heute beträgt er gemäss Bundesamt für Statistik in der Schweiz gut 30 Prozent. Die gleiche Tendenz spüren wir in der Rekrutierung. Noch werden in der Schweiz deutlich weniger Führungspositionen mit Frauen besetzt. Dies ist eindrücklich, fehlt es ja nicht an gut ausgebildeten Frauen. Die berufliche Entwicklung der Frauen läuft im Vergleich zu den Männern anders, und viele gut ausgebildete Frauen arbeiten nicht in Führungspositionen.

## ***These 1: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist ein Abbild soziokultureller Gegebenheiten.***

Dass sich weniger Frauen auf Führungspositionen bewerben, hat seinen Ursprung in unserer soziokulturellen Prägung. Dies hat mit Werten, mit Rollenbildern und klarer Rollenzuteilung zu tun und beeinflusst Frauen und Männer dabei, welche Studien- oder Berufswahl getroffen wird, wie viel Zeit in Weiterbildungen investiert wird und welche Rolle Frau und Mann in der Familie einnehmen. Familienarbeit ist noch immer stark weiblich geprägt. Viele Frauen reduzieren ihr Pensum zugunsten der Kinderbetreuung. Dadurch wird die Schweiz zur Teilzeit-Spitzenreiterin. Dass es mehr Teilzeitstellen gibt, ist erfreulich. Dies führt dazu, dass die meisten Frauen auch nach der Familiengründung erwerbstätig bleiben. Teilzeitarbeit in einem tiefen Arbeitspensum hindert jedoch die berufliche Weiterentwicklung. Es gibt wenig Teilzeit-Führungspositionen, und wer Teilzeit arbeitet, hat gemäss einer Studie der Universität St. Gallen



Stephanie Briner ist überzeugt, dass flexible Arbeitsmodelle wie Topsharing mehr Frauen in Führungspositionen bringen werden. Bild: Natlie Boo/AURA

leider immer noch einen Nachteil in der Karriereentwicklung. Höchste Zeit, um über unser Rollenverständnis nachzudenken.

## ***These 2: Mehr Teilzeit für Männer führt indirekt zu mehr Frauen in Führungspositionen.***

Unternehmen sollen sensibilisiert werden, Teilzeitstellen für Fach- und Führungskräfte zu schaffen und ihre Vakanzen in einem 70- oder 80-Prozent-Pensum auszuschreiben. Diese qualifizierten Teilzeitstellen sind entscheidend, um gut ausgebildeten Müttern und Vätern einen gleichen Zugang zu Führungstätigkeiten zu gewährleisten. Das meistgewählte Familienmodell in der Schweiz ist, dass der Vater 100 Prozent und die Mutter Teilzeit in einem Kleinpensum arbeitet. Wird beispielsweise ein Fa-

milienerwerbspensum von insgesamt 140 Prozent mit je 70 Prozent auf beide Elternteile verteilt, ermöglicht dies beiden, eine verantwortungsvolle Führungsposition zu übernehmen und die Familienarbeit gleichmässig aufzuteilen.

## ***These 3: Moderne Führung und flexible Arbeitsmodelle vereinfachen Frauen den Zugang zu einer Führungsposition.***

Ein modernes Führungsverständnis, bei welchem flache Hierarchien, Partizipation, Eigenverantwortung, relative Verfügbarkeit und das Schaffen einer Vertrauenskultur im Zentrum stehen, fördert flexible Arbeitsmodelle. Ein Weg ist, dass Unternehmen Führungspositionen im Topsharing oder als Co-Leitung ausschreiben. Die Vorteile dieses Modells sind vielfältig: höhere Produktivität, doppeltes Know-how, bessere Entscheidungsqualität, gegenseitige Vertretung oder weniger krankheitsbedingte Ausfälle durch eine gesteigerte Work-Life-Balance. Und nicht zu vergessen: Unternehmen, die Massnahmen einsetzen, welche Diversität und Gleichstellung fördern, erfahren einen positiven Effekt auf ihr Employer Branding. Damit erhöht sich die Chance, bessere Fach- und Führungskräfte zu finden, für sich zu gewinnen oder im Unternehmen zu halten.

### **Tipps**

- Unconscious Biases (unbewusste Vorurteile über Geschlechterrollen) erkennen und reflektieren
- Teilzeit für Männer fördern
- Teilzeit-Führungspositionen schaffen
- Führungspositionen aufteilen (Topsharing, Co-Leitung)
- Gendergerechte Sprache und Formulierungen verwenden

Stephanie Briner ist Mandatsleiterin bei der Jörg Lienert AG und Expertin für Diversity und Gleichstellung. Sie ist die kompetente Ansprechperson in Sachen Topsharing und Rekrutierung von Co-Leitungen.

Kontakt: [stephanie.briner@joerg-lienert.ch](mailto:stephanie.briner@joerg-lienert.ch), [www.joerg-lienert.ch](http://www.joerg-lienert.ch)

# Ausserhalb der Komfortzone entwickeln wir uns weiter

## Kathrin Tschersich, Leiterin Montage Projektmuster

Kathrin schätzt es sehr, dass bei ihr kein Tag wie der andere ist. Mit ihrem Team der Projektmuster-Montage baut sie einzelne Getriebe oder Systeme, die aus Motor, Getriebe, Encoder und mehr bestehen. Herausforderungen gibt es immer wieder – egal ob es sich um Projekte für Weltraum, Medizintechnik oder Industrie handelt. Aber technisch und organisatorisch hat ihr Team wohl nie so viel gelernt wie beim Mars-Rover der Europäischen Weltraumorganisation ESA, für den maxon komplette Antriebseinheiten liefert. «Solche Space-Aufträge zeigen mir, dass man sich nur weiterentwickelt, wenn man die eigene Komfortzone verlässt. Es macht mich stolz zu wissen, dass Produkte, die durch meine Hände gegangen sind, einst auf dem Mars im Einsatz sein werden.»  
[mars.maxonworld.com](http://mars.maxonworld.com)



Precision Drive Systems



**maxon**

Approved supplier  
of mechanism actuators for  
space exploration missions

**CREDIT SUISSE**

# Unsere liebste Investition? Unsere Kunden.

Wir investieren nicht nur Zeit, sondern vor allem Leidenschaft, um Ihnen die beste Kundenberatung bieten zu können. Wir freuen uns auf Ihren Anruf.



Credit Suisse (Schweiz) AG  
Schwanenplatz 8  
6004 Luzern  
[credit-suisse.com](http://credit-suisse.com)

### Sina Zemp

Leiterin Hypotheken- und  
Finanzierungsgeschäft  
Zentralschweiz  
Tel. 041 727 94 51

### Jessica Congedi

Senior Kundenberaterin  
Firmen- und  
Immobilienkunden  
Tel. 041 419 11 51

### Nadja Troxler

Kundenberaterin  
Entrepreneurs  
& Executives  
Tel. 041 419 10 64

### Andrea Boog

Kundenberaterin  
Private Banking  
Tel. 041 419 16 72

### Sandra Hegglin

Senior Kundenberaterin  
Private Banking  
Tel. 041 727 93 01

### Regula von Flüe

Kundenberaterin  
Private Banking  
Tel. 041 662 41 36

### Kathrin Knecht

Marktgebietsleiterin  
Firmenkunden Zug  
Tel. 041 727 92 50

## Frauen im Verwaltungsrat? Die Zeit war nie besser dafür!



Felix Howald, Partner & Co-Geschäftsführer,  
Verwaltungsrat Management AG

Zwar sind heute Männer immer noch in der Mehrheit in den meisten VR-Gremien, aber die Chancen für Frauen waren nie besser als heute. Einerseits setzt sich die Überzeugung durch, dass eine angepasste Durchmischung und Diversität kreativitäts- und innovationsfördernd und somit gut fürs Geschäft ist – übrigens nicht nur bezüglich Geschlecht, sondern auch bezüglich Alter, Erfahrung, Herkunft usw. Andererseits spürt man den

wachsenden gesellschaftlichen Druck, zum Teil explizit mit Quoten oder internen Vorschriften (gerade bei staatsnahen Betrieben), zum Teil aber auch implizit, da sich ein VR aus einer reinen Männergarde auf keiner Unternehmenswebsite sonderlich gut macht. Doch die Veränderung geht viel tiefer: Es macht einfach auch viel mehr Spass, in einem diversen Gremium zu diskutieren und Lösungen zu finden. Ein VR soll zwar homogen in den Werten, aber möglichst heterogen in den Kompetenzen sein. Auch Männer wollen keine reine Männerklubs mehr. Die Zeiten, in denen eine Frau aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wurde, sind meines Erachtens definitiv vorbei. Was nicht heisst, dass eine Frau aufgrund des Geschlechts automatisch eingeschlossen werden soll. Eine professionelle VR-Suche beginnt mit einem klaren Anforderungsprofil. Potenzielle Kandidierende müssen diese Kriterien erfüllen, unabhängig vom Geschlecht. Und ja, es gibt fast für jedes Profil genügend Personen beider Ge-

schlechter, welche die Anforderungen erfüllen. Ebenso klar ist es, dass gewisse Profile (Maschinenbau, technischer Hintergrund, Verkauf, Auslanderfahrung) bei Männern öfters anzutreffen sind als bei Frauen. Unterschiede aufgrund von natürlichen Interessen zu leugnen, bringt uns nicht weiter.

Und damit zum letzten Punkt: Frauen wollen auch immer stärker in VR-Gremien aktiv sein. Wie es bei vielen Männern seit Jahren üblich ist, dass man in einer gewissen Etappe der Karriere vermehrt strategische Herausforderungen sucht, trifft man dies heute bei Frauen immer öfter an.

Doch ein Unterschied ist weiterhin zu beobachten. Etwas salopp gesagt: Erfüllt ein Mann 70 Prozent eines Wunschprofils, dann bewirbt er sich (schliesslich erfüllt er ja fast alle Kriterien). Erfüllt jedoch eine Frau 70 Prozent dieses Profils, bewirbt sie sich oft nicht, da sie ja 30 Prozent nicht erfüllt... Also Frauen, bewirbt euch, der Markt wartet auf euch!

### ANZEIGE

# Zukunft schaffen.

Chancen erkennen und Neues implementieren:  
Wir sind Ihre Partnerin  
beim Besetzen von Schlüsselpositionen.

[www.joerg-lienert.ch](http://www.joerg-lienert.ch)

**JÖRG LIENERT**  
SELEKTION VON FACH-  
UND FÜHRUNGSKRÄFTEN

Luzern, Aarau, Basel,  
Bern, Zug, Zürich



Lucerne University of  
Applied Sciences and Arts

**HOCHSCHULE  
LUZERN**

FH Zentralschweiz

**Machen Sie Ihren Weg**

Diverse  
Online-Formate

# Entdeckungsfreudig?

Machen Sie eine Weiterbildung. [hslu.ch/entdeckungsfreudig](https://hslu.ch/entdeckungsfreudig)

Architektur, Gebäude und Bau  
Banking, Finance und Controlling  
Design, Film, Kunst und Kultur  
Gesundheit  
Informatik

Kommunikation und Marketing  
Management und Leadership  
Musik  
Recht und Wirtschaftskriminalistik  
Soziales

Stadt- und Regionalentwicklung  
Technik und Engineering  
Tourismus und Mobilität



## Industrie ist auch Frauensache

Dätwyler investiert in Schattdorf in die Zukunft – und setzt dabei auch auf die Kreativität und das Engagement von Frauen. Denn wir sind überzeugt, dass gemischte Teams bessere Lösungen hervorbringen. Mit unseren hochwertigen Produkten ermöglichen wir höchsten Kaffeegenuss und neue Anwendungen für die Autos von morgen. Wussten Sie, dass wir bereits seit 2012 klimaneutral produzieren? Wenn auch Sie für ein verantwortungsbewusstes Unternehmen arbeiten wollen, dann kontaktieren Sie uns!

[www.datwyler.com](https://www.datwyler.com)  
[www.datwyler.com/de/unternehmen/karriere](https://www.datwyler.com/de/unternehmen/karriere)

 **DATWYLER**



# «Mitarbeitende motivieren bereitet mir Freude»

Rund 70 Prozent der knapp 6000 Mitarbeitenden bei der Genossenschaft Migros Luzern sind Frauen.

Dazu zählt Beatrice Herrmann, Leiterin der Migros-Filiale im Sarnen-Center. Ihre Freude am Beruf und die Unterstützung bei der Weiterbildung haben sie in diese Führungsposition gebracht.

*Als Filialleiterin sind Sie für rund 100 Mitarbeitende verantwortlich. Haben Sie gezielt auf eine solche Führungsposition hingearbeitet?*

**Beatrice Herrmann:** Nein, das war nie mein erklärtes Ziel. Seit meiner Lehre als Detailhandelsfachfrau wollte ich meinen Job einfach gut machen – ich mache ihn ja auch sehr gerne. Mit Menschen arbeiten, sie fördern, neues lernen und selbst wachsen, aber auch aktiv mitgestalten, das sind die Faktoren, die mich antreiben.

*Was waren nebst Ihren persönlichen Motiven wichtige Faktoren, die Sie auf Ihrem Karriereweg unterstützt haben?*

Ich hatte immer hervorragende Vorgesetzte, die mich motiviert und gefördert haben. Förderlich ist zudem die sehr offene und wertschätzende Kultur der Migros Luzern. Das Unternehmen legt grossen Wert darauf, dass seine Mitarbeitenden auch über die notwendigen Kompetenzen als Führungspersonen verfügen.

**Stichwort Weiterbildungen?**

Die internen Weiterbildungen bieten vielseitige Entwicklungsmöglichkeiten auf fachlicher und persönlicher Ebene. Dadurch wurde ich immer sehr gut auf meine neuen Tätigkeiten vorbereitet. Ich profitierte auch von der grosszügigen finanziellen und zeitlichen Unterstützung durch die Migros Luzern beim Besuch externer Weiterbildungen – eine grosse Erleichterung. Gerade der Mangel an Geld und Zeit ist häufig ein Hindernis, eine Weiterbildung in Angriff zu nehmen,



Der Frauenanteil bei der Migros Genossenschaft Luzern beträgt 70 Prozent.

Bild Natalie Boo/AURA

das spüre ich auch bei meinen Mitarbeitenden.

**Vielen ist nicht bewusst, dass der Detailhandel vielseitige Karrieremöglichkeiten bietet.**

Leider ist das so. Die Komplexität der Arbeit wird oft unterschätzt. Gerade innerhalb der Migros gibt es vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten, wie mein Beispiel zeigt. Nach der Grundbildung übernahm ich immer

mehr Verantwortung: zuerst als Fachleiterin Molkerei, dann als Bereichsleiterin bis hin zur stellvertretenden Filialleiterin und heute als Leiterin einer grossen Migros-Filiale. Die Zusammenarbeit im Team und das gemeinsame Erarbeiten eines positiven Einkaufserlebnisses für die Kundschaft machen einfach Freude.

**Sie wurden einst gefördert, heute entwickeln Sie Ihre Mit-**

**arbeitenden. Wie ist das für Sie?**

Dass ist ein grosser Teil meiner Arbeit, der mir viel Freude bereitet. Ich begleite meine Mitarbeitenden und unterstütze sie dabei, ihre Fähigkeiten richtig einzusetzen. Mir sind dabei Wertschätzung, Freiraum und Vertrauen sehr wichtig. Entwicklung heisst nicht nur, grosse Karriereschritte zu machen, sondern auch mit den aktuellen Veränderungen Schritt zu halten und sich auf Neues einzulassen. Ein Sprichwort sagt: «Handel ist Wandel.» Konstantes Lernen, auch voneinander, ist mir wichtig, um sich in seinem Job stetig zu verbessern.

**Spüren Sie beim Thema Weiterbildung einen Unterschied zwischen Frau und Mann?**

Nein, die Motivation und der Lernwille sind bei beiden gleich. Jedoch ist bei Frauen Teilzeitarbeit ein wichtiges Thema. Die Migros probiert hier laufend neue Möglichkeiten aus, um Teilzeitarbeit und Karriere zu ermöglichen. Solche Modelle werden für die Zukunft dringend nötig sein, denn es ist unglaublich schade, wie viel Potenzial nicht genutzt wird. Im Detailhandel werden ausgewiesene Fachkräfte auf allen Stufen benötigt.

**Welche Fähigkeiten erachten Sie als wichtig für eine Karriere im Detailhandel?**

Dass man gerne mit Menschen zu tun hat, vernetzt denkt, neugierig und offen ist. Im Bereich Supermarkt sollten grosses Interesse an Lebensmitteln und ein guter Teamgeist vorhanden sein, um gemeinsam Ziele zu erreichen.

# «Frauen in der Führung haben Vorbildwirkung»

*Die Luzerner Kantonalbank fördert Frauen für Führungsfunktionen. Konkret geht es auch um die Frage, wie die Arbeitsbedingungen und Laufbahnmodelle familienverträglicher gestaltet werden können. Jürg Stadelmann, Leiter Personal der LUKB, im Interview.*

**Jürg Stadelmann, wo steht die LUKB beim Frauenanteil auf der Führungsetage der Bank?**

**Jürg Stadelmann:** Noch nicht dort, wo wir sein möchten. Zwei von neun Verwaltungsrats-Mitgliedern sind Frauen, in der fünfköpfigen Geschäftsleitung haben wir noch keine Frau, in der zweiten Führungsstufe sind wir erst bei knapp 10 Prozent. Aber wenn ich auf unseren Führungsnachwuchs schaue, dann bin ich optimistisch, dass die Frauen bald breiter vertreten sein werden.

**Warum?**

Die LUKB hat – wie viele andere Unternehmen auch – eine starke Basis von jungen und sehr talentierten Frauen, die jetzt nach und nach in Führungsfunktionen hineinwachsen. Das geht natürlich nicht von heute auf morgen und verlangt auch von uns in der Personalarbeit zum Teil neue Rezepte.

**Was muss man sich darunter vorstellen?**

Ganz wichtig: Wir müssen das Thema Frauen in Führungsfunktionen in einem übergeordneten Kontext anschauen. Konkret geht es um die Frage: Was können wir als LUKB tun, damit unsere Arbeitsbedingungen und Laufbahnmodelle familienverträglicher werden – und zwar für Frauen und für Männer. Frauenförderung in der Wirtschaft wird langfristig nur dann erfolgreich sein, wenn auch die Rolle der Männer neu definiert bzw. flexibilisiert wird.

**Können Sie das präzisieren?**

Gerne. Wenn wir zum Beispiel



Jürg Stadelmann wünscht sich mehr Frauen in der Führungsetage der Luzerner Kantonalbank.

Bild: Natalie Boo/AURA

Führungsfunktionen auch für Teilzeit-Mitarbeitende öffnen oder im Jobsharing möglich machen, dann wollen wir, dass auch Männer davon profitieren können, wenn sie die Familienarbeit mit ihrer Partnerin besser aufteilen wollen. Früher war es ja so, dass oft die Frauen zurückgesteckt haben, sobald sie Kinder hatten, zum Teil auch, um ihren Männern die Karriere nicht zu verbauen. Wir möchten modernen Familien ermöglichen, dass sowohl Frauen wie Männer Teilzeit arbeiten können, und das

auch in anspruchsvollen Fach- und Führungsfunktionen.

**Sie haben das frühere Rollenverständnis erwähnt. Gibt es noch weitere Hindernisse?**

Leider ja. Wie gesagt, die Auswahl an jungen kompetenten Berufsleuten ist bei Frauen und Männern etwa gleich gross. Unterschiede beobachten wir aber, wenn es darum geht, eine sich bietende Karrierechance zu packen oder eine neue, vielleicht auch mit Unsicherheiten behaftete neue Funktion anzutreten.

Ohne dass ich jetzt Gender-Klischees verbreiten möchte... aber viele Männer sind risikofreudiger und nehmen oft ohne langes Abwägen eine neue Herausforderung an, Stichwort: «Grend abe ond seckle». Bei vielen ebenso gut qualifizierten Frauen stellen wir eine differenziertere Grundhaltung fest. Sie sind sich der Schattenseiten einer Führungsfunktion – die gibt es natürlich – viel stärker bewusst und stellen sich darum häufiger die Frage, ob sie diesen oder jenen Schritt zu mehr Verant-

wortung wagen sollen. Hier braucht es erfahrungsgemäss mehr Überzeugungsarbeit, obwohl es ja oft gerade diese differenzierte Denkhaltung braucht, um eine erfolgreiche Führungsperson zu sein.

### **Diese Überzeugungsarbeit ist anspruchsvoll...**

Ja, das ist so. Wir schaffen darum bei der LUKB mit dem Programm «Frauen testen Führung» neu die Möglichkeit, dass Frauen Führungsaufgaben für eine beschränkte Zeit und in einem begrenzten Rahmen übernehmen können. Dies mit dem Ziel, dass sie konkreter erfahren können, wie sich Führung anfühlt. Und dass sie im Optimalfall erkennen: «Hey, das kann ich, das gefällt mir, das will ich.»

Wir führen hier natürlich einen Kampf gegen tradierte Rollenbilder, denen auch heute noch viele junge Frauen ausgesetzt sind: Sie werden oft stärker als junge Männer zum Ausgleich, zum Herstellen von Harmonie, zur Leistung im Hintergrund sozialisiert. Wir dürfen nicht vergessen: Eine Führungsfunktion kann belastend sein, es ist nicht immer lustig, als Chefin oder Chef vorne hinzustehen und schwierige Entscheide zu treffen. Aber eine Führungsfunktion kann auch sehr befriedigend sein. Das wollen wir erlebbar machen! Und je mehr Frauen in der Führung tätig sind, umso stärker ist die Vorbildwirkung auf andere Frauen.

*Besten Dank für das Gespräch.*

## Lohngleichheit bei LUKB

Für die Luzerner Kantonalbank sind faire, fortschrittliche Anstellungsbedingungen das Fundament für ein erfolgreiches und konstruktives Arbeitsverhältnis. Dazu gehört, dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten. Die LUKB beteiligt sich freiwillig am Lohngleichheitsdialog der Sozialpartner und des Bundes und hat diesen bereits im Jahr 2014 als erste Bank in der Schweiz erfolgreich abgeschlossen. Das Resultat der nach den Vorgaben des Lohngleichheitsdialogs durchgeführten Regressionsanalyse zeigt, dass nach Berücksichtigung der Faktoren Ausbildung, Berufserfahrung und Stellenanforderungen zwischen Männern und Frauen bei der LUKB auch für das Jahr 2020 nur ein Lohnunterschied von zirka 1 Prozent besteht. Das ist deutlich weniger als der vom Lohngleichheitsdialog tolerierte Unterschied von maximal 5 Prozent. Die Analyse wird bei der LUKB jährlich im Frühjahr aktualisiert und veröffentlicht ([lukb.ch/lohnleichheit](http://lukb.ch/lohnleichheit)).

## «Mir sind Herausforderungen wichtig»

*Martina Rüttimann ist Mutter und Kaderfrau bei der Luzerner Kantonalbank. In einem Teilzeitpensum wird sie ab 1. Oktober 2021 die Geschäftsstelle Hitzkirch führen. Ihr ist es ein Anliegen, dass Frauen auch in einem Teilzeitpensum Führungsfunktionen wahrnehmen können.*

Martina Rüttimanns Alltag ist gut geplant. Sie arbeitet in einem 50-Prozent-Pensum als Kundenberaterin im Privatkundenbereich bei der Luzerner Kantonalbank. Noch – denn ab 1. Oktober 2021 wird sie die Verantwortung als Geschäftsstellenleiterin der Geschäftsstelle Hitzkirch übernehmen. Zudem ist sie Mutter zweier Söhne im Alter von einem und dreieinhalb Jahren und damit auch Hausfrau. «Der Alltag ist abwechslungsreich, spannend, interessant, herausfordernd und bisweilen auch stressig. Man lebt in zwei verschiedenen Welten», schmunzelt sie. Und: «Solange alles nach Plan läuft, ist der Alltag gut organisierbar. Herausfordernd wird es, wenn ein Kind oder gar beide Kinder krank sind und somit die Kita nicht besuchen können. Dann ist gute Organisa-

tion wichtig – und diese muss innert wenigen Minuten stehen.» Martina Rüttimann absolvierte bereits ihre kaufmännische Ausbildung bei der Luzerner Kantonalbank. Anschliessend folgte ein berufsbegleitendes Betriebsökonomiestudium mit Bachelorabschluss an der Hochschule für Wirtschaft in Zürich. Es war ihr klares Ziel, während des Studiums im Arbeitsprozess zu bleiben und weiterzukommen. Für die 39-Jährige war somit auch klar, dass sie als Mutter im Beruf bleiben möchte. Sie schätzt es, auf verschiedenen Ebenen gefordert zu sein und Verantwortung zu übernehmen.

In ihrer Diplomarbeit am Ende des Studiums beschäftigte sie sich mit dem Thema «Berufskarriere oder Familienfrau – eine grundlegende Entscheidung jeder qua-

lifizierten Bankfachfrau». Rund zehn Jahre später war sie als werdende Mutter mit dieser Thematik konfrontiert. «Ich wollte meine Führungsposition behalten, was jedoch aufgrund des Teilzeitpensums nicht möglich war. Heute stehen wir glücklicherweise an einem anderen Punkt. Als Geschäftsstellenleiterin werde ich 60 Prozent arbeiten.» Martina Rüttimann wünscht sich, dass Teilzeit-Familienfrauen auch in einem reduzierten Pensum die Chance auf eine Führungsposition erhalten – und dabei akzeptiert und wahrgenommen werden. Bei ihrer Arbeitgeberin, der Luzerner Kantonalbank, sind Führungsfunkti-



nen neu auch in Teilzeit möglich. Das freut Martina Rüttimann. Ihr Tipp an Frauen: «Klar kommunizieren, was man will und bereit ist, zu erreichen. Und vor allem: Sich selber etwas zutrauen», bilanziert sie.

# 90 Prozent? Da braucht es zwei dazu

*Daniela Tschol ist Leiterin Spezialberatungen bei der Luzerner Kantonalbank. Die Mutter einer kleinen Tochter ist in einem hohen Pensum berufstätig und teilt sich die Kinderbetreuung mit ihrem Partner. Sie zeigt, dass ein solches Modell möglich ist.*

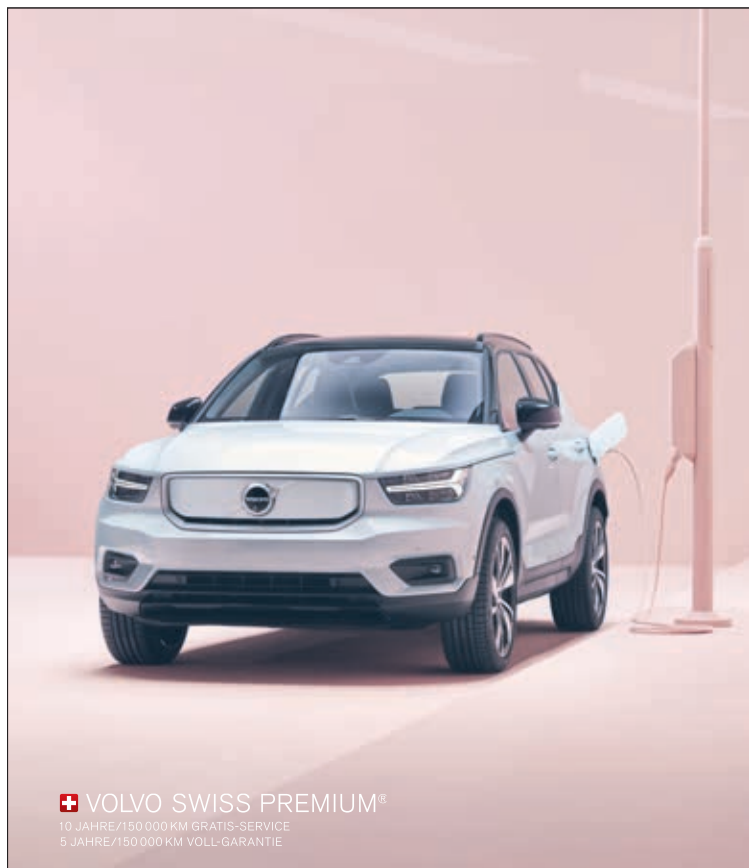
Wenn Daniela Tschol erzählt, dass sie nach dem Mutterschaftsurlaub wieder 90 Prozent arbeiten wird, erntet sie nicht selten erstaunte Blicke. «Ich spüre, dass dies gesellschaftlich noch nicht anerkannt ist. Ich finde es wichtig, dass auch Männer ihr Pensum reduzieren können und sich damit an der Kinderbetreuung beteiligen», erklärt sie. Sie lebt dieses Modell mit ihrem Partner. Ihre Tochter ist vier Monate alt. Sie wird einen Tag pro Woche von einem Elternteil betreut, jeweils an drei Tagen ist sie in der Kita.

«Ich bin mir bewusst, dass es Herausforderungen gibt – beispielsweise bei der Frage, wer die Kleine in die Kita bringt und abholt oder was wir machen, wenn sie krank ist», ergänzt die 38-Jährige. Unterstützung erhält sie von ihrer Arbeitgeberin, der Luzerner Kantonalbank. «Mein Vorgesetzter war offen gegenüber der Tatsache, dass ich weiterhin in einer Führungsposition tätig sein möchte. Ich war mir bewusst, dass ich auf dieser Führungsstufe in einem hohen Pensum arbeiten werde, da dies

erforderlich ist», betont die Leiterin Spezialberatungen (Finanzplanung, Vorsorge, Erbrecht, Steuern sowie Stiftung 2. und 3. Säule) bei der Luzerner Kantonalbank. Daniela Tschol absolvierte das Studium der Rechtswissenschaften an der Uni Luzern. Anschliessend erwarb sie das Anwalts- und Notariatspatent des Kantons Luzern sowie einen CAS in General Management.



## ANZEIGE



**V O L V O**

## Der neue Volvo XC40 Recharge Pure Electric.

Unser erster vollelektrischer SUV.

Sichern Sie sich jetzt das Sorglospaket mit Versicherung, Service und Garantie.

**Besuchen Sie uns und vereinbaren Sie eine Probefahrt.**

**+** VOLVO SWISS PREMIUM®  
10 JAHRE/150 000 KM GRATIS-SERVICE  
5 JAHRE/150 000 KM VOLL-GARANTIE

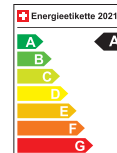
Volvo XC40 Recharge Pure Electric P8 AWD. Stromverbrauch gesamt: 22 kWh/100 km, CO<sub>2</sub>-Emissionen: 0 g/km. Energieeffizienz-Kategorie: A. Volvo Swiss Premium® Gratis-Service bis 10 Jahre/150 000 Kilometer, Werksgarantie bis 5 Jahre/150 000 Kilometer und Verschleissreparaturen bis 3 Jahre/150 000 Kilometer (es gilt das zuerst Erreichte). Abgebildetes Modell enthält ggf. Optionen gegen Aufpreis.



6021 Emmenbrücke  
Rüeggisingerstrasse 61  
Tel. 041 288 88 88

6045 Meggen  
Luzernerstrasse 44  
Tel. 041 377 37 37

[www.hammerautocenter.ch](http://www.hammerautocenter.ch)



# Beste Köpfe für Forschung und Entwicklung

*Forschung und Entwicklung sind in bestimmten technischen Bereichen immer noch eine Männerdomäne - Innovationspotenzial liegt brach. Das CSEM versucht, dem entgegenzuwirken.*

MINT – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Hier sind Frauen und Mädchen in Ausbildung und Beruf noch immer unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt nur bei etwa 20 Prozent. Warum eigentlich? Diese Disziplinen haben doch einen guten Ruf und locken ausserdem mit gut bezahlten Jobs. Vermutlich liegt es an Rollenbildern und Vorurteilen, dass diese Berufe schwer seien, kompliziert, technisch – eben etwas für «Jungs». So machen schon Mädchen häufig einen Bogen um diese Themen, dabei wäre ihr Beitrag doch auch wichtig. Das CSEM gestaltet die Technologie der Zukunft und will sich mit dieser Situation nicht abfinden.

## CSEM und Frauen

Am CSEM sind rund 550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 44 Nationen vertreten. Diese bunte Mischung hilft. Jeder Kopf bringt seine eigene Perspektive und seine Erfahrungen mit. Leider sieht es im Gegensatz zur kulturellen Mischung nicht ganz so ausgeglichen beim Frauenanteil aus – insbesondere in den Forschungsteams. Seit langem arbeitet CSEM deshalb daran, Frauen für Technologie zu begeistern und ausgeglichene Rahmenbedingungen zu schaffen. CSEM war 2003 im Kanton Neuenburg der erste Betrieb mit firmeninterner Tageskrippe. Fünf Jahre später erfolgte die Auszeichnung mit dem Zertifikat der Stiftung «Equal Salary».

## Verschiedenartigkeit

«In Ingenieurteams sind Frauen extrem wichtig. Leider halten



Manon Blache, Francesca Luongo und Samantha Paoletti (von links) setzen sich mit Begeisterung für Spitzentechnologien ein. Bilder: Natalie Boo/AURA



Praktikantin Francesca Luongo hilft bei der Einrichtung eines Systems für Datenanalyse und «Predictive Maintenance».

## CSEM

CSEM ist ein schweizerisches Forschungs- und Entwicklungszentrum mit über 550 Mitarbeitern und mehreren Zentren, u. a. in Alpnach. Die von den Zentralschweizer Kantonen geförderte Mission ist die Unterstützung der Industrie bei der Einführung neuester Technologien: CSEM, Untere Gründlistr. 1, 6055 Alpnach; Task-Force «Diversity»: [samantha.paoletti@csem.ch](mailto:samantha.paoletti@csem.ch); Ansprechpartner in Alpnach: [alexander.steinecker@csem.ch](mailto:alexander.steinecker@csem.ch).

Klischees und überkommene Vorstellungen Mädchen von MINT-Berufen fern. Ein wertvolles Innovationspotenzial wird nicht genutzt.» So Alexandre Pauchard, CEO am CSEM. Für ein Technologieunternehmen ist dieser Zustand nicht akzeptabel. Auch wichtige öffentliche Kunden des CSEM, wie zum Beispiel die EU, erkennen die Lage und fordern von ihren Partnern eine deutliche Sichtbarkeit von Frauen. In diese Richtung zu wirken, ist somit eine wichtige Säule der Firmenstrategie.

Studien zeigen es: Gemischte Teams sind innovativer, kreativer und bringen auch finanziellen Erfolg. CSEM hat eine Task-Force «Diversity» gestartet: Männer und Frauen unterschiedlichen Alters, verschiedener Nationen und Hintergründe, unterstützt vom Firmenboard. Die Task-Force entwickelt Strategien, wie CSEM intern und extern das Thema angehen kann. Es geht um Einstellung von Frauen, um ihre Unterstützung beim Karriereweg, um das Entwickeln starker Führungsrollen. CSEM ist auch an Schulen aktiv, um Mädchen für technische Berufe zu interessieren. Erste Früchte sind auch am CSEM in der Zentralschweiz sichtbar: Am Standort Alpnach nimmt die Zahl von Frauen bereits langsam, aber stetig zu.

Es geht hier weder um ein exklusives Frauenthema noch um einen harten Geschlechterkampf. Es geht viel mehr darum, für Zukunftsthemen unser gemeinsames Potenzial zum Wohle der Gesellschaft bestmöglich auszuschöpfen: die besten Köpfe für Forschung und Entwicklung!

# Frauen in Führungsfunktionen

*PwC-Studie «Generation Töchter»: Norbert Kühnis, Leiter Familienunternehmen und KMU und GL-Mitglied von PwC Schweiz, sowie Anna Hug, Co-Geschäftsleiterin der HUG AG, Malters im Interview mit ROI WOMEN.*

**Herr Kühnis, welche Schlüssel-erkenntnisse liefert Ihre Studie?**

**Norbert Kühnis:** Noch immer bekleiden deutlich weniger Frauen eine CEO-Position als Männer. Das heisst, dass Schweizer Familienunternehmen Womanpower als wesentliche Ressource für Kompetenz und Nachfolge noch viel zu oft ungenutzt lassen.

**Frau Hug, Sie bestätigen offenbar als Ausnahme die Regel. Wie kam es dazu?**

**Anna Hug:** Eigentlich wollte ich Medizin studieren, besuchte dann aber die Hochschule St. Gallen. Danach war ich zehn Jahre lang in einem Schweizer KMU im Textilbereich tätig. Dort konnte ich viel lernen, Erfolge verbuchen und auch Fehler machen. 2008 übernahm unser Familienunternehmen die Biscuits Wernli AG, und es ergab sich für mich eine tolle Einstiegschance im Eigenmarkengeschäft. Hier hatte ich meine Freiheiten und war trotzdem eng mit dem Betrieb verknüpft. Zuerst wollte ich nur reinschnuppern, dann wurde mir klar: Diese Firmenkultur will ich am Puls der Zeit halten und irgendwann an die nächste Generation weitergeben.

**Was sagt die Studie zum Thema Weitergeben?**

**Norbert Kühnis:** Anders als Frau Hug steigen viele Töchter auch nach dem Sammeln von externer Berufserfahrung nicht im Familienunternehmen ein, obschon sie hoch qualifiziert sind. Söhne wachsen auch heute noch oft mit dem Stigma «Nachfolger» auf. Nachfolgerinnen ohne Brüder übernehmen deutlich häufiger Aufgaben im Familienbetrieb. Sobald männliche Geschwister am Start sind, können sich nur noch 18 Prozent der Studienteilnehmerinnen eine



Anna Hug im Gespräch mit Norbert Kühnis zur PwC-Studie «Generation Töchter».

Bild: Natalie Boo/AURA

Zukunft im Familienunternehmen vorstellen.

**Frau Hug, Sie führen das Unternehmen in einer Co-Geschäftsleitung. Wie kam das?**

**Anna Hug:** Diesem Modell ging ein intensiver Prozess voraus. Mein Vater, mein Onkel und unsere Treuhänder wollten eine klare Nachfolgeregelung. Die ersten Gespräche fanden 2012 statt. 2015 trat ich in die Geschäftsleitung ein. Heute leiten mein Onkel Andreas Hug und ich gemeinsam die Geschäfte. Er verantwortet den Bereich Operations wie Produktion, Finanzen, Supply Chain und Qualitätsmanagement. Ich bin für die Märkte zuständig, also Verkauf und Marketing. Andreas arbeitet mit einem Teilzeitpensum von 80 Prozent, ich mit 60 Prozent. Das Teilzeitpensum ermöglicht es mir, genügend Familienzeit zu haben.

**Wie äussern sich die Studienteilnehmerinnen zur CEO-Ambition?**

**Norbert Kühnis:** Die meisten Frauen mit einer aktiven Rolle sind als Verwaltungsrätinnen tätig. Nur 19 Prozent der Studienteilnehmerinnen streben den CEO-Posten an. Selten amtiert die Schwester als Chefin ihres Bruders – umgekehrt ist das häufiger der Fall.

**Erwartungen, Akzeptanz und Rollenbilder sind wichtige Studienthemen...**

**Norbert Kühnis:** Jede vierte Studienteilnehmerin glaubt, dass sie es als Mann gegenüber familienexternen Personen leichter hätte. Die mangelnde externe Akzeptanz nagt am Selbstver-

trauen vieler Nachfolgerinnen. Sie meinen, sich beweisen oder sich eher für ihre Funktion rechtfertigen zu müssen als ihre männlichen Kollegen. Aber: Das Vertrauen der Inhaberfamilie in ihre Fähigkeiten beim Firmeneintritt beschreiben die Studienteilnehmerinnen als stark und den familiären Druck als gering.

**Anna Hug:** Einen expliziten Leistungsdruck gab es bei mir nicht. Einen impliziten schon. Denn wir leben in einer Gesellschaft mit Klischees und Rollenbildern. Alle um einen herum meinen zu wissen, was Frauen in Führungspositionen sollen und

## Über die HUG-Familie

Die HUG AG mit den drei Marken HUG, Wernli und DAR-VIDA beschäftigt an den drei Standorten Malters, Willisau und Trimbach rund 380 Mitarbeitende. HUG wurde 1877 als Bäckerei in Luzern gegründet und ist noch heute in der fünften Generation in Familienbesitz. Andreas Hug und Anna Hug führen das Unternehmen nach drei Grundsätzen: herzlich, unternehmerisch und gewissenhaft – HUG eben.

dürfen. Einige dachten, ich sei eine Zwischenlösung, bis mein zehnjähriger Cousin die Nachfolge antritt. Solche Äusserungen amüsieren mich.

**Was braucht es Ihrer Ansicht nach, dass Führungsfrauen reüssieren?**

**Anna Hug:** Wir Frauen müssen uns mehr zutrauen und uns gegenseitig unterstützen. Je mehr Diversität es in Geschäftsleitung und Verwaltungsrat gibt, desto einfacher können sich Frauen in solchen Gremien entfalten. Das gilt für Geschlechtervielfalt, Teilzeitarbeitsmodelle und Generationenmix. Bei uns sind zwei von neun Personen in der Geschäftsleitung weiblich und vier arbeiten Teilzeit. Je gemischerter die Teams sind, desto leichter wird es für uns Frauen.

**Norbert Kühnis:** Da stimme ich zu. Geschlechtergemischte Nachfolgelösungen erhöhen die

Chance, dass das Unternehmen in Familienhand bleibt. Diversität bezieht sich gerade in Familienunternehmen auch auf die berufliche Erfahrung, Gesinnung, Sozialkompetenz oder das Rollenverständnis. Junge Nachfolgerinnen und Nachfolger können nur Verantwortung übernehmen, wenn sie dürfen. So braucht es Väter und Brüder, die ihre Töchter und ihre Schwestern zur Übernahme von Verantwortung ermutigen und Diversität etablieren.

**Wie war das mit der Verantwortung bei Ihnen, Frau Hug?**

**Anna Hug:** Meine Familie wünschte sich, dass ich einsteigen und mitwirken würde. So hatte ich beim Einstieg eine Art Familienbonus und konnte auf die volle Unterstützung meiner Familie zählen. Ausserdem schrieben wir mit der Übertragung des Aktionariats auf die fünfte Gene-

ration unsere Family Governance neu. Diese enthält die Grundregeln für Familie und Unternehmen und einen Familienrat, in dem alle operativ tätigen Familienmitglieder mitwirken.

**Was können Familienunternehmen für eine positive Nachfolge wie bei Familie Hug tun?**

**Norbert Kühnis:** Eine Unternehmerfamilie sollte den Dialog frühzeitig suchen und mit allen

Generationen und allen Geschlechtern über die Nachfolge sprechen. Die Familie Hug ist ein schönes Beispiel für die Wirksamkeit einer weitsichtigen Family Governance. Eine solche klärt die Anforderungen an die verschiedenen Rollen und wie sich Familie und Unternehmen führen und gestalten lassen. Ausserdem sollten Inhaberfamilien ihre Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten objektiv beurteilen.

**Über die Studie**

Die Studie «Generation Töchter» wurde im Januar/Februar 2021 durchgeführt und passend zum Weltfrauentag vom 8. März 2021 publiziert. Sie untersucht die Antworten und Meinungen von 189 Frauen aus Schweizer Familienunternehmen im Alter von 20 bis 45 Jahren. Zusätzlich zu den quantitativen Erhebungen wurden zahlreiche persönliche Interviews geführt und auszugsweise abgedruckt.

Die Studie ist auf [www.pwc.ch/generation-toechter](http://www.pwc.ch/generation-toechter) als Download erhältlich.

ANZEIGE

**WE PAY FAIR**  
INITIATED BY ECEBIO

Weil Lohngleichheit für uns selbstverständlich ist.

**Starten Sie jetzt Ihre Karriere bei der Migros Luzern!**

Erfahren Sie hier mehr:

Auf dem Bild: MMM Länderpark, Mirjana Plavsic, Stv. Filialleiterin und Slaven Cvijetic, Lernender Detailhandelsfachmann

# Frauenförderung beginnt beim Rekrutierungsprozess

*Der Urner Komponentenhersteller Dätwyler setzt auf Frauenförderung. Lohngleichheit ist ebenso selbstverständlich wie die laufende Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie.*

*Sechs Frauen in unterschiedlichen Funktionen und Positionen zeugen davon.*



Frauenpower online: oben v. l. Dr. Katja Nilles, Dr. Anette Wiesmath, Priska Florinett; unten v. l. Nadine Renner, Seraina Albrecht und Sarah Rüst. Bild: Natalie Boo/AURA

Dätwyler macht vorwärts mit der Frauenförderung und arbeitet in rollender Planung an einem Programm, das unter dem Titel «Employer of choice» Fakten schafft. Sechs Frauen in leitenden Positionen geben dem Konzept ein Gesicht: Seraina Albrecht, Leiterin Finanzen und Controlling der IT-Einheit, Priska Florinett, HR-Leiterin, Dr. Katja Nilles, Leiterin Materialentwicklung Food and Beverage, Nadine Renner, Leiterin Kompetenzzentrum EU, Sarah Rüst, HR-Leiterin, sowie Dr. Anette Wiesmath, Leiterin Mischtechnologie und des Entwicklungslabors. In einem Corona-konformen Videogespräch legten sie ihre Standpunkte dar.

## Bereits bei der Rekrutierung ansetzen

Gegenwärtig beträgt der Frauenanteil in der Gruppe 40 Prozent. 20 Prozent entfallen auf den Bereich Kaderstufe. «Frauenförderung beginnt bei Dätwyler mit dem Rekrutierungsprozess und den dabei genutzten Kanälen. In der engeren Auswahl der Kandidaten streben wir einen Frauenanteil von mindestens 25 Prozent an», erklärt Priska Florinett, HR-Leiterin am Standort Schattdorf. Priska Florinett teilt ihre Arbeit im Teilzeitpensum mit Sarah Rüst im Job-Sharing-Modell. Die zwei HR-Fachfrauen, die beide auch Mütter sind, ergänzen sich als eingespieltes Team und bringen

so Familie und Beruf in Einklang. Ihre gemeinsame Tätigkeit ist Beispiel dafür, dass mit austarieren Konzepten, guter Organisation und breiter Unterstützung durch die Unternehmensleitung Diversität kein Papiertiger bleibt. Der Dätwyler Diversitätsprozess ist Teil der Nachhaltigkeitsstrategie der gesamten Gruppe und fällt damit in den Verantwortungsbereich der Konzernleitung. CEO Dirk Lambrecht, der eigens einen Diversitätsrat ins Leben gerufen hat, begleitet das Projekt persönlich. «Alle relevanten Bereiche werden in den Prozess integriert und können sich einbringen. Es wird keine Vorgabe von oben nach unten verordnet», betont Sarah Rüst.

## Frauen und Technik – das passt

Dätwyler ist ein Industrieunternehmen auf höchstem technologischem Niveau. Wie verhält es sich da mit der gängigen Meinung, Frauen seien an technischen Berufen weniger interessiert als Männer? Und wie werden Pauschalisierungen beurteilt, Schülerinnen und angehende Studentinnen oder Lernende würden sich weniger für die MINT-Fächer begeistern, also für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik? Die promovierte Chemikerin Anette Wiesmath wehrt sich gegen solche Klischees. Sie stellt eine zunehmende Zahl von Frauen



fest, die sich in diesem Bereich ebenso wohlfühlen wie Männer. «Da hat sich in letzter Zeit einiges zum Positiven verändert. Es gibt mehr weiblichen Nachwuchs.» Das bestätigt auch Katja Nilles. Sie ist promovierte Chemikerin und hat dazu ein Betriebswirtschaftsstudium abgeschlossen. 2013 hat sie als einzige Frau in ihrer Abteilung begonnen. «Mittlerweile sind inklusive Labor 8 Frauen im Team Schattdorf tätig, global in der Materialentwicklung 21. Das belegt, dass das Interesse von Frauen an technischen und naturwissenschaftlichen Berufen zunimmt», zieht Katja Nilles Bilanz und ergänzt: «Es wird auch an Schulen und in der Wirtschaft viel dafür getan, die jungen Frauen zu informieren und damit auch zu motivieren, in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen eine Zukunft zu finden.»

## Mehr Selbstvertrauen und Mut

Seit fünfzehn Jahren ist Nadine Renner für Dätwyler tätig. Die Exportfachfrau sieht in einem verstärkten Engagement von Frauen ein grosses Potenzial. «Frauen sollen sich Führungspositionen zutrauen. Voraussetzung dazu sind Selbstvertrauen und Mut. Es liegt im Naturell der Frau, zurückhaltend zu sein, aber das muss nicht so bleiben», folgert Nadine Renner. Seraina Albrecht, deren Abteilung einen Frauenanteil von rund 70 Prozent aufweist, betont die Bedeutung des Themas Lohngleichheit für Frau und Mann. Und was halten die Gesprächsteilnehmerinnen von einer Frauenquote? «Das ist ein zweischneidiges Schwert», sagt Seraina Albrecht im Sinne aller und ergänzt: «Im Endeffekt zählt vorerst die Qualifikation. Und da stellen wir fest, dass die Frauen durch ihre Ausbildung zulegen.»

## Forschungsprojekt mit der Uni Luzern

Wie stark beeinflussen unbewusste Vorurteile und Voreingenommenheiten, sogenannte Bias, Entscheidungen im Talentmanagement? Und wie können diese Bias reduziert werden? Das untersucht das Center of Human Resource Management der Universität Luzern unter der Leitung von Prof. Dr. Bruno Staffelbach. Dätwyler unterstützt das Forschungsprojekt. Es handelt sich um eine exklusive Zusammenarbeit über drei Jahre. Dabei sind weltweit mehr als 100 Führungspersonen der Gruppe via Online-Umfragen in das Forschungsprojekt involviert. HR-Leiterin Priska Florinett ist überzeugt, «dass ein stärkeres Bewusstsein und eine Reduktion von Vorurteilen wichtig sind, um ein besseres Verständnis und ein Zulassen von Diversität zu ermöglichen».

## Dätwyler

Die global tätige Dätwyler stellt hochwertige Elastomerkomponenten für die Bereiche Healthcare, Mobility sowie Food & Beverage her. Mit über zwanzig operativen Gesellschaften, Verkäufen in über 100 Ländern und mehr als 7000 Mitarbeitenden (davon mehr als 900 an den Standorten Altdorf und Schattdorf) erwirtschaftet Dätwyler einen Jahresumsatz von über einer Milliarde Franken.

# Ein Stern bewegt

*Der Genderstern. Er soll zur Gleichberechtigung der Geschlechter in der deutschen Sprache beitragen.*

*Das führt zu Diskussionen. ROI WOMEN hat sich bei Zentralschweizer Unternehmen herumgehört.*

Beim Stellenvermittler Jörg Lienert AG ist das Thema mehr als geläufig: «In dieser Frage berücksichtigen wir die Gender-Philosophie unserer Auftraggeber\*innen beim Ausschreiben der Vakanz. Es geht aber nicht nur um das Geschlecht – auch das Alter, die Hautfarbe usw. dürfen genauso wie das Geschlecht keine Ausschlusskriterien sein», betont Tobias Lienert, stellvertretender Geschäftsführer der Jörg Lienert AG.

Die Verantwortlichen der Genossenschaft Migros Luzern sind darauf bedacht, bewusst Männer wie Frauen gezielt anzusprechen – und neu auch Menschen, die sich keinem der beiden Geschlechter zuordnen.

Im Zeitungsverband von CH Media, zu welchem die LZ gehört,



Ayanna Schlatter/wave

haben die Chefredaktoren jüngst eine nach Geschlechtern und Regionen paritätisch zusammengesetzte Arbeitsgruppe eingesetzt, die Vorschläge für den Umgang mit den Geschlechtern in der Zeitungssprache erarbeitet. LZ-Chefredaktor Jérôme Martinu will diesem Prozess nicht vorgreifen,

bemerkte aber: «Als Medium sind wir in erster Linie einer breiten Leserschaft verpflichtet und haben entsprechend sprachlich auch eine Art Übersetzungsfunktion. Das heisst, dass wir – anders als etwa Behörden-, Gesetzes- oder Hochschultexte – eine für alle gut verständliche, unkompliziert les-

bare und ungekünstelte Sprache pflegen wollen.»

Für Andreas Vonmoos, Inhaber der Firma Terminus Textkorrektur, spielen praktische Aspekte eine Rolle. In seiner Arbeit stellen sich ihm beispielsweise Fragen bei Worttrennungen mit Gendersternen oder beim typografischen Aspekt, dass eine Häufung von Sonderzeichen wie dem Stern störend wirkt beim Lesen. Das generische Maskulinum und männliche wie weibliche Formen sind für ihn weiterhin gute Möglichkeiten.

Gendergerechte Sprache ist sowohl an der Universität Luzern als auch an der Hochschule und der Pädagogischen Hochschule Luzern ein wichtiges Thema. Seit 2004 gibt es einen Sprachleitfaden der drei Hochschulen.

# Wiedereinsteigerinnen willkommen

*Frauenförderung hat bei der Credit Suisse Priorität. Das zeigt die Region Zentralschweiz, wo der Frauenanteil kontinuierlich erhöht werden konnte.*

*Roger Suter, Leiter der Region, zeigt im Gespräch auf, wie die Credit Suisse vorgeht.*

Roger Suter, der Leiter der Region Zentralschweiz der Credit Suisse, hat präzise Vorstellungen, wie sich der Anteil der Frauen entwickeln soll: «Wir konnten in den vergangenen Jahren den Frauenanteil kontinuierlich erhöhen und wollen das auch weiterhin tun», bilanziert er und macht seine Zielvorgaben an einer Kennziffer fest: «Bei Nachwuchskräften mit einem Hochschulabschluss wollen wir einen Frauenanteil von mindestens 50 Prozent erreichen. Dazu organisieren wir Veranstaltungen an Hochschulen, beispielsweise auch an der Hochschule Luzern.»

## Starke Förderungsprogramme

Und wie sieht es bei den Wiedereinsteigerinnen aus? «Frauen, die nach einer Familienpause wieder ins Berufsleben einsteigen wollen, sind bei uns herzlich willkommen. Da liegt immer noch ein Potenzial brach, das sehr wertvoll ist», sagt Roger Suter, der auch gleich ein konkretes Angebot machen kann: «Wir haben dafür eigens ein Programm entwickelt», und meint damit das Real>Returns-Programm, welches Wiedereinsteigerinnen nach Karrierepausen strukturiert und zielgerichtet hilft. «2015 haben wir das Programm in der Schweiz eingeführt. Es dauert jeweils zwölf Wochen und gibt den Teilnehmenden die Gelegenheit, ihre fachlichen Kompetenzen im Beruf zu präsentieren und Networking-Fähigkeiten über Schulungen und Mentoring auszubauen», erklärt der Leiter der Credit Suisse, Region Zentralschweiz.

## Vielfalt und Inklusion

Nun ist immer wieder die These zu hören, Frauen würden sich zu wenig zutrauen, hätten zu



Roger Suter: «In der Region Zentralschweiz der Credit Suisse werden Teilzeitarbeit und Jobsharing gefördert.»  
Bild: Natalie Boo/AURA

wenig Selbstvertrauen, ja verhielten sich bisweilen zu zögerlich. Für Roger Suter sind das Attribute, denen die Credit Suisse mit gezielten Förderungsprogrammen entgegentritt. «Wir sehen das ganzheitlich. Vielfalt und Inklusion (Diversity & Inclusion) sind mir persönlich sehr wichtig und werden prioritär angegangen. Um Fortschritte zu erzielen, haben wir bereits vor Jahren ein «Diversity & Inclusion»-Team für die Credit Suisse Zentralschweiz lanciert. Dieses besteht aus Mitarbeitenden verschiedener Stufen, Altersgruppen und Geschlechter. Durch Mitarbeiternetzwerke versuchen wir, Vielfalt und Inklusion zu leben und explizit auch die lokale Förderung von Frauen zu thematisieren und zu unterstützen. Dies beispielsweise durch das «Gender in Business»-Netzwerk, das «Next Generation»-Netzwerk, das «Family Corner»-Netzwerk, das 50+-Netzwerk und vieles mehr», resümiert Roger Suter.

## Lohngleichheit sicherstellen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gründet für die Credit Suisse auf dem Selbstverständnis, adäquate Arbeitsformen anzubieten. «Wir sind Vorreiter und bieten ein breites Spektrum an flexiblen Arbeitsformen an. Die Credit Suisse hat ein eigenes internes Team (Family Services), welches die Mitarbeiterinnen, aber auch die Mitarbeiter bei der Veränderung in einer Lebensphase, beispielsweise bei der Suche nach Betreuungsformen wie Kinderkrippen, unterstützt», beschreibt Roger Suter die Begleitung. Thema sind dabei auch Jobsharing und Teilzeitarbeit. Der Leiter der Region Zentralschweiz stellt den Zusammenhang her: Jobsharing sei ein flexibles Arbeitsmodell, das allen Mitarbeitenden offenstünde – also auch denjenigen, die kein Vollzeitpensum ausüben wollten, weil sie beispielsweise studieren oder einem Hobby nachgehen möchten. «In der Region Zentralschweiz haben wir verschiedene Kundenbetreuer und Kundenbetreuerinnen, die im Teilzeitpensum arbeiten, sowie Relationship Manager, die sich im Jobsharing befinden. Ich persönlich habe zwei Assistentinnen, die sich die Stelle im Jobsharing teilen (Teilzeitpensum von 50 Prozent bzw. 60 Prozent). Diese «Tandems» haben sich langfristig bewährt. Sie funktionieren sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Mitarbeitenden sehr gut. Eine klare Win-win-Situation», freut sich Roger Suter, der auch ergänzend feststellen kann: «Die Credit Suisse setzt sich aktiv für Lohngleichheit ein und hat dafür eine eigene Abteilung, die regelmässig durch interne Analysen die Lohngleichheit sicherstellt.»

Mit Erfolg, wie der Diversity-Index der Hochschule Luzern belegt. Dort hat die Credit Suisse in den Jahren 2017 und 2019 den ersten Platz belegt.

## Eintritt in Männerdomänen

Ein Grossteil der Frauen, welche bei der Credit Suisse arbeiten, ist in den Bereichen Personal und Marketing tätig. Weitere Schwerpunkte sind die Bereiche Kundenberatung und Cash Service. Es sind auch Trends auszumachen, die zeigen, dass Frauen stetig in Männerdomänen vorstossen. «Ein Beispiel ist das Investmentbanking. Hier finden sich zunehmend Frauen, die beispielsweise Finanzmathematik studiert haben und so beste Voraussetzungen mitbringen. Aber auch das Interesse am klassischen Banking wie auch an einer Tätigkeit in der Informatik gewinnt bei den Frauen an Beliebtheit», folgert Roger Suter.

# «Ich mag es, Menschen zu führen»

*Julia Roth absolvierte eine Militärkarriere - von der RS bis zur Kaderausbildung.*

*Dabei entwickelte sie Persönlichkeit und Kompetenzen.*

*Dies kommt ihr auch in ihrem zivilen Beruf als Sekundarlehrerin zugute.*

Der kantonale Orientierungstag für die Stellungspflichtigen (freiwillig für Frauen) – eine Informationsveranstaltung des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) – weckte bei der Nidwaldnerin Julia Roth aus Hergiswil das Interesse an der Rekrutenschule bei den Sanitätstruppen. «Nachdem ich mich damit auseinandergesetzt und mich mit Frauen, die Militärdienst geleistet hatten, ausgetauscht hatte, meldete ich mich für die Rekrutierung an», erinnert sie sich. Die RS in Airolo gefiel ihr dermassen, dass sie sich dazu entschied, weiter beim Militär zu bleiben. Sie konnte erste praktische Erfahrungen im Planen, Durchführen und Auswerten von Ausbildungsblöcken und im Führen von Gesprächen sammeln.

Ihr Entscheid, sich militärisch ausbilden zu lassen, wurde von ihrem Umfeld von Anfang an positiv aufgenommen. Auch bei der Armee selber war sie von Beginn an willkommen – und wurde respektiert. Frauen, die sich für eine Armeekarriere interessieren, rät sie, sich gut zu informieren, an Info-Veranstaltungen teilzunehmen und mit Frauen zu sprechen, die bereits Militärdienst geleistet haben. «Leider liegt der Frauenanteil in der Milizarmee lediglich unter einem Prozent. Mit verschiedenen Massnahmen soll dieser in Zukunft jedoch erhöht werden», erklärt die 27-Jährige.

## Lehrerin aus Passion

Trotz ihrer Leidenschaft für die Armee vergass die Hergiswilerin ihren ursprünglichen Berufswunsch nicht. Julia Roth spürte schon früh, dass sie Lehrerin werden wollte. «Das in der Primarschule Gelernte brachte ich



Julia Roth geht Schritt für Schritt – im Militär ebenso wie im Leben allgemein.

Bild: Natalie Boo/AURA

zu Hause meiner jüngeren Schwester bei», schmunzelt sie. Es gefällt ihr, Lernstoff zu vermitteln und eine gute Lernatmosphäre zu schaffen. Nach der Matura und zwei Zwischenjahren – der RS und Tätigkeiten als Skilehrerin in Zermatt sowie im Service – nahm sie das Studium zur Sekundarlehrerin an der PH Luzern auf. Zuvor absolvierte sie einen dreimonatigen Sprachaufenthalt in Frankreich, um ihre Sprachkompetenzen zu verbessern, wollte sie doch unter anderem Französisch studieren. Während der Ausbildung profitierte sie vom Wissen, das sie sich bei der Armee angeeignet hatte. «Organisieren, Führen, Auswerten sowie Gesprächsführung sind wichtige Fertigkeiten einer Lehrperson, und genau diese schult man im Militär», betont sie. Während des Studiums leistete sie WKs und absolvierte

weitere Kaderausbildungen bei der Armee. Nach dem Masterabschluss des Studiums im Dezember 2019 trat Julia Roth den praktischen Dienst zum Kompaniekommandanten wiederum in Airolo an. Aufgrund von Covid verlief diese Rekrutenschule anders als geplant – und die junge Frau stellte einmal mehr ihre Kompetenzen unter Beweis.

## Einsatz im Kosovo

Nach intensiver Vorbereitungszeit folgte im September 2020 ihr sechsmonatiger Einsatz als Personalverantwortliche im Swisscoy-Kontingent 43 im Kosovo. «Die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Einsatzes in der Friedensförderung weiterzuentwickeln, sprach mich an. In einem internationalen Umfeld zu arbeiten, die Schweiz und ihre Werte zu vertreten und dabei in Kontakt

mit Menschen aus anderen Nationen zu kommen, motivierte mich für den Auslandseinsatz», erklärt Julia Roth. Wertvolle Erfahrungen, die ihren Rucksack weiter füllen.

## Zukunftspläne

Julia Roth übernimmt gerne Verantwortung. Und sie schätzt einen menschlichen und fairen Umgang. Von diesen Eigenschaften wird sie auch bei der nächsten geplanten Ausbildung zur Wanderleiterin profitieren.

Ab August wird sie als Klassenlehrperson auf Sekundarstufe arbeiten. Der Umzug an ihren «Herzensort» Zermatt ermöglicht es ihr, alle ihre Leidenschaften zu leben. Und auch der nächste WK in der Funktion als Kompaniekommandant ist bereits geplant. Getreu ihrem Credo, einen Schritt nach dem anderen zu gehen.

# «Wir leben einen ausgewogenen Mix»

Die Zentralbahn setzt auf Fortschritt und Diversität. An einem Round Table diskutieren die GL-Mitglieder *Andrea Felix, Leiterin Finanzen und IT; Sonja Theiler, Leiterin Human Resources und Qualitätsmanagement; und Nicole Reisinger, Leiterin Marketing und Verkauf.*

*Die Zentralbahn ist mit einem ausgewogenen Mix von Frau/Mann in der Geschäftsleitung eine Vorreiterin der Diversität. Wie wirkt sich dieses heterogene Gremium auf die Zusammenarbeit aus?*

**Andrea Felix:** Die Heterogenität bringt ausgewogene Lösungsansätze hervor. Dies beinhaltet nicht nur die Genderdiversität, sondern auch die Diversität der Fach- und Sozialkompetenzen, der Erfahrung und des Alters.

**Sonja Theiler:** Es gibt viele Anekdoten und empirische Befunde, dass Frauen bessere Führungskräfte seien und Diversität bei Entscheidungen positiven Einfluss haben kann. Für mich ist diese Aussage ein Hochseilakt und nicht richtig. Wesentlich entscheidender ist die heterogene Ausrichtung, damit ein Gremium selbstkritisch bleibt, sich ergänzt, innovativ bleibt und ein Unternehmen stabil führt.

**Nicole Reisinger:** Der Austausch aus unterschiedlichen Perspektiven ist bei uns sehr vielseitig. Neben der Aufteilung Mann/Frau sind wir in erster Linie Individuen mit breitem Wissen und persönlichen Erfahrungen. Wir haben eine gute Diskussionskultur, und ich schätze die jeweiligen Stärken in unserem Gremium.

*Andrea Felix, als Sie in die Geschäftsleitung traten, waren Sie die einzige Frau im Sechser-Gremium. Wie hat sich die Zusammenarbeit entwickelt?*

**Andrea Felix:** Aus meiner Erfahrung beeinflussen die unterschiedlichen Persönlichkeiten mit ihren Stärken und Schwächen,



Im Gespräch (von links): Nicole Reisinger, Sonja Theiler und Andrea Felix.

Bild Natalie Boo/AURA

die Fachkompetenz und der Umgangston die Zusammenarbeit mehr als der Mix von Frau/Mann.

*Nicole Reisinger, wie war der Einstieg als relativ junge Frau in eine Geschäftsleitung einer Unternehmung, in welcher vorwiegend Männer arbeiten?*

**Nicole Reisinger:** Da ich damals ohne Branchenwissen in diese Führungsfunktion kam, habe ich viel Zeit damit verbracht zu fragen, wahrzunehmen und Informationen zu verknüpfen. Das hat mir geholfen, zu verstehen, was der tägliche Ansporn der Mitarbeitenden ist. Dabei konnte ich in meiner Funktion die externe Kundensicht einbringen, welche auch konstruktiv hinterfragt werden darf. In diesem intensiven Austausch habe ich viel Offenheit mir gegenüber gespürt. Meiner Meinung geht es bei der Führung eines Unternehmens weniger um die Genderfrage als um den gegenseitigen Respekt und die

Wertschätzung sowie den Austausch auf Augenhöhe.

*Sonja Theiler, wie werden Frauen bei der Zentralbahn gefördert? Gibt es ein Konzept?*

**Sonja Theiler:** Die Zentralbahn hat keine «Quotenfrauen». Daher gibt es bei uns auch kein Konzept ausschliesslich für die Frauenförderung. Allerdings sind wir bestrebt, den Bedürfnissen der Mitarbeitenden – ob Mann oder Frau – gerecht zu werden. So ist beispielsweise die Verschmelzung von Beruf und Familie längst nicht mehr ein Thema, welches nur Frauen beschäftigt. Väter haben vermehrt den Wunsch, ihre Kinder aufwachsen zu sehen. Die Zentralbahn ermöglicht mit modernen Arbeitsformen ganz unterschiedliche und auf die einzelnen Mitarbeiter/innen und ihre Funktion abgestimmte Modelle. Die Lohngleichheit stellen wir mittels Funktionenbewertung sowie einer Lohngleichheitsanalyse sicher.

*Was empfehlen Sie jungen Frauen, die sich in einer Leitungsposition sehen und Familie und Beruf unter einen Hut bringen wollen?*

**Nicole Reisinger:** Es benötigt Leidenschaft und Freude für die Aufgaben – und viel Organisationstalent.

**Sonja Theiler:** Eine Karriere will geplant sein. In diese Planung gehört sowohl das private als auch das berufliche Umfeld. Aus meiner Sicht ist es wichtig, dass Führungskräfte diese Pläne kennen und im Dialog mit dem/der Mitarbeiter/in die persönliche Entwicklung in erreichbare Laufbahnziele aufteilen.

**Andrea Felix:** Für eine Leitungsposition sind eine solide Managementausbildung, Einsatzwille, steter Wissensdurst und ein gesundes Selbstvertrauen die Basis. Von Vorteil ist, wenn einem Priorisieren, Strukturieren und Organisieren im Blut liegen.

# Stanserin forscht in Cambridge

*Yvonne Lussi bewegt sich zwischen Forschung und Familie.  
Die Nidwaldner Molekularbiologin lebt und arbeitet in Cambridge.  
Sie schätzt es, in internationalem Umfeld tätig zu sein.*

Yvonne Lussi (40) war schon während der Gymnasialzeit am Kollegium in Stans fasziniert von den naturwissenschaftlichen Fächern Mathematik, Chemie, Biologie – und Medizin. Diese Interessen waren denn auch ausschlaggebend für ihre Studienwahl, wie sie erklärt: «Das Studium der Molekularbiologie an der Universität Basel erschien mir als eine gute Kombination von allem. Die Motivation durch meine Lehrer in diesen Fächern und mein Aufenthalt in Basel für ein einwöchiges «Schweizer Jugend forscht»-Projekt bei Roche haben zu diesem Entscheid mit beigetragen.» Nach Studienabschluss folgte die Dissertation zur Funktion von Kernproteinen in menschlichen Zellen.

Yvonne Lussis Arbeit wird von einem grossen Ziel gelenkt: «Ich möchte dazu beitragen, Rätsel der Natur zu lösen. Und Wissen generieren, welches dazu beiträgt, die Entwicklung von menschlichen Krankheiten zu verstehen und dagegen anzugehen. Die Forschung ermöglicht es mir, wichtige Einblicke in die Entwicklung von neurologischen Krankheiten und Krebserkrankungen zu gewinnen.» Einblicke, die vielleicht einmal zur Entwicklung von Therapien beitragen können.

## Basel – Kopenhagen

Nach der Doktorarbeit hat die Stanserin ein halbes Jahr am Novartis-Institut für Biomedizinische Forschung in Basel als wissenschaftliche Mitarbeiterin gearbeitet. In ihrem Projekt arbeitete sie an Proteinen, die bei Darmerkrankungen eine Rolle spielen. «Mein Projekt lag an der Schnittstelle zwischen Zellbiologie und Bioinformatik. Dies, in Kombination mit der Arbeit im industriellen Umfeld, war sehr spannend», er-



Yvonne Lussi schätzt das internationale Umfeld in Cambridge. Und ist gleichermaßen mit der Schweiz verbunden.  
Bild: Natalie Boo/AURA

zählt Yvonne Lussi. Von 2011 bis 2016 war die Nidwaldner Forscherin in der Forschungsgruppe von Prof. Lisa Salcini am Biotech Research and Innovation Centre (BRIC) der Universität Kopenhagen als Postdoktorandin tätig. Für ihre Forschungsarbeiten wurde Yvonne Lussi mehrfach ausgezeichnet.

## Kopenhagen – Cambridge

Seit 2016 ist Yvonne Lussi in Cambridge tätig. Nicht nur als Wissenschaftlerin, sondern auch als Mutter von zwei Töchtern (eins und dreieinhalb). Ihr Partner ist ebenfalls Molekularbiologe – und Schweizer. «Es ist üblich, in

unserem Bereich in einem 100-Prozent-Pensum zu arbeiten. Unsere Mädchen besuchen deshalb die Kinderkrippe.» Umso mehr geniesst die Familie die gemeinsamen Feierabende und Wochenenden. Dass ihre Kinder Englisch lernen, empfindet Yvonne Lussi als grossen Vorteil. «Meine grössere Tochter hat schon eine bessere Aussprache als ich und korrigiert mich manchmal», schmunzelt sie.

Es kommt oft vor, dass die Kinder krankheitshalber nicht in die Krippe gehen können, was für die Eltern teilweise herausfordernd ist. «Glücklicherweise habe ich von meinem Arbeitgeber pro Kind und Jahr zehn Krankentage zugute, dies kommt mir entgegen», erklärt die Stanserin. Und: «In meinem Beruf gehe ich meinen Interessen nach und gewinne Energie. Mit meinen Kindern kann ich wiederum vom Arbeitsalltag abschalten. Mit ihnen lebe ich im Moment. Ich nehme jeden Tag, wie er kommt, mit Kindern lässt es sich nicht immer planen.»

## Rückkehr möglich

Das Umfeld in Cambridge ist international. Menschen aus der ganzen Welt sind in der Forschung tätig. Yvonne Lussi wollte schon immer im Ausland arbeiten.

Die Familie hat Freunde gefunden und sich gut integriert. Sie spürt jedoch, dass sie irgendwann in die Schweiz zurückkehren möchte: «Meine Familie fehlt mir. Mein Arbeitsvertrag ist auf neun Jahre beschränkt; wir sind nun in der Halbzeit. Was danach kommt, wissen wir noch nicht. Es ist gut möglich, dass wir in unsere Heimat zurückkehren werden.»

# CEO und Mutter – das passt

*Die Schwyzer Kantonalbank setzt auf Chancengleichheit und Frauenförderung.*

*CEO Susanne Thellung weiss um das Potenzial, das dadurch entsteht.*

Als Susanne Thellung am 1. Februar 2021 ihr Amt als CEO der Schwyzer Kantonalbank antrat, erhielt sie Blumen von Berufskollegen anderer Kantonalbanken: Sie führt als erste Frau eine Kantonalbank. Mit so viel Resonanz hatte sie nicht gerechnet. «Natürlich ist es schön, diese Anerkennung zu erfahren. Gleichzeitig zeigt es auf, dass in Bezug auf Frauen und Beruf noch viel Entwicklung passieren darf», stellt sie fest. Denn es ist bekannt: Susanne Thellung setzt sich seit langer Zeit stark für die berufliche Förderung von Frauen ein. Das war auch bei ihrem vorgängigen Engagement als Regionaldirektorin der UBS Zentralschweiz der Fall. «Frauen sollen beruflich am Ball bleiben. Wir müssen sie dabei mit entsprechenden Programmen unterstützen», betont eine Fachfrau, die genau weiss, was sie will.

## Im Beruf bleiben

«Als Arbeitgeberin möchte die Schwyzer Kantonalbank Frauen im Arbeitsprozess halten. Dazu braucht es unterstützende Angebote. Arbeitnehmerinnen können bei der SZKB Betreuungsbeiträge für die externe Kinderbetreuung beantragen. Dank dieser Unterstützung entsteht ein Anreiz, überhaupt externe Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen, weil dadurch das Familienbudget weniger stark belastet wird. Damit zählt die SZKB zu den wenigen Banken in der Schweiz, die ihre Mitarbeitenden in der Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit mit Betreuungsbeiträgen unterstützen», sagt Susanne Thellung. Nicht nur Frauen haben die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, auch für Männer sind je nach Funktion Teilzeitkarrieren möglich – was es Frauen wiederum ermöglicht zu arbeiten. «Die Problematik <Frauen



Susanne Thellung will Frauen bei der Schwyzer Kantonalbank im Arbeitsprozess halten. Bild Natalie Boo/AURA

und Berufstätigkeit» wird dadurch entlastet, indem auch Männern Teilzeitarbeit ermöglicht wird, bilanziert die CEO.

Susanne Thellung spricht aus eigener Erfahrung. Sie ist Mutter eines Sohnes. Ihr Mann ist Unternehmer und kümmert sich einen Tag in der Woche um den Jungen. Unterstützung in der Betreuung gibt es zudem von der Kinderkrippe. Gleichzeitig Managerin und Mutter zu sein, schliesst sich in ihren Augen keinesfalls aus. Gesellschaftlich gesehen ist bezüglich der Offenheit solcher Formen noch viel Potenzial vorhanden. So stehen bei Gesprächen häufig ihre

private Situation und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund. Was bei einem Mann nie Thema wäre, wird in diesem Fall davon ausgegangen, dass die Frau im Hintergrund das Familiäre regelt. Da dürfe demnach ein Wandel im Denken stattfinden, erklärt Susanne Thellung. Sie lebt vor, was sie sich auch für andere Frauen wünscht: als Mutter im Beruf zu bleiben.

## Chancengleichheit gewährleisten

Die SZKB stärkt Talente – weibliche wie männliche – über ein

ausgewogenes Talentförderungsprogramm. Susanne Thellung stellt fest, dass Frauen öfters motiviert werden müssten, daran teilzunehmen. «Uns ist auch hier ein hoher Frauenanteil wichtig. Talente entwickeln sich besonders gut in gemischten Gruppen, diese sind auch im Alltag wichtig, und zwar in allen Gebieten, sei es in der IT oder in der Kundenberatung.» Frauen, die frisch ins Berufsleben eintreten, rät sie, sich in einem Gebiet eine Expertise aufzubauen und nicht nur in zudienenden Funktionen zu arbeiten, sondern im Kerngeschäft eines Unternehmens.

Chancengleichheit ist für die Schwyzer Kantonalbank auch bei der Rekrutierung zentral. So werden bei Stellenausschreibungen Teilzeitpensen explizit erwähnt. Und bei Vorstellungsgesprächen führen weibliche Mitarbeitende den Dialog mit den Bewerberinnen. «Es ist erwiesen, dass Frauen häufiger Frauen einstellen als Männer. Wir prüfen in internen Verfahren regelmässig, ob gleichermassen Frauen und Männer eingestellt werden – um Transparenz und Fairness bei Einstellungsprozessen zu erlangen», so Susanne Thellung.

## Frauen und Finanzen

Anlegerinnen rät Susanne Thellung, mutiger zu sein: «Frauen sind weniger häufig Investorinnen, wodurch sie es verpassen, systematisch Vermögen aufzubauen.» Es ist ihr auch ein Anliegen, Frauen über Möglichkeiten und Risiken bezüglich ihrer Altersvorsorge zu informieren. «Es ist heute unerlässlich, dass Frauen ihre Finanzen und die Altersvorsorge selber in die Hand nehmen. Altersarmut in der Schweiz ist weiblich, und dies darf nicht so sein», appelliert sie.

# PKG setzt auf Frauenförderung

*Das Thema Frauen und Beruf nimmt Fahrt auf. Es geht um Wiedereinstieg ins Berufsleben, Lohngleichheit und Ausbildung. Für die PKG Pensionskasse mit einem Frauenanteil von rund 70 Prozent sind diese Themen «courant normal».*

Die Zahlen stammen vom Bundesamt für Statistik: Zwischen 2010 und 2019 ist die Zahl der ständigen weiblichen Wohnbevölkerung über 15 Jahre um 290 000 Frauen bzw. 8,6 Prozent gestiegen. Das hat sich auf die Erwerbstätigenquote ausgewirkt. Diese ist kontinuierlich gestiegen. Die Vollzeitbeschäftigung ist leicht zurückgegangen, und der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der teilzeiterwerbstätigen Frauen hat sich erhöht. Insgesamt ist die Erwerbsquote der 25- bis 39-jährigen Frauen von 72 Prozent im Jahr 1991 auf 88 Prozent 2020 gestiegen, jene der 55- bis 64-jährigen im gleichen Zeitraum von 44 auf 70 Prozent.

## 70 Prozent Frauenanteil

Die PKG Pensionskasse beschäftigt 33 Mitarbeitende, davon 22 Frauen, was einer Quote von rund 70 Prozent entspricht. «Der Grund für die hohe Frauenquote ist, dass wir Berufsbilder haben, welche für Frauen und besonders für Wiedereinsteigerinnen äusserst attraktiv sind», erklärt Peter Fries, der Vorsitzende der Geschäftsleitung. Die Statistik bestätigt das insofern, als über 45 Prozent der berufstätigen Frauen im Dienstleistungssektor zu finden sind.

## Kundennähe und Produktivität

Die Pensionskasse als Gemeinschaftsstiftung regelt nicht nur die berufliche Vorsorge ihrer Mitgliedsfirmen, sondern ermöglicht den KMU auch, sich auf ihr Kerngeschäft zu konzentrieren. Das setzt eine starke Kundennähe voraus. Kundennähe und -bindung, aber auch eine zielführende



PKG fördert Diversität: (von links) Fabienne Rimann, Alexa Bregy und Romy Portmann.

Bild Natalie Boo/AURA

Produktivität, sind abhängig von einer gelebten Teamdiversität. Ein Weg, den die PKG Pensionskasse in ihrer Personalpolitik gezielt und erfolgreich geht. Es sind viele Faktoren, die den PKG-Spirit ausmachen. So ist die Lohngleichheit ein grosses Anliegen. Dazu Peter Fries: «Bei uns gibt es keinen Unterschied zwischen den Gehältern von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese Lohngleichheit ist das Fundament für alle anderen personalpolitischen Bereiche. Das bezieht sich übrigens auch auf den gesamten Einstellungsprozess.»

## Wiedereinsteigerinnen willkommen

Frauen, die wieder ins Berufsleben einsteigen möchten, finden bei der PKG Pensionskasse offene Türen. «Wir beschäftigen mit Überzeugung Wiedereinsteigerinnen», betont Fabienne Rimann, die für die Bereiche Unternehmensentwicklung und Kommunikation verantwortlich ist. In die gleiche Richtung zielt das Angebot des Jobsharings. Mitarbeitende teilen sich ein Portfeuille, was vor allem berufstätigen Frauen entgegen-

kommt. Ein Beispiel dafür ist die Arbeitsteilung zwischen Katrin Meierhans und Andrea Riva, die beide als Sachbearbeiterinnen im Bereich Vorsorge tätig sind. Sie profitieren auch davon, dass die PKG Pensionskasse auf einen Koordinationsabzug verzichtet, um die Vorsorgesituation der Teilzeitbeschäftigten zu verbessern.

## Know-how sichern

Mit gezielter Förderung will die PKG Pensionskasse auch das Know-how im Unternehmen halten und weiterentwickeln. So haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, in reduzierten Pensen zu arbeiten, um so die Balance zwi-

schen Beruf und Familie zu halten oder sich beispielsweise weiterzubilden. Diese Teilzeitflexibilität sowie der Einsatz von Homeoffice sind Teile einer Strategie, die sich bewährt hat. Wobei wir bei den Karrierechancen sind, welche die PKG Pensionskasse bietet. Gegenwärtig sind es drei Mitarbeiterinnen, die in Kaderstellungen die PKG-Diversität sichtbar machen: Romy Portmann als Leiterin Vorsorge und Geschäftsleitungsmitglied, Alexa Bregy als Teamleiterin Vorsorge und Fabienne Rimann als Projektleiterin Geschäftsentwicklung und Kommunikation, Tendenz steigend.

## PKG Pensionskasse

Die PKG Pensionskasse mit Sitz in Luzern ist eine der führenden autonomen Gemeinschaftseinrichtungen für die berufliche Vorsorge in der Schweiz. Sie wurde 1972 als Vorsorgeeinrichtung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) errichtet. Heute zählt die PKG Pensionskasse mit 1691 angeschlossenen Unternehmen, 36 781 Versicherten, 5395 Rentnerinnen und Rentnern und einem Anlagevermögen von aktuell 8,9 Milliarden Franken zu den grössten privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen der Schweiz. Sie beschäftigt 33 Mitarbeitende.

# Köpfe

*Sie repräsentieren Frauenpower in der Zentralschweizer Wirtschaft.*

*«ROI WOMEN» zeigt eine Auswahl, die grösser sein könnte, aber aus Platzgründen beschränkt ist. Fortsetzung folgt.*



**Karin auf der Maur**

Karin Auf der Maur begleitet Firmen, Organisationen und Persönlichkeiten als selbstständige Kommunikationsberaterin. Sie setzt Themen und verbindet Leute. Sie hat zahlreiche Zukunftsbilder mitentworfen, Lösungen zur Umsetzung entwickelt sowie die Projektkommunikation mitgestaltet. «Ich durfte in meiner Laufbahn oft mit inspirierenden Leuten zusammenarbeiten. Dabei prägen Verantwortung und Verlässlichkeit meine Persönlichkeit», sagt Auf der Maur. Ihre umfassende Branchenerfahrung und ihre breite Vernetzung kommen auch in Stiftungs- und Verwaltungsräten zum Tragen.



**Christine Böckelmann**

Prof. Dr. Christine Böckelmann studierte Psychologie und Soziologie, absolvierte zu Beginn ihrer Laufbahn eine psychotherapeutische Fachausbildung und ergänzte ihr Kompetenzprofil aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeiten später mit einem zweiten Master in Hochschul- und Wissenschaftsmanagement. Sie ist seit 2016 Direktorin der Hochschule Luzern – Wirtschaft, des Zentralschweizer Kompetenzzentrums für angewandte Wirtschaftswissenschaften. «Meine Begeisterung gilt der Unterstützung von Menschen in ihrer Entwicklung und dem Ermöglichen von Freiräumen für kreative Ideen und innovative Projekte!»



**Daniela Eisele**

Als Veranlagungsexpertin beim Steueramt Hergiswil wechselte Daniela Eisele 2005 in die Treuhandbranche. Sie absolvierte den eidg. Fachausweis, arbeitete als Geschäftsführerin bei Infanger Wirtschaftsberatung und gründete 2010 ihre eigene Firma Eisele Treuhand GmbH. Sie hat sich auf massgeschneiderte Lösungen in den Bereichen Treuhand, Buchhaltung und Steuern für KMU spezialisiert.



**Birgit Aufterbeck Sieber**

Birgit Aufterbeck Sieber ist Präsidentin des Luzerner Theaters. Ihr Hauptprojekt wird Luzern prägen: ein neues, zeitgemässes Theatergebäude. Als erstes Theater der Schweiz soll es ganzjährig und ganztags geöffnet sein als attraktiver Treffpunkt für alle Generationen. Mit Überzeugungskraft und langem Atem bringt Birgit Aufterbeck Kultur, Politik und private Geldgeber an einen Tisch. Die studierte Historikerin, Politologin und Journalistin hat ihre Erfahrung als Unternehmensberaterin in Grossunternehmen und KMU genutzt. Als Miteigentümerin hat sie den elterlichen Verlag restrukturiert und verkauft. Als Verwaltungsrätin führte sie das Entlebucher Medienhaus in die digitale Zukunft.



**Philomena Colatrella**

Philomena Colatrella ist seit September 2016 als CEO an der Spitze der CSS-Gruppe. Die Rechtsanwältin war seit 2012 Generalsekretärin und Konzernleitungsmitglied der CSS; ab 2014 war sie zudem stellvertretende CEO. Zuvor trug sie als Group General Counsel und Chief Compliance Officer die Gesamtverantwortung für die Abteilung Legal & Compliance der CSS. Philomena Colatrella ist ausserdem Mitgründerin und Vizepräsidentin des Krankenversicherer-Verbands curafutura sowie im Vorstand des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV).



**Monika Felder**

Vor 26 Jahren ist Monika Felder als Branchenfremdling ins Kerzengeschäft eingestiegen. Die Firma HERZOG in Sursee stellt qualitativ hoch stehende Kerzen für den Detailhandel, die Gastronomie, Kirchen und Endkonsumenten her. Das Unternehmen beschäftigt 25 Mitarbeitende. Der Ausbildung zur Marketingplanerin sind Weiterbildungen im Bereich HR und Buchführung gefolgt. Seit 2005 ist sie Inhaberin des Unternehmens, Mutter von zwei Kindern, welche sie nach dem Tod ihres Mannes 2008 allein grossgezogen hat. Familie und Beruf unter einen Hut zu kriegen, war herausfordernd und hat viel abverlangt, gelohnt hat es sich aber auf jeden Fall.



**Corinne Fischer**

Corinne Fischer (lic. oec. HSG/MBA) arbeitete nach ihrem Studium bei Procter & Gamble, danach war sie Mitglied der Geschäftsleitung sowie Marketingverantwortliche einer Lebensmittelhandelskette, bevor sie



im Jahr 2000 zusammen mit ihrem Bruder die Firma Bataillard erwarb. Nach acht Jahren Geschäftsführerin wurde sie Verwaltungsratspräsidentin der Bataillard AG – des grössten Schweizer Weinhandelshauses in privater Hand in fünfter Generation. Neben dieser Tätigkeit stellt Corinne Fischer ihr breites Know-how diversen VR- und Stiftungsmandaten zur Verfügung. Sie sieht Krisen stets als Chancen und stellt sich deren Herausforderungen mit viel Herzblut und Engagement. Unternehmertum bedeutet für sie Freiheit und Verantwortung. Unternehmerisch gestalten zu können, sieht Corinne Fischer als ein wertvolles Privileg.


**Milena Haller**

«Präsenz direkt ins Herz»: Das ist nicht nur der Claim von Milena Haller, der Luzerner Edith-Piaf-Spezialistin und Trainerin für Auftritt. Diesen Satz lebt die Motivationsrednerin, Gastgeberin der Talkshow «Ladies Talk» und Autorin von drei Büchern auch vor. Mit über 600 Auftritten in Europa und Amerika begeistert Milena Haller die Menschen seit mehr als 30 Jahren. «Mein Erfolgsgeheimnis ist, dass ich eine notorische Spätzünderin bin.» Und mit einem Augenzwinkern fügt sie hinzu: «Ich betreibe Learning by Doing und akzeptiere das Gerede.»


**Esther Hänggi**

Wie lassen sich IT-Systeme so sicher wie möglich machen? Diese Frage steht im Zentrum von Dr. Esther Hänggis Tätigkeit als Dozentin und Forscherin an der Hochschule Luzern. Zusammen mit Partnern aus der Industrie forscht sie an Projekten zu Themen wie Anwendungssicherheit, Kryptografie und Quanteninformationstheorie. Die ETH-Physikerin und -Informatikerin konnte vor kurzem einen besonderen Erfolg feiern: Der Schweizerische Nationalfonds (SNF) unterstützt ihre Forschung im Bereich Quantenkryptografie seit Anfang Mai mit einem neuartigen Practice-to-Science-Grant.


**Bernadette Heim**

Bernadette Heim war im Pharmaaussendienst, im Pharmaproduktmanagement und als Key-Account für Kardiologie tätig. Sie absolvierte ein Nachdiplomstudium und fasste Fuss im Eventmanagement. Ihre Leidenschaft für Eventdekorationen und entsprechende Weiterbildungen liess sie 2007 ihre eigene Firma energy of event GmbH/eoe.ch gründen. Dienstleistungen sind Eventdekoration, Upcycling und Pop-up-Design. Weitere Standbeine sind eoedecoshop und eoefloristikshop. Bernadette Heim ist Präsidentin des BPW Club Luzern. Dessen Ziel ist die Förderung des lokalen, des nationalen und des internationalen Netzwerks für Frauen. Bernadette Heim liegt es am Herzen, junge Frauen zu Netzwerkerinnen, Mentees und Mentorinnen auszubilden.


**Elke Hesse**

Die gebürtige Wienerin Elke Hesse ist die Verantwortliche für Kunst und Kultur der Pühringer Foundation. Zweck der Stiftung ist die Förderung von Kultur, Bildung und Wissenschaft. In der Zentralschweiz ist Elke Hesse als Initiantin und Geschäftsführerin mit dem Aufbau der Neuro Music Academy beschäftigt. Das Institut ist im Neuro Campus Hotel «Das Morgen» in Vitznau beheimatet und umfasst u. a. eine exklusive Musik-Kita. Im Kern handelt es sich um eine Weiterbildungsstätte mit einem breiten Musikangebot für alle Altersstufen. In Wien leitet Elke Hesse das Musiktheater «Das MuTh» und den Konzertsaal der Wiener Sängerknaben mit 40 Mitarbeitenden.


**Sibylle Jean-Petit-Matile**

Dr. med. Sibylle Jean-Petit-Matile ist Mitinitiantin und Geschäftsführerin von Hospiz Zentralschweiz, einer Institution, die schwer kranke Menschen am Lebensende und ihre Angehörigen betreut und begleitet. Das Hospiz Zentralschweiz in Luzern-Littau nahm 2020 seinen Betrieb auf. Eine palliative

Beratungspraxis, ein Tageshospiz mit 8 Plätzen und ein stationärer Teil mit 12 Einzelzimmern stehen in dem renovierten und erweiterten Haus zur Verfügung. Die Versorgung mit einem multiprofessionellen Team gewährleistet eine umfassende Betreuung der Betroffenen und ihrer Angehörigen.


**Nadine Jost**

Nadine Jost ist seit rund zehn Jahren im Familienbetrieb tätig. Sie ist gelernte Bankkauffrau und hat einen Bachelor in Business Communications. Vom Marketing bis zum Verkauf hat sie alle kundenorientierten Abteilungen bei Veriset durchlaufen und ist aktuell Leiterin der strategischen Kundenbetreuung. In dieser Funktion stärkt sie die Beziehung zur Kundschaft und will gemeinsam maximalen Erfolg erzielen. Seit 2019 ist sie im Verwaltungsrat und seit dem 1. Januar 2021 in der Geschäftsleitung. 2022 übernimmt sie zusammen mit ihrem Bruder Daniel Jost die grösste Schweizer Küchenherstellerin von ihrem Vater Ueli Jost.


**Marion Klein**

Marion Klein startete ihre Karriere als Bankkauffrau bei der Bank of America. Es folgten mehrjährige Studien- und Berufsaufenthalte in der französischen Schweiz, in Italien und in den USA. Die Unternehmerin begleitete während zehn Jahren das Kultur- und Kongresszentrum Luzern als Verwaltungsrätin. Seit mehreren Jahren vertritt Marion Klein die Interessen der Innerschweizer KMU im Vorstand der Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ. Als Verwaltungsrätin der EWA energie Uri sowie als Vorstandsmitglied des Herzensprojekts Water Survival Box steht sie ein für eine nachhaltige Ressourcennutzung in der Region und der Welt.



**Colinda Kürschner**

«The best way to predict the future is to invent it», Alan Kay. Das Zitat ist Programm: Als Gründerin und Leiterin des Instituts für angewandte Markenführung (ifam) stärkt Colinda Kürschner Unternehmen in ihrer Zukunftsfähigkeit. Sie begleitet national und international renommierte Unternehmen bei Transformationsprozessen, wobei sie einen besonders genauen Blick für die impliziten Werte und Visionen hat. Diese bilden das Fundament, um den strategischen Rahmen für den kulturellen und strukturellen Wandel zu setzen. Colinda Kürschner ist Mutter von zwei Kindern.



**Lucia Lanfranconi**

Als Professorin für Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention lehrt und forscht Lucia Lanfranconi seit 2015 zu Themen in den Bereichen soziale Ungleichheit, Gleichstellungs- und Sozialpolitik. Mit ihren Forschungs- und Dienstleistungsprojekten hilft sie Unternehmen und Organisationen, soziale Ungleichheiten in ihrem Betrieb zu erkennen und zu reduzieren. Unter anderem haben sie und ihr Team ein wissenschaftliches Modell entwickelt, mit dem sich Unternehmen ihre Fortschritte bei der Chancen- und Lohnungleichheit zertifizieren lassen können.



**Claudia Mattig**

Claudia Mattig, dipl. Lm.-Ing. ETH, M.A. HSG sowie dipl. Wirtschaftsprüferin, ist CEO und Mitinhaberin der Treuhand- und Revisionsgesellschaft Mattig-Suter und Partner. Sie leitet das Familienunternehmen mit knapp 100 Mitarbeitenden an sechs Schweizer und drei ausländischen Standorten bereits in dritter Generation. Claudia Mattig verfügt über breite Erfahrung im Bereich der internationalen Rechnungslegung, der Konzernrechnungslegung sowie der Berichterstattung nach schweizerischem Recht und ist bei der eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde als Revisionsexpertin akkreditiert. Ferner ist sie

Mitglied des Verwaltungsrates und des Vorstandsausschusses von EXPERTsuisse sowie im Vorstandsausschuss der IHZ.



**Simone Müller-Staubli**

Simone Müller-Staubli ist Mitglied des Verwaltungsrates der Schatz AG und Unternehmerin in der Gastronomie. Sie ist verantwortlich für strategische Führung und Projektleitung, Marketing und Beratung. Zudem ist sie Mediensprecherin. Simone Müller-Staubli hat einen Bachelor of Science an der École hôtelière de Lausanne absolviert. Ein Master in Marketing Services and Communication Management/Entrepreneurship an der Universität St.Gallen rundet ihr Profil ab. «Meine Tätigkeit ist meine Leidenschaft, und es macht mir Spass, mit Menschen zu arbeiten», sagt Müller-Staubli.



**Evelyne Rast & Beatrice Rast**

Die Gourmetrösterei Rast Kaffee mit Sitz in Ebikon ist als Familienunternehmen in vierter Generation im Besitz der beiden Schwestern Evelyne Rast und Beatrice Rast. «Die Lust, ein Unternehmen zu führen, hat bei uns Familientradition», sagt Beatrice Rast, die den Bereich Einkauf verantwortet. Und Evelyne Rast, zuständig für den Verkauf und die Schulungen, erklärt: «Die Möglichkeit, unser Unternehmen weiterhin als Familie zu führen, war für mich die entscheidende Motivation.» Evelyne Rast und Beatrice Rast verfügen beide über ein Nachdiplomstudium in Unternehmensführung an der Universität St.Gallen. Sie sagen: «Führen heisst entscheiden. Und entscheiden heisst: in Lösungen denken.»



**Martina Ruch**

Martina Ruch ist Mitinhaberin und Vorsitzende der Geschäftsleitung der Ruch Metallbau AG. Nach einer kaufmännischen Grundausbildung und der Weiterbildung zur dipl. Betriebswirtschafterin HF ist sie im Unternehmen als Leiterin Finanzen und Personal tätig. Für Martina Ruch beginnt Erfolg im Kopf. Und: «Die Ruch Metallbau AG geht für ihre Kunden die Extrameile.»



**Silvia Schweickart**

Silvia Schweickart übernahm im Jahr 2019 den Vorsitz der Geschäftsleitung der Novartis Pharma Schweiz AG sowie die Verantwortung für den Standort Rotkreuz. Die rund 270 Mitarbeitenden des Unternehmens bringen die Medikamente des internationalen Novartis-Konzerns zu den Schweizer Patientinnen und Patienten. Vor ihrem Eintritt bei Novartis war sie bei dem auf Dermatologie spezialisierten Pharmaunternehmen Galderma als General Manager für die Geschäfte in der Schweiz verantwortlich. Weitere Stationen ihrer Karriere waren bei Saatchi & Saatchi Healthcare Advertising in den USA und bei Merz Pharmaceuticals in Deutschland und Grossbritannien.



**Susanne Siegenthaler-Schürmann**

Susanne Siegenthaler-Schürmann ist in einem Teilzeitpensum Berufsmilitärpilotin auf der Super Puma bei der Schweizer Luftwaffe und engagiert sich als Crew Ressource Management (CRM) Trainerin. Zudem ist sie Keynote Speakerin bei clearedto-land – einer Beratungsagentur von Pilotinnen. Die Mutter von zwei schulpflichtigen Kindern ist Schulrätin in der Gemeinde Sachseln. Susanne Siegenthaler hat die Piloten-RS/UOS und OS absolviert sowie die Berufsmilitärpilotenschule und die Linienpilotenausbildung ATPL. Der Bachelor of Science in Businessadministration Major Marketing und Communication an der Hochschule Luzern rundet ihr Profil ab. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ihr ein Anliegen.



**Dalith Steiger**

Dalith Steiger ist Verwaltungsrätin der Luzerner SCHERLER-Unternehmensgruppe. Sie ist auch Mitgründerin des Startups Swiss Cognitive – The Global AI Hub. Sie wurde in Israel geboren, wuchs in der Schweiz auf und studierte Mathematik und Wirtschaftsinformatik an der Universität Zürich. Gemeinsam mit ihrem Co-Founder Andy Fitze setzt sie sich für einen kompetitiven Werkplatz Schweiz und die jungen Generationen ein. Vor Zwei Jahren lancierten die

beiden das partizipative Movement «Cognitive Valley – Eine KI-Stimme für die Schweiz» und gründeten 2020 die gemeinnützige, in der Schweiz verwurzelte Cognitive Valley Foundation, deren Ziel es ist, die Schweiz als weltweit führendes Land für kognitive Technologien zu positionieren.



**Cornelia Wüthrich**

Cornelia Wüthrich bietet Sekretariats- und Veranstaltungsorganisation an. So als Mitarbeiterin, die

gerade in der heutigen bewegten Zeit flexibel eingesetzt werden kann, vielleicht für eine Ferienvertretung oder als Übergangslösung. Nach einer kaufmännischen Grundausbildung und Weiterbildung zur eidg. dipl. Werbeassistentin, mehreren Jahren Tätigkeit in der Werbung und langjähriger Berufserfahrung für Vereine, Stiftungen und Wirtschaftsorganisationen gründet Cornelia Wüthrich 2013 ihre GmbH. Sie führt die Geschäftsstelle der IHV Industrie- und Handelsvereinigung der Region Sursee-Willisau, eines lokalen Arbeitgeberverbands mit 141 Firmenmitgliedern, und organisiert für das Weingut Südhang in Eschenbach die Konzertserie «Wein & Klang».



## Frauenpower für ROI WOMEN

Die vorliegende ROI Spezialausgabe WOMEN ist Frauensache. Sie haben konzipiert, akquiriert, koordiniert, redigiert, fotografiert, getextet, gelayoutet, disponiert und produziert. Das Team von ROI WOMEN hat ganze Arbeit geleistet. Von links nach rechts Gaby Haudek/CH Media, Sandra Eggstein, CH Media, Yvonne Imbach, CH Media, Nina Joho/AKOMAG, Natalie Boo/AURA.

## KOLUMNE

### Philosophische Gründe für Frauen-Netzwerke



Dr. phil. Magdalena Hoffmann,  
Studienleiterin an der Universität Luzern

Es gibt mittlerweile zahlreiche Netzwerke für Frauen in den verschiedensten Branchen. Ob es um Frauen in der Wirtschaft, in der IT-Branche oder in den Medien geht: Immer mehr Frauen vernetzen sich untereinander, tauschen sich aus, teilen ihr Wissen mit-

einander. Das ist eine sehr erfreuliche Entwicklung – auch aus philosophischer Sicht. Nanu, fragen Sie sich vielleicht, seit wann interessiert sich die Philosophie für Netzwerke, insbesondere solche für Frauen?

Tatsächlich handelt es sich dabei um eine relativ junge Entwicklung. Unter dem Stichwort der «sozialen Erkenntnistheorie» geben immer mehr Philosophinnen und Philosophen zu bedenken, dass unser bisheriges Verständnis von Wissen viel zu individualistisch sei. Stattdessen gilt es, die Bedeutung von sozialer Interaktion und von sozialen Gruppen bei der Schaffung und der Weitergabe von Wissen stärker anzuerkennen. Insbesondere den Vertreterinnen einer feministischen sozialen Erkenntnistheorie ist es zu verdanken, dass das Augenmerk zunehmend auch darauf gerichtet wird, inwieweit Machtstrukturen und Ungleichheit auch die Bedingungen von Wissen und seiner Entstehung und seiner Weitergabe

beeinflussen bzw. behindern. Die Unterrepräsentation von Frauen in Leitungsfunktionen, Gremien und Öffentlichkeit ist also nicht nur aus ethischer Sicht problematisch, sondern auch aus erkenntnistheoretischer.

Schliessen sich nun Frauen in Netzwerken zusammen, um sich wechselseitig zu unterstützen und um wichtige Erfahrungen, wertvolle Informationen und kostbares Wissen auszutauschen, dann leisten sie im Sinne der immer prominenter werdenden sozialen Erkenntnistheorie einen ganz wichtigen Beitrag – auch für das intellektuelle Niveau einer Gesellschaft. Denn je mehr die weibliche Perspektive Beachtung findet, desto vollständiger wird demnach auch das Wissen einer Gesellschaft, desto objektiver sind deren Entscheidungen. Netzwerke für Frauen, die dafür sorgen, dass mehr Frauen auch darüber hinaus Gehör erhalten, sind also nicht nur für ihre Mitglieder eine gute Idee, sondern für uns alle.

# Eine Unternehmensübergabe geht immer ans Herz. Aber sie muss nicht an die Nieren gehen.

**Trust in Transformation:** Vertrauen Sie auf einen Partner, der versteht, was Familienunternehmen bewegt, und der Ihnen beim Generationenwechsel zur Seite steht: [www.pwc.ch/nachfolge](http://www.pwc.ch/nachfolge)

