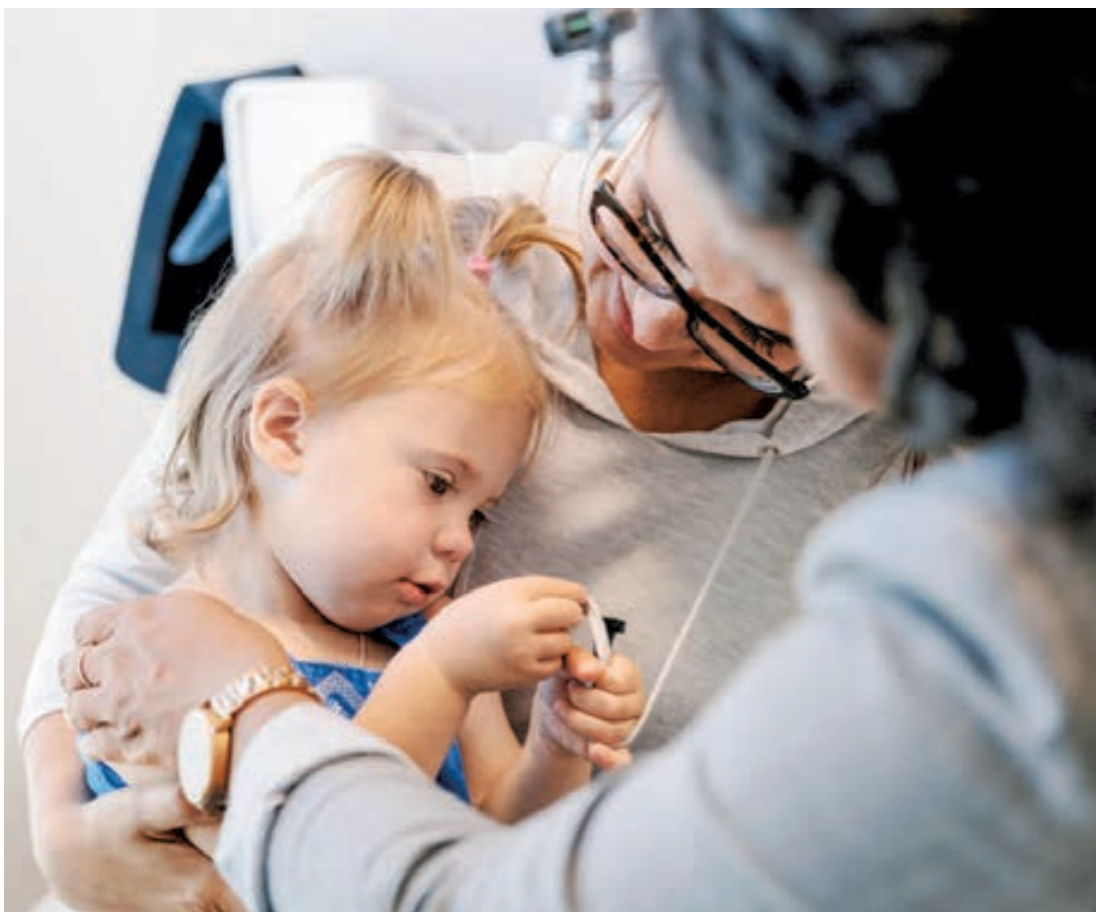


# ROI **SPEZIAL** Women

Das Wirtschaftsmagazin der Zentralschweiz





## 60 Jahre MSD Schweiz – Ein starkes Engagement für das Leben

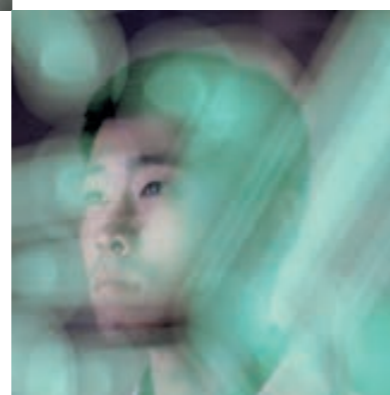
MSD Schweiz feiert sein 60-jähriges Jubiläum im Dienst der Gesundheit. Seit 1963 setzen wir uns unermüdlich für die Gesundheit der Schweizer Bevölkerung ein und tragen zu bedeutenden medizinischen Fortschritten bei. Wir bleiben unserem Ruf als führendes Forschungsunternehmen treu und werden auch in Zukunft innovative Medikamente und Therapien entwickeln. Wir sind stolz darauf, Teil der Schweizer Gesundheitsgemeinschaft zu sein und freuen uns auf viele weitere Jahre, in denen wir unseren Beitrag leisten können.

Erfahren Sie mehr über uns!



www.msd.ch

MSD Merck Sharp & Dohme AG, Werftstrasse 4, 6005 Luzern, Schweiz.  
Copyright © 2023 Merck & Co., Inc., Rahway, NJ, USA und ihre Tochtergesellschaften.  
Alle Rechte vorbehalten. CH-NON-02227, 05/2023



## Mehr Frauen in Führungspositionen

Exakt vor zwei Jahren haben wir die erste ROI-Spezialausgabe zur Thematik Frauen und Beruf realisiert. Die Resonanz war derart gross, dass es schnell klar war, eine zweite Ausgabe diesem Zukunftsthema zu widmen. Viel hat sich in den vergangenen zwei Jahren getan. Vor allem sind verschiedene Studien erstellt worden, die einen Aspekt klar in den Vordergrund stellen: Es braucht mehr Frauen in Führungspositionen – am liebsten mehr als die von der Politik vorgegeben 30 Prozent auf Stufe Verwaltungsrat bzw. 20 Prozent auf Managementebene. Und vor allem: Es soll deutlich schneller vorwärtsgehen!

Aus Zentralschweizer Sicht interessant ist die Erhebung des CRIF-Instituts Zürich. Sie zeigt auf, dass die Zentralschweiz in der Mitte zu finden ist. So liegt die Frauenquote auf Stufe Management in Schwyz und in Uri mit 28,7 und 28,2 Prozent über dem Schweizer Mittel. Luzern mit 26,9 Prozent, Obwalden mit 26,7 Prozent, Nidwalden mit 26,1 Prozent und Zug mit 24,5 Prozent liegen leicht unter dem helvetischen Durchschnitt. Bei den Verwaltungsratsmandaten ist der Kanton Luzern mit einer Frauenquote von 24,5 Prozent vorne dabei. Leicht unter dem Durchschnitt sind Nidwalden mit 23,3 Prozent, Uri mit 23,1 Prozent und Schwyz mit 23,0 Prozent zu



finden. Obwalden mit 22,6 Prozent und Zug mit 18,9 Prozent belegen die hinteren Ränge. Zusammengefasst liegen die weiblichen CEOs der Zentralschweizer Firmen über den Forderungen der Politik, bei den Verwaltungsratsmandaten haben die Unternehmen noch Luft nach oben.

Es gibt also noch viel zu tun, denn eigentlich wäre es – auch aus demografischen Gründen – angebracht, den Frauenanteil stärker zu erhöhen. Ich denke dabei vor allem auch an den Fachkräftemangel, dem es zu begegnen gilt. Vor diesem Hintergrund ist der Aussage von Daniel von Arx, dem Mediensprecher der Luzerner Kantonalbank, nichts zu entgegnen: «Wir befinden uns in einem Arbeitnehmer-Markt. Wir können es uns nicht leisten, das Potenzial ganzer Gruppen der Bevölkerung, also der Frauen, die zudem gut ausgebildet sind, zu vernachlässigen.»

Auch mit der zweiten Ausgabe von ROI WOMEN präsentieren wir Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, eine Fülle von spannenden Beiträgen.

Das Redaktionsteam ROI  
Nina Joho

## Impressum

Verlagsbeilage «ROI Women» in Zusammenarbeit mit der AKOMAG und der «Luzerner Zeitung» vom 23. Juni 2023

Erstellt von: AKOMAG Corporate Communications AG Luzern und der CH Regionalmedien AG

Herausgeberin: CH Regionalmedien AG

Verleger: Peter Wanner

CCO: Tarkan Özküp

Geschäftsführer: Dietrich Berg

Lesermarkt: Bettina Schibli

Werbemarkt: Markus Fischer und Roger Gehri, Maihofstrasse 76, 6002 Luzern, Telefon 041 429 52 52, inserate@chmedia.ch

Konzept/Redaktion: Nina Joho, Florentin Setz, Ernesto Piazza

Texte: Arabelle Frey, Claudia Hiestand, Ernesto Piazza, Luisa Böhnner, Michel Sutter, Niels Jost, Nina Joho, Iris Isenschmid, Lisa Savenberg, Daniel Schriber, Sascha Moetsch, Fiona Egli, Livio Gerber, Romy Portmann, PwC Schweiz, Zuger Kantonalbank, Firmenbeiträge

Bilder: Dani Kreienbühl, Emanuel Ammon, Priska Ketterer, Franca Pedrazzetti, Geri Krischker, Gian Marco Castelberg, Jonas Blaser, Leandro Colopi, Luisa Böhnner, Roger Jud, Roger Landolt, Stefan Peter, Johanna Unternährer, Baloise, Creabeton AG, ewl, Helvesko, Hochschule Luzern, Janmaat Fotografie, MSD, Schweizer Paraplegiker Zentrum Nottwil, WWZ, Zuger Kantonalbank, Meier & Kamer GmbH, iStock, Pressedienst

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

Gemeinsame Beilage der «Luzerner Zeitung», «Zuger Zeitung», «Obwaldner Zeitung», «Nidwaldner Zeitung», «Urner Zeitung» sowie des «Boten der Urschweiz»

Haben Sie Fragen zu den Artikeln im «ROI»?

Gerne können Sie sich per Mail bei Florentin Setz (fsetz@akomag.ch) melden.

Eine Publikation der CH Media ch media



**Sita Mazumder** Ein Beispiel für Frauenpower aus der Zentralschweiz: Sita Mazumder, international vernetzte Professorin an der Hochschule Luzern, ist als Co-Leiterin des Start-ups Algorithmic Business Research Lab (ABIZ) auch engagierte Unternehmerin. Bild: PD



Schweizer  
Paraplegiker  
Stiftung

# KÜNSTLERIN AUS LEIDENSCHAFT. DANK IHRER MITGLIEDSCHAFT.

Ihre Mitgliedschaft bei der Schweizer Paraplegiker-Stiftung ermöglicht über 60% der querschnittgelähmten Menschen, ins Berufsleben zurückzukehren. Danke für Ihre Solidarität.  
[paraplegie.ch](http://paraplegie.ch)

## Inhalt

- 7-9 Frauen in Führungsgremien: Mehr Tempo, bitte!**  
ROI berichtet über die Geschlechterrichtwerte auf den Stufen Verwaltungsrat und Management – dabei kommen einflussreiche Unternehmerinnen zu Wort
- 10/11 Brückenbauerin für eine starke Wirtschaft**  
Kathrin Scherer von der Wirtschaftsförderung Luzern engagiert sich für einen prosperierenden Wirtschaftsstandort Luzern
- 12/13 Generationenwechsel: Im D4 Business Village in Root weht ein neuer Wind**  
Pünktlich zum 20-Jahr-Jubiläum übernimmt Caroline Hunziker die Leitung als erste Frau
- 14/15 Zuger Kantonalbank baut Vermögensverwaltung aus**  
Petra Kalt, Geschäftsleitungsmitglied und Leiterin des Departements Wealth Management, erläutert die zugrunde liegenden Überlegungen und Ziele
- 16/17 Der Mythos von Schachen**  
In Werthenstein stellt MSD Medikamente für klinische Studien in der ganzen Welt her
- 18/19 Beherzt durch Veränderungen führen**  
WWZ: Obwohl Frauen in Führungspositionen in der Energiebranche noch unterrepräsentiert sind, gibt es eine steigende Zahl in leitenden Funktionen
- 20/21 Vom Co-Leitungsmodell profitieren alle**  
Evelyne Arnold und Vreni Achermann leiten die Pflege der Neonatologie im Kinderspital des Luzerner Kantonsspitals (LUKS) gemeinsam
- 22/23 Vorsorge: Mut zur Lücke besser nicht hier beweisen**  
PKG: Lücken beim Einzahlen wirken sich unweigerlich auf das Altersguthaben im Pensionierungszeitpunkt aus
- 25 «Es braucht Mut und Reife, eine Aussensicht zuzulassen»**  
Die Schwyzer Kantonalbank engagiert sich an vorderster Front für ein Mentoring-Programm für junge Berufseinsteigerinnen
- 26/27 Leidenschaft für den Beruf ist keine Frage des Geschlechts**  
HSLU: Eine Ingenieurin und eine Erziehungswissenschaftlerin erzählen, was sie an ihrer Arbeit fasziniert
- 28/29 «Ich lebe für diesen Job und für mein Team»**  
Tamara Leutwyler hat im Paraplegiker-Zentrum in Nottwil ihren Platz gefunden
- 30/31 «Familienleben und Kaderposition dürfen sich nicht ausschliessen»**  
Helvesko: Melanie Wicki-Amrein widerlegt das Klischee, dass erfolgreiche Geschäftsführung ausschliesslich Männersache ist
- 33 Die Biosphäre Entlebuch als «Glücksort»**  
Anna Baumann ist seit Anfang Jahr Direktorin der Unesco-Biosphäre Entlebuch
- 34/35 Eine Powerfrau hinterlässt positive Spuren**  
Beim Familienunternehmen Haslimann Aufzüge AG zieht Nicole Müller-Amrein strategisch und operativ mit an den Fäden
- 36/37 ewl setzt auf neues Arbeitsmodell – mit Erfolg**  
Vier Frauen erzählen, wieso sie sich für eine Co-Leitung entschieden haben – und räumen mit Vorurteilen auf
- 38 «Ich möchte mich für Familie und Karriere entscheiden können»**  
Tonka Theissl und Ariuna Bashedkhanova arbeiten in Führungspositionen bei PwC und sind beide vor kurzem Mutter geworden
- 39 Die Ingenieurin startet in der Primarschule**  
Frauen sind in MINT-Berufen untervertreten
- 40/41 «Unterschiedliche Mentalitäten und Kulturen bereichern Zusammenarbeit»**  
Personalchefin Bernadett Sümegi verrät, wie Japan Tobacco International (JTI) bei potenziellen Mitarbeitenden punkten will
- 43 Creabeton AG: In einer (Noch-)Männerdomäne bewusst auf Frauen setzen**  
Ariane Müller und Melina Bucher üben bei der Müller-Steinag Gruppe ihren Traumjob aus
- 44 «Ich will eine Vertrauensperson für die Menschen sein»**  
Stefanie Emmenegger ist als Kundenberaterin bei Baloise in der Region Luzern unterwegs
- 45 «Unsere Exklusivität macht uns speziell»**  
Daniela Thöny führt die elsa Schweiz AG, die sich mit Erfolg an einem hart umkämpften Markt behauptet
- 47 «Frau oder Mann, das sollte keine Rolle spielen»**  
Noemi Steiner sammelt während ihres Studiums in Wirtschaftsinformatik wertvolle Berufserfahrung bei der Mobiliar
- 49-51 Köpfe**  
24 Beispiele, wie sich Frauen in der Zentralschweizer Wirtschaft behaupten – innovativ und unternehmerisch



Caroline Hunziker ist die neue Leiterin des D4 Business Village 12-13



Tamara Leutwyler vom SPZ Nottwil im Porträt 28-29



Stefanie Emmenegger: von der Hotelfachschule in die Versicherungsbranche 44



Daniela Thöny leitet die elsa Schweiz AG als erfolgreiche Unternehmerin 45



Haben Sie Fragen zu Ihrem Wirtschaftsstandort oder brauchen Sie Unterstützung bei unternehmerischen Anliegen? Diese Institutionen, Wirtschaftsförderungen, Behörden und Gewerbeverbände helfen Ihnen gerne weiter.

**Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ**

Kapellplatz 2, Postfach, 6002 Luzern, 041 410 68 89, info@ihz.ch



**Kontaktstelle Wirtschaft Kanton Zug**

Aabachstrasse 5  
6300 Zug  
041 728 55 04  
economy@zg.ch



**Wirtschaftsförderung Kanton Luzern**

Alpenquai 30  
6005 Luzern  
041 367 44 00  
info@luzern-business.ch



**Wirtschaftsförderung Kanton Schwyz**

Bahnhofstrasse 15  
6430 Schwyz  
041 819 16 34  
wirtschaftsfoerderung@sz.ch



**Wirtschaftsförderung Standort Uri**

Klausenstrasse 4  
6460 Altdorf  
041 875 24 06  
wirtschaft@ur.ch



**Standort Promotion in Obwalden**

Dorfplatz 1  
6060 Sarnen  
041 660 90 66  
info@iow.ch



**Wirtschaftsförderung Kanton Nidwalden**

Stansstadterstrasse 54  
Postfach 1251, 6371 Stans  
041 618 76 54  
wirtschaftsfoerderung@nw.ch



**Gewerbeverband Kanton Zug**  
zugergewerbe.ch

**KMU- und Gewerbeverband Kanton Luzern (KGL)**  
kgl.ch

**Kantonal Schwyzerischer Gewerbeverband**  
ksgv.ch

**H+I – Der Schwyzer Wirtschaftsverband**  
h-i-sz.ch

**Schwyz Next**  
schwyz-next.ch

**Wirtschaft Uri – Dachverband der Urner Wirtschaftsverbände**  
wirtschaft-uri.ch

**Gewerbeverband Obwalden**  
gewerbeverband-ow.ch

**Startup Pilatus**  
startup-pilatus.ch

**Nidwaldner Gewerbeverband**  
gewerbe-nw.ch

**Pro Wirtschaft Nidwalden**  
prowirtschaft.ch

**Industrie- und Wirtschaftsvereinigung Unterwalden**  
iww-unterwalden.ch/home

# Frauen in Führungsgremien: Mehr Tempo, bitte!

Die Geschlechterrichtwerte auf den Stufen Verwaltungsrat und Management sollen sich bei mindestens 30 bzw. 20 Prozent einpendeln. Das will die Politik. Studien belegen, dass die Richtung stimmt. Das Tempo jedoch könnte höher sein. Frauenförderung als Dauerlauf.

Text: Nina Joho, Bilder: Hochschule Luzern, iStock, PD

Das Thema «Frauen in Führungsgremien» reflektiert sich in den Medien: Über 300 Texte und Beiträge dazu sind gemäss der Schweizerischen Mediendatenbank (SMD) im ersten Halbjahr 2023 allein in den nationalen Tageszeitungen, den Fachzeitschriften und im Schweizer Fernsehen veröffentlicht worden.

**Studien zeigen Zunahme**

Drei aktuelle Studien forcieren das Agenda Setting: der seit 18 Jahren erscheinende Schilling Report, der Gender Intelligence Report des Wirtschaftsverbandes für Gleichstellung Advance in Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen sowie die Erhebung des Informationsunternehmens CRIF AG. Die Zahlen sind aufgrund unterschiedlicher Datenlage nicht deckungsgleich, erzählen jedoch dieselbe Geschichte: Es geht voran, es kann aber noch schneller gehen.

Gemäss Schilling Report werden die 100 grössten Schweizer Arbeitgeber 2024 die von der Politik geforderten Geschlechterrichtwerte von 30 Prozent im Verwaltungsrat und 20 Prozent in der Geschäftsleitung erreichen. Aktuell machen die Frauenanteile 29 Prozent auf Stufe Verwaltungsrat (Anstieg um drei Prozentpunkte) und 19 Prozent auf Geschäftsleitungsebene (Anstieg um zwei Prozentpunkte) aus.



Der Frauenanteil in Führungspositionen nimmt zu. Die Entwicklung dürfte jedoch schneller voranschreiten.

Zurückhaltend zeigen sich die Analytistinnen des Wirtschaftsverbandes für Gleichstellung, Advance. «Der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt seit einigen Jahren kontinuierlich an, allerdings in sehr kleinen Schritten: Gemäss dem Gender Intelligence Report hat sich der Frauenanteil im Top-Management von 2020 bis 2022 um drei Prozentpunkte von 14 Prozent auf 17 Prozent erhöht» schreibt Alexandra Rhiner, Leiterin Kommunikation, auf Anfrage. Damit liege die Schweiz immer noch unter dem per 1. Januar 2021 eingeführten gesetzlichen Richtwert von 20 Prozent Frauen in Ge-

schäftsleitungen, so Alexandra Rhiner weiter (Anmerkung der Redaktion: Berichterstattungspflicht für Unternehmen erstmals ab 2031).

**Zentralschweiz eingemittelt**

Bleiben die Zahlen der CRIF AG. Das Zürcher Unternehmen hat untersucht, wie sich die Frauenquote auf operativer und strategischer Führungsebene in den vergangenen zehn Jahren entwickelt hat – auch in der Zentralschweiz. Schweizweit sind aktuell 27,8 Prozent Frauen im Management zu finden, 2012 waren es 23,8 Prozent. Bei den Verwaltungsratsmandaten beträgt der Anteil aktuell 23,9 Prozent gegenüber 20,5 Prozent vor zehn Jahren.

Ein Blick auf die Kantone zeigt die Zentralschweiz in etwa im Mittelfeld (es führten die Kantone Aargau mit 39,5 Prozent beim Management und Basel mit 25,5 Prozent bei den Verwaltungsratsmandaten). Die Frauenquote auf Stufe Management liegt in Schwyz und in Uri mit 28,7 Prozent und 28,2 Prozent über dem Schweizer Mittel. Luzern mit 26,9 Prozent, Obwalden mit 26,7 Prozent, Nidwalden mit 26,1



«Der Frauenanteil steigt kontinuierlich, allerdings in sehr kleinen Schritten.»

Alexandra Rhiner

## «Die Zahl der lernenden Schreinerinnen nimmt zu. Das Potenzial ist aber noch gross.»

Anita Luginbühl



Prozent und Zug mit 24,5 Prozent liegen leicht unter dem helvetischen Durchschnitt. Bei den Verwaltungsratsmandaten ist der Kanton Luzern mit einer Frauenquote von 24,5 Prozent vorne dabei. Leicht unter dem Durchschnitt sind Nidwalden mit 23,3 Prozent, Uri mit 23,1 Prozent und Schwyz mit 23,0 Prozent zu finden. Obwalden mit 22,6 Prozent und Zug mit 18,9 Prozent belegen die hinteren Ränge.

Die Zentralschweizer Wirtschaft wird durch die Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ vertreten. Die Kammer zählt über 700 Unternehmen mit 80 000 Vollzeitstellen. Dazu Monika Hegglin, Mitglied der Geschäftsleitung: «Es ist gut und wichtig, dass zunehmend mehr Frauen Führungspositionen in der Wirtschaft einnehmen. Eine Durchmischung im Management und Verwaltungsrat ist aber nicht nur von der Frauenanzahl abhängig. Vielseitigkeit bedeutet auch Jung und Alt, Quereinsteiger mit einem Aussenblick sowohl risikoaffine als auch risikobewusste Persönlichkeiten, Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften, Ideen und Meinungen.»

### Branche macht es aus

Der Frauenanteil auf Führungsebene ist branchenabhängig. So ist es die Finanzindustrie mit dem Schwerpunkt Banken und Versicherungen, deren Geschlechtermix sich mit einem Frauenanteil von 40 Prozent gut entwickelt. Am höchsten ist der Frauenanteil mit 76 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen. Dass sich viele weibliche Arbeitskräfte für solche Branchen entscheiden, hat mit der Wahl der Studienrichtung zu tun. Auch hier sind die Frauen stark vertreten. An den Sozialwissenschaften bspw. beträgt der Frauenanteil 74 Prozent. In der Medizin und den Rechtswissenschaften sind die Frauen inzwischen in der Mehrheit. Hingegen sind in den technischen Wissenschaften nur 32 Prozent der Absolventen weiblich. In den Wirtschaftswissenschaften liegt der Frauenanteil bei 37 Prozent. Weniger hoch, wenn nicht stark unterdurchschnittlich, sind die Quoten in den Industrieunternehmen. Das liegt vor allem auch darin begründet, dass sich Frauen nach wie vor

von den MINT-Berufen fernhalten. (MINT hat sich als Sammelbegriff für die Ausbildungsfelder Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik etabliert.)

### Goldenes Handwerk

Wenn nun bei den MINT-Berufen ein enormer Nachholbedarf besteht, so gibt es Lichtpunkte im Handwerk. Als Beispiel dient der Beruf der Schreinerin. Dazu Anita Luginbühl, Vizepräsidentin des Verbands Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM): «Die Anzahl an weiblichen Lernenden als Schreinerin EFZ hat in den letzten zehn Jahren von rund 10 auf 20 Prozent zugenommen, was sehr erfreulich ist. Es gibt aber noch grosses Potenzial, den Anteil Frauen noch weiter zu erhöhen.» Um dieses Ziel zu erreichen, geht das Schreinergewerbe noch stärker in die Offensive: «Während der Ausbildung zur Schreinerin werden zum Beispiel Workshops nur für weibliche Lernende angeboten, um die jungen Frauen in ihrem Beruf zu bestärken und damit sie ihr Netzwerk an Gleichgesinnten erweitern können. Das Ziel ist klar, diese gut ausgebildeten Fachkräfte im Beruf zu halten», betont Anita Luginbühl.

### Gründerinnen gesucht

Obwohl ein grosses unternehmerisches Potenzial darauf wartet, genutzt zu werden, sind die Zahlen mau: Gemäss dem Global Entrepreneurship Monitor (GEM) waren im Jahr 2022 in der Schweiz nur 7,2 Prozent der Frauen bereit, sich auf unternehmerische Aktivitäten im Frühstadium einzulassen – gegenüber 12,3 Prozent bei den Männern. Kommt dazu, dass

## «Frauen sind im Durchschnitt weniger risikoaffin.»

Sita Mazumder



Frauen nach wie vor seltener Investitionskapital für ihr Start-up erhalten als ihre Kollegen. Im Jahr 2021 gingen 2,8 Prozent der Finanzierungsmittel an von Frauen geführte Start-ups, 2022 waren es nur noch 2,3 Prozent. Eigentlich schade, denn von Frauen geführte Start-ups sind diverser und beschäftigen zweieinhalb mal mehr Frauen in ihren Unternehmen. Untersuchungen, darunter jene der Harvard Business Review, haben ergeben, dass Betriebe mit einer Gründerin und einer weiblichen Führungskraft sechsmal mehr Frauen einstellen.

Für Sita Mazumder, die mit dem Algorithmic Business Research Lab (ABIZ) als Co-Leiterin selbst ein Start-up führt, «unterstützen die Zahlen die langjährige Beobachtung, wonach Frauen im Durchschnitt weniger risikoaffin sind». Gerade im unternehmerischen Frühstadium sei eine gehörige Portion Risikobereitschaft unabdingbar, so Mazumder weiter. «Ungewissheit über Erfolg oder Misserfolg der Firma sind ständige Begleiter», folgert Sita Mazumder.

### 500 Start-ups pro Jahr

Einer, der die Schweizer Start-up-Szene bestens kennt, ist Stefan Kyora, Chefredaktor der Luzerner Onlineplattform startupticker.ch. «Wir gehen davon aus, dass rund 500 Start-ups pro Jahr in der Schweiz entstehen. Rund 8 bis 10 Prozent davon haben eine Chefin, 15 Prozent mindestens eine Mitgründerin. Das heisst: 80 Prozent der Start-ups werden von reinen Männerteams gegründet.» Die Zahl der Gründerinnen und Chefinnen sei in den vergangenen Jahren zwar stark gestiegen, aber nicht stärker als die Zahl von Start-up-Gründungen allgemein. Das bedeute, dass die Quote der Mitgründerinnen und Chefinnen auf niedrigem Niveau verharre, bilanziert Stefan Kyora.

Eine Frau, die das Risiko eingegangen ist, ist Esther Cahn, Gründerin des Start-ups Signifikant mit Sitz in Root. Das Unternehmen hat sich auf den Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Mediaplanung spezialisiert. Sie rät Frauen, sich zu getrauen. «Viele Unbekannte und offene Fragen bei einer Unternehmensgründung sind normal. Traut euch! In der Zentral-

## «Stichworte sind: Teilzeitarbeit, Flexibilität und Top- und Jobsharing.»

Stephanie Briner



schweiz und auf nationaler Ebene gibt es viele Institutionen, die Hilfestellungen bieten. Wir Frauen sind manchmal zu streng mit uns. Tun und offen sein für den persönlichen Entwicklungsprozess – dies sind die Formeln für den Erfolg», erklärt Esther Cahn.

### Talente managen

Den Taten müssen Worte folgen. Dazu Alexandra Rhiner, Kommunikationschefin von Advance: «Unternehmen haben aufgrund des akuten Fachkräftemangels mehr denn je ein Interesse daran, weibliche Talente zu halten und zu entwickeln. Damit dies gelingt, braucht es eine bewusste Karriereplanung – im Idealfall vor einer allfälligen Mutterschaft. Karrierewege sollten unterschiedliche Lebensphasen berücksichtigen und Vereinbarkeit ermöglichen – und zwar für Männer wie für Frauen.» Advance empfiehlt der Wirtschaft u. a. eine Überprüfung des Talentmanagements und der Beförderungsprozesse sowie eine klare Kommunikation der Beförderungskriterien. Weiter sollen die Unternehmen nicht-lineare Laufbahnen ermöglichen. «Die Unternehmen sollen gezielte Sponsoringprogramme für weibliche Talente implementieren, um diese im Betrieb sichtbarer zu machen, damit sie ihr Potenzial zeigen können», empfiehlt Alexandra Rhiner.

### Job- und Top-Sharing

Ähnlich tönt es bei der Krankenversicherung CSS, welche eine ausgewogene Geschlechterverteilung und Diversität als Erfolgsfaktor betrachtet und entsprechende Konzepte zur Frauenförderung umsetzt. «Wir schaffen örtliche und zeitliche Flexibilität, die es Frauen ermöglicht, insbesondere in der Familienphase im Arbeitsprozess zu bleiben. Und wir legen den Fokus auf die interne Förderung von Frauen (Talent Management, Potenzialdialoge etc.). Damit beginnen wir auf den unteren Kaderstufen und setzen diesen Förderungsprozess konsequent fort», schreibt Daniel Zimmermann, Leiter Human Resources Management auf Anfrage.

Aktiv ist auch die Luzerner Kantonalbank. Aus gutem Grund, wie Mediensprecher Daniel von

Arx betont: «Wir befinden uns in einem Arbeitnehmer-Markt. Wir können es uns nicht leisten, das Potenzial ganzer Gruppen der Bevölkerung, also der Frauen, die zudem gut ausgebildet sind, zu vernachlässigen.» Ein Beispiel? Ab September 2023 hat die LUKB in der Person von Silvana Leasi eine Personalleiterin. «Weiter suchen wir nach Möglichkeiten, Führungsfunktionen auch im Job-Sharing, bzw. Top-Sharing, zu besetzen. So nehmen seit kurzem zwei Familienfrauen die Führung des Teams Personalgewinnung im Top-Sharing mit je einem 60-Prozent-Pensum wahr», freut sich Daniel von Arx.

### Mit gutem Beispiel voran

Auch die Hochschule Luzern (HSLU) nimmt Frauenförderung ernst. «Die HSLU legt grundsätzlich grossen Wert auf die Durchmischung von Teams. Es ist wichtig, mit gutem Beispiel voranzugehen, auch in der Hochschulleitung: In diesem Gremium sitzen gleich viele Frauen wie Männer», betont Barbara Bader, Rektorin der HSLU. Sie weiss aus Erfahrung: «Studien zeigen, dass sich junge Frauen oft stark an sozialer Erwünschtheit orientieren. Sie entscheiden sich z. B. eher für soziale als für technische Berufslaufbahnen, um einer vermeintlichen gesellschaftlichen Norm zu entsprechen. Damit sich dies ändert – sei's im MINT-Bereich, im Unternehmertum oder in Kaderpositionen – braucht es inspirierende, sichtbare Vorbilder. Und wir müssen Mädchen und jungen Frauen früh zeigen, dass wir ihnen vieles zutrauen und sie in allen Branchen gewollt sind», so Barbara Bader.

Die Arbeitsgruppe «Women\* in Academia» der Universität Luzern hat zum Ziel, Frauen zu

## «In der Hochschulleitung sitzen gleich viele Frauen wie Männer.»

Barbara Bader



einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren. Während der Vorlesungszeit können Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fakultäten der Universität Luzern an Workshops und Kursen von Wissenschaftlerinnen und Expertinnen teilnehmen, gemeinsame Ausflüge unternehmen und regelmässig gemeinsam Mittag essen. Finanziert wird die Arbeitsgruppe über Mittel der Gleichstellungskommission der Universität Luzern. «Die Arbeitsgruppe dient der Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, um in einem vertrauensvollen Umfeld Erfahrungen miteinander auszutauschen, alternative Kommunikationsweisen auszuloten, gemeinsam Strategien zur Verbesserung von Perspektiven zu erarbeiten und, ganz wichtig, tragende Seilschaften zu entwickeln. Ein grosses Ziel für die Zukunft ist, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Netzwerk zur Verfügung steht, innerhalb welchem ganz unterschiedliche gegenseitige Unterstützungsleistungen jederzeit organisierbar sind – seien es Rückmeldungen zu Bewerbungsunterlagen und Vorträgen bis hin zu einem niederschweligen Mentoring seitens ehemaliger Arbeitsgruppenmitglieder, die bereits eine Professur innehaben», sagt Christina Cavedon, Vorsitzende des Vorstandes.

### Nähe zum Markt

Frauen für Führungspositionen müssen auch gefunden werden. Für Stephanie Briner, Leiterin der Niederlassung Luzern und Mitglied der Geschäftsleitung bei der Jörg Lienert AG, ist das tägliche Brot. «Dank unserer Nähe zum Markt haben wir ein hohes Mass an Reflexionspunkten. Unser Selektionsverfahren baut auf objektiven und neutralen Prozessen auf. Gerade die Rekrutierung ermöglicht es den Beteiligten, gesellschaftliche und unternehmerische Normen neu auszurichten. Welche Ausgleichsmassnahmen ermöglichen eine integrierende Vereinbarkeit? Stichworte sind: Teilzeitarbeit, Flexibilität, Top- und Job-Sharing oder 80% gleich 80%. Diese Ansätze müssen in der Praxis gelebt werden und nicht «nur» als Personalgewinnungselemente in der Jobausschreibung stehen», reflektiert Stephanie Briner.

# Brückenbauerin für eine starke Wirtschaft

Sie baut nachhaltige Partnerschaften und verknüpft Unternehmen mit der öffentlichen Hand. Kathrin Scherer von der Wirtschaftsförderung Luzern engagiert sich für einen prosperierenden Wirtschaftsstandort Luzern. Wir haben sie auf einem Firmenbesuch begleitet.

Text und Bilder: Luisa Böbner



Ein Gesamtfoto darf jeweils nicht fehlen – das teilt Kathrin Scherer regelmässig auf der Plattform LinkedIn, um die Sichtbarkeit der Luzerner Unternehmen zu erhöhen.

Montagmorgen, neun Uhr, Bahnhof Sursee – Kathrin Scherer ist auf dem Weg zur UFAG Laboratorien AG, einem der 400 grössten Unternehmen im Kanton Luzern. Unternehmensbesuche gehören zu ihrem Alltag und dienen dazu, die Unternehmen kennen zu lernen, ihre Bedürfnisse zu verstehen und Unterstützung anzubieten. Zusammen mit Andreas Zettel leitet die Meggerin die Unternehmensentwicklung bei der Wirtschaftsförderung Luzern. Anders als in anderen Kantonen ist die Wirtschaftsförderung in Luzern nicht Teil der kantonalen Verwaltung. Sie wurde 2006 in eine eigenständige Stiftung ausgegliedert und ist

seither als Public-Private-Partnership organisiert und finanziert. Scherer betrachtet dies als einen mutigen und richtigen Schritt.

## Engagierte Besuche

«Die Besuche bei Luzerner Unternehmen sind das absolute Highlight meiner Arbeit», freut sich Kathrin Scherer und erklärt: «Wir planen diese Besuche nicht in regelmässigen Abständen, sondern gehen vorbei, wenn die Unternehmen mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind, in kurzer Zeit schnell gewachsen sind oder wenn es einen Führungswechsel gab.» In solchen Momenten möchte

die Wirtschaftsförderung zur Seite stehen, vermitteln und sich aktiv an der Lösung von Problemen beteiligen.

Vor dem Firmengebäude warten Sabine Beck, die Stadtpräsidentin von Sursee, und Projektleiter Thomas Achermann. «Es ist mir wichtig, dass auch eine Vertretung der jeweiligen Standortgemeinde bei diesen Besuchen dabei ist, um gegenseitige Anliegen direkt miteinander besprechen zu können», betont Scherer. Bei den UFAG Laboratorien war Kathrin Scherer noch nie zuvor. Daher stehen gegenseitiges Vorstellen und eine Führung durch die Firma auf dem Tagesplan. Die Tochterfirma der Fena-

co mit ihren rund 110 Mitarbeitenden steht beispielhaft für die vielfältige Wirtschaft Luzerns. Sie bietet ein breites Spektrum an analytischen Dienstleistungen für Unternehmen und Organisationen in den Bereichen Chemie, Umwelt, Lebensmittel, Pharma und Materialanalytik an.

## Wichtige Beziehungspflege

Lösungen bieten, an der Schnittstelle von Unternehmen, Gemeinden und dem Kanton – das war schon immer Kathrin Scherers berufliche Leidenschaft. Nach einem Studium in Sozialwissenschaften und Betriebswirtschaft war sie zuletzt bei Switzerland Global Enterprise tätig, der Schweizer Organisation für Exportförderung und Standortpromotion. Vor vier Jahren wechselte sie dann zur Wirtschaftsförderung Luzern. Mit ihrer Fähigkeit, strategische Partnerschaften aufzubauen und nachhaltige Beziehungen zu pflegen, wird sie zu einer wertvollen Brückenbauerin zwischen der Wirtschaft und der öffentlichen Hand. Was sie besonders motiviert, ist die Vielseitigkeit ihrer Arbeit und die Einblicke in den unternehmerischen Alltag: «Ich finde es inspirierend zu erleben, mit welchem Vertrauen und welcher Innovationskraft Menschen ihre Unternehmungen führen.»

## Begleiten und Unterstützen

Ein besonderer Schwerpunkt der vielfältigen Aufgaben der Wirtschaftsförderung liegt auf der Förderung des Wirtschaftsstandorts Luzern und der Ansiedlung neuer Unternehmen. Wenn ein internationales Unternehmen die Schweiz, insbesondere den Kanton Luzern, als potenziellen Standort in Betracht zieht, kommt der Wirtschaftsförderung eine entscheidende Rolle zu. Sie liefert dem Unternehmen Informationen, vernetzt es mit ansässigen Firmen, Hochschulen und Behörden oder unterstützt

«Ich finde es inspirierend zu erleben, mit welchem Vertrauen und welcher Innovationskraft Menschen ihre Unternehmungen führen.»

Kathrin Scherer

es bei der Suche nach Gewerbe- und Büroflächen. Besonders wichtig ist es aufzuzeigen, dass der Standort Luzern in Zukunftstechnologien wie der künstlichen Intelligenz aktiv ist und mit den neuesten Entwicklungen Schritt hält. Bei Projekten wie beispielsweise dem AI-Hub, einer Plattform für die Vernetzung von Akteuren aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz, übernimmt die Wirtschaftsförderung die Rolle einer «Geburtshelferin». Später werden solche innovativen Projekte und Initiativen von den Unternehmen selbst weiter vorangetrieben.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Unterstützung ansässiger Unternehmen bei deren Entwicklungs- und Wachstumsprojekten. Dabei stellt sich oft die Frage, ob eine Expansion am aktuellen Standort möglich ist oder ob ein Standortwechsel innerhalb des Kantons in Betracht gezogen werden sollte. In solchen Fällen übernimmt Kathrin Scherer oft eine vermittelnde Rolle: «Bei Bauarbeiten treffen die beiden Welten von Wirtschaft und Politik aufeinander, die bei politischen Prozessen wie

einer Einzonung ganz unterschiedliche Bedürfnisse und Vorstellungen haben.» Hier gilt es, die Interessen beider Seiten zu verbinden und Lösungen zu ermöglichen.

## Nachhaltiges Wirtschaftswachstum

Die Stärkung des internen und externen Images des Kantons Luzern als attraktiver Wirtschaftsstandort steht ebenfalls im Fokus der Wirtschaftsförderung Luzern. «Luzern ist weit mehr als ein Tourismus- und Landwirtschaftskanton», betont Kathrin Scherer. Mit ihrer dynamischen und zielorientierten Persönlichkeit setzt sie sich mit Leidenschaft dafür ein, ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum in Luzern voranzutreiben. Dabei arbeitet sie eng mit lokalen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Behörden zusammen, um ein förderliches Geschäftsumfeld zu schaffen und den Standort Luzern international wettbewerbsfähig zu positionieren. Schliesslich habe man in den vergangenen Jahren erhebliche wirtschaftliche Fortschritte erzielt, so Scherer.

Dies bestätigt auch Martin Knauf, Geschäftsführer der UFAG Laboratorien: «Neben der zentralen Lage und der Attraktivität als Wohnort verfügt Luzern über ein Angebot an hochqualifizierten Fachkräften aus der Region, die in der heutigen Zeit besonders gefragt sind.» Der Fachkräftemangel sei ein anhaltendes Thema, das sich seit anderthalb Jahren deutlich bemerkbar mache, weiss Kathrin Scherer. «Auch in dieser Angelegenheit unterstützen wir die Unternehmen gerne.»

Nach einem zweistündigen Besuch mit Führung durch die UFAG Laboratorien kehrt Scherer mit zahlreichen neuen Eindrücken und Ideen nach Luzern zurück. Sie hat ein weiteres spannendes Unternehmen entdeckt, das einen wertvollen Beitrag zur Entwicklung des Kantons Luzern leistet.



Bei einem Firmenrundgang erklärt Olaf Kölln, Bereichsleiter Analytik (rechts im Bild), welche Arbeiten im Labor für Dissolutionsprüfungen verrichtet werden.

## Fachkräftemangel als Dauerbrenner

Die Wirtschaftsförderung Luzern setzt sich aktiv für die Bekämpfung des Fachkräftemangels ein. Sie bietet Luzerner Unternehmen die Möglichkeit, ihre freien Stellen kostenlos auf der Stellenplattform [www.lu-jobs.ch](http://www.lu-jobs.ch) zu inserieren, um Arbeitskräfte anzusprechen, die im Kanton Luzern eine Stelle suchen. Darüber hinaus unterstützt die Wirtschaftsförderung verschiedene Massnahmen wie den Sprungbrett-Event Zentralschweiz und den Verein Companies Returnship Network um Arbeitssuchende und Arbeitgeber miteinander zu vernetzen.

# Generationenwechsel: Im D4 Business Village in Root weht ein neuer Wind

Pünktlich zum 20-Jahr-Jubiläum übernimmt Caroline Hunziker die Leitung des D4 Business Village in Root. Sie ist die erste weibliche und auch jüngste Leiterin in der Geschichte des D4. ROI Spezial hat die Kaderfrau zum Gespräch getroffen.

Text: Arabelle Frey, Bilder: Geri Krischker



Sie weiss, wo's langgeht im D4 Business Village: Die neue Leiterin Caroline Hunziker verwaltet eine Geschäftsfläche von rund 68000 m<sup>2</sup>.

**Frau Hunziker, wie muss ich mir Ihre neue Arbeit vorstellen?**

**Caroline Hunziker:** Ich habe bereits vier Jahre das D4 Marketing & Conferencing geleitet und bin gut mit dem Arbeitsumfeld vertraut. Neu führe und koordiniere ich das Team des D4 Business Village vor Ort, leite die Vermarktungsaktivitäten und vernetze die D4-Bedürfnisse gegenüber Partnern, Behörden und der Politik.

**Was war Ihre erste grosse Amtshandlung?**

Mein Antritt fiel just mit den 20-Jahr-Jubiläumsevents Mitte Juni zusammen. Was kann man sich Besseres zum Auftakt einer neuen Position wünschen?

«Beruflich möchte ich für junge Frauen ein Vorbild sein und sie ermutigen, mehr aus dem Schatten zu treten und für sich einzustehen. Vor allem, sich nicht kleiner zu machen, als sie sind.»

Caroline Hunziker

**Die Immobilienbranche ist ein hartes Geschäft. Was hat Sie zum Karriereschritt motiviert?**

Als die Anfrage kam, war ich sofort begeistert. D4 bietet einen spannenden Mietermix und ein vielseitiges Angebot auf dem Areal. Diese Gesamtpaket zu vermarkten und damit auch etwas zu bewirken, motiviert mich sehr und macht mir Spass. Zudem kann ich auf ein tolles D4-Team zählen, welches mit Freude jeden Tag sein Bestes gibt. Ein Karriereschritt per se stand für mich nicht im Vordergrund.

**Als Mutter von bald zwei Kindern und einem 100-Prozent-Pensum sind Sie gut ausgelastet. Wie vereinbaren sie das mit der Work-Life-Balance?**

Gar nicht. Aber das ist nicht der Punkt. Wichtig ist mir, dass mir meine Arbeit Freude bereitet und ich eine Sinnhaftigkeit darin sehe. Es gibt Phasen, da arbeite ich mehr. Es gibt aber Tage oder Wochen, wo ich mehr Zeit für meine Familie habe. Ohne die grossartige Unterstützung meines Mannes, der mir zweifellos den Rücken freihält, wäre das so nicht möglich. Wenn ich aber zu Hause mit meiner Familie bin, dann tatsächlich zu 100 Prozent – darauf lege ich grossen Wert!

**Wie wollen Sie als Vorgesetzte Vorbild sein?**

Zum Beispiel, indem ich zeige, dass Frau auch mit einer Schwangerschaft eine Kaderfunktion übernehmen kann. Das setzt eine modern denkende Arbeitgeberin voraus. Für die Suva war die Schwangerschaft nie ein Hinderungsgrund. Generell möchte ich junge Frauen ermutigen, mehr aus ihrem Schatten zu treten und für sich einzustehen. Vor allem, sich nicht kleiner zu machen, als sie sind.

**Wofür steht die Marke D4 und wo sehen Sie D4 in Zukunft?**

Die Marke D4 steht für die vier Dimensionen Standort, Architektur, Networking und Ser-

vices. Unser Synergiepotenzial sehe ich im vielfältigen Mietermix. Mit verschiedenen Mieterevents soll die D4-Community noch mehr zusammenwachsen und sich vernetzen. Mit dem neuen Format dem D4-Ladys-Event sollen sich Business-Frauen in Zukunft vermehrt austauschen und untereinander Kontakte knüpfen. Dies liegt mir persönlich sehr am Herzen.

Das modulare und flexible Raumangebot ist zudem ein grosser Vorteil. Um den Geschäftsalltag zu erleichtern, bauen wir unsere Services im Business und Lifestyle stetig aus. Start-ups und etablierte Unternehmungen sollen im D4 möglichst flexible Raumlösungen vorfinden und mit dem D4 wachsen können. Ich möchte, dass D4 Business Village auch in Zukunft eines der Aushängeschilder im Future Valley – im Luzerner Rontal – sein wird und ein wichtiger Businessstandort im Kanton Luzern und auf der Achse Luzern–Zug–Zürich.



**Caroline Hunziker** wird die Leitung des D4 Business Village per 1. Juli 2023 übernehmen. Die Marketingleiterin mit einem Masterabschluss in Real Estate ist verheiratet und lebt mit ihrer Familie in Sursee.

**20 Jahre D4 Business Village**

D4 Business Village bietet Unternehmen aus dem In- und Ausland optimale Rahmenbedingungen. Moderne Architektur, gute Infrastruktur und ein umfassendes Serviceangebot machen das D4 Business Village zu einem attraktiven Arbeitsstandort. Im Jahr 2023 feiert D4 zudem sein 20-Jahr-Jubiläum. 2003 war es mit einer Geschäftsfläche von 22 500 m<sup>2</sup> gestartet, heute sind es über 68 000 m<sup>2</sup>, mit rund 2000 Mitarbeitenden in über 100 Firmen. Mit der steigenden Anzahl Firmen entwickelt sich D4 auch zur Plattform für den aktiven Transfer von Know-how und Technologien. Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Suva bürgt dabei als Bauherrin für Seriosität und Zuverlässigkeit. [www.d4business-village.ch/de](http://www.d4business-village.ch/de)

ANZEIGE

UNESCO BIOSPHÄRE  
ENTLEBUCH  
LUZERN SCHWEIZ

Erlebe deine Entlebucher  
**Glücksmomente**

[biosphaere.ch](http://biosphaere.ch)

# Zuger Kantonalbank baut Vermögensverwaltung aus

Das Private Banking der Zuger Kantonalbank wurde um zwei Teams ergänzt. Petra Kalt, Geschäftsleitungsmitglied und Leiterin des Departements Wealth Management, erläutert die zugrunde liegenden Überlegungen und Ziele.

Text und Bilder: Zuger Kantonalbank



Mit zwei neu geschaffenen Private-Banking-Teams richtet sich die Zuger Kantonalbank gezielt auf die spezifischen Kundenbedürfnisse aus.

**In dieser ROI-Ausgabe stehen Frauen in Führungspositionen im Zentrum. Warum sollten sich Frauen für eine Laufbahn in der «Männerdomäne» Private Banking entscheiden?**

**Petra Kalt:** Es ist in der Tat so, dass der Frauenanteil in der Branche noch viel zu tief ist. Ich kann Frauen nur ermuntern, eine Laufbahn im Bereich Private Banking anzustreben; das Tätigkeitsgebiet ist breit und vielfältig, zudem bieten sich zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten. Frauen ziehen leider eine Karriere im Banking oft wegen der vermeintlichen Zahlenlastigkeit nicht in Betracht. Das ist schade, denn gerade im Private Banking ist neben der fachlichen Expertise das Zwischenmenschliche entscheidend, damit eine massgeschneiderte Beratung die optimale Ausgestaltung erfährt. Empathie

und Interesse am Gegenüber sind somit zwingende Voraussetzungen, um ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und erfolgreich zu sein.

**Im Jahr 2022 konnte bei der Zuger Kantonalbank der Ertrag aus dem Wertschriften- und Anlagegeschäft gemessen am Gesamtumsatz auf 35,1 Prozent ausgebaut werden. Weshalb sind diese Erträge aus dem sogenannten indifferenten Geschäft so wichtig?**

Die Diversifikation des Geschäftsmodells hin zur Steigerung des Anteils der Kommissionserträge reduziert die Abhängigkeit vom Zinsengeschäft, das mit der Vergabe von Hypotheken ein dominanter Ertragspfeiler vieler Banken darstellt. Um zusätzliche Ertragsquellen zu er-

schliessen, ist der Ausbau der indifferenten Erträge eines der Kernthemen unserer aktuellen Strategieperiode.

**Wie wird das Vermögensverwaltungsgeschäft der Bank mit Blick auf die Strategie 2025 weiterentwickelt?**

Wir sind in der Strategieumsetzung schon weit fortgeschritten. So haben wir im Herbst 2022 das Team Zentralschweiz gegründet, und seit Mai komplettiert uns das Team Entrepreneurs & Executives. Mit den neuen Einheiten fokussieren wir uns auf definierte Kundensegmente und richten uns damit organisatorisch auf deren spezifische Bedürfnisse aus. Schnelle Entscheidungswege, bankinterne Synergien und die gelebte Kundennähe heben uns heute schon positiv von den Mitbewerbern ab.

**Wer sind die Kundinnen und Kunden des Private Banking Teams Zentralschweiz?**

Dies sind in der Zentralschweiz wohnhafte, vermögende Privatpersonen mit einem investierbaren Anlagevermögen ab rund einer Million Franken, welche die Expertise, die Verlässlichkeit und die Stabilität der Zuger Kantonalbank suchen. Insbesondere werden die persönliche Betreuung, unsere haus eigenen, performanten Anlageprodukte und der Zugang zu internationalen Research-Partnern sehr geschätzt.

**Entrepreneurs & Executives, also Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungskräfte, werden ebenfalls von einem neu geschaffenen Team beraten. Was sind hier die Überlegungen mit Blick auf die Zielgruppe?**

Wir haben den Anspruch, die Hausbank der lokalen Unternehmen und ihrer Eigentümerinnen und Eigentümer zu sein. Wie beim Team Zentralschweiz sind wir auch beim Team Entrepreneurs & Executives in der komfortablen Lage, auf langjährige, versierte Mitarbeitende zählen zu dürfen, die wir mit externen Experten ergänzen.

«Um zusätzliche Ertragsquellen zu erschliessen, ist der Ausbau der indifferenten Erträge eines der Kernthemen unserer aktuellen Strategieperiode.»



Petra Kalt

Für Unternehmerinnen und Unternehmer kombinieren wir unsere Marktkenntnisse und unsere Erfahrung in den Bereichen Firmenkundengeschäft und Private Banking. So ermöglichen wir ganzheitliche Lösungen mit Blick auf das

Geschäfts-, Vorsorge- und Privatvermögen. Ergänzt wird das Angebot durch unsere bankinterne Expertise in den Bereichen Güter- und Erbrecht, berufliche Vorsorge, Finanzplanung und Immobilienvermittlung.

ANZEIGE

**HSLU** Hochschule  
Luzern

## MAS Netto-Null in Unternehmen

**Bilden Sie sich jetzt weiter und führen Sie Ihr Unternehmen erfolgreich auf den Weg hin zu Netto-Null-Emissionen.**

**Start: 16. Januar 2024**



Jetzt informieren  
[hslu.ch/mas-netto-null](https://hslu.ch/mas-netto-null)

Online-Info-  
veranstaltung  
am 31. August  
2023



FH Zentralschweiz



# Der Mythos von Schachen

Im beschaulichen Ortsteil von Werthenstein stellt MSD Medikamente für klinische Studien in der ganzen Welt her. Vier Frauen erzählen, was das Erfolgsrezept der Pharmafirma ist – und welche Rolle die Standortleiterin dabei spielt.

Text: Niels Jost, Bilder: MSD

Von aussen ist nicht viel zu erkennen. Ein paar Gebäude mit weisser Wellblechverkleidung schmiegen sich an ein Bauernhaus mit alten Schindeln, eine Schweizer Fahne ragt neben einer Tanne in die Höhe. Wenig deutet daraufhin, dass hier, im Gewerbegebiet von Schachen, gelegen zwischen Luzern und dem Tor zum Entlebuch, die Grundlage für neue Medikamente geschaffen wird.

Doch seit fast 50 Jahren ist das Realität. Schachen ist einer von nur zwei Standorten im globalen Netzwerk von MSD (Merck Sharp & Dohme), die klinische Studien weltweit mit neuen Arzneimitteln versorgen. Die streng überwachten Studien zeigen, ob die neuen Medikamente wirksam und sicher sind. Eine weitere Besonderheit von Schachen ist ein Labor, das Verdachtsfälle von Arzneimittelfälschungen untersucht. Es ist eines von dreien in der MSD-Welt.

Kein Wunder, schwebt ein gewisser Mythos über Schachen. Das sagt zumindest Valentina Mangiafridda. Als Director Biotech Operations sind die 37-jährige Sizilianerin und ihr 68-köpfiges Team für die Produktion von Wirkstoffen zuständig, die in den Studien getestet werden. «Wenn ich Fachleuten im Ausland erzähle, dass ich in Schachen arbeite, kennen die Kollegen den Ort», sagt sie.

## 16 Wochen Elternurlaub

Grossen Anteil am Erfolg von Schachen hat die Unternehmenskultur von MSD. Das global viertgrösste Pharmaunternehmen setzt seit Jahren auf flexible Arbeitszeiten, fördert die berufliche und persönliche Entwicklung der über 1000 Mitarbeitenden in der Schweiz und hat Werte wie Vielfalt und Inklusion verinnerlicht.

Ein Beispiel: Frischgebackene Eltern erhalten 16 Wochen bezahlte Elternzeit. Gesetzlich vorgeschrieben wären für Mütter 14 und für Väter 2 Wochen. «Diese Flexibilität ist schon etwas Besonderes», sagt Mangiafridda, die in diversen Pharmafirmen in der Schweiz und dem restlichen Europa gearbeitet und einen vierjährigen Sohn hat.

Eine Aussage, der Céline Birrer nur beipflichten kann. Als Associate Director Environment, Health & Safety leitet sie ein Team, das sich um Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz in Schachen kümmert. Vor kurzem hat



Geforscht wird in Schachen seit fast 50 Jahren. Der Standort vor den Toren von Luzern wurde 1976 gegründet.



Die MSD Werthenstein BioPharma GmbH ist einer von nur zwei Standorten im weltweiten Netzwerk von MSD, die Patienten in klinischen Studien mit neuen Medikamenten versorgen.

die 40-Jährige ein zweites Mädchen bekommen, aktuell arbeitet sie zu 85 Prozent. «In unserer Branche ist es nicht selbstverständlich, das Pensum in leitender Position reduzieren zu können», sagt Birrer. Auch die flexiblen Arbeitszeiten schätze sie – als Mutter umso mehr. «Im Homeoffice zu arbeiten, ist bei uns selbstverständlich. So lässt sich auch sehr gut auf Unvorhergesehenes reagieren», sagt die Elsässerin.

## Chancengleichheit auf allen Ebenen

Die Arbeitsbedingungen lobt auch das internationale Top Employers Institute. Dieses hat

MSD zum elften Mal in Folge als «Top Employer» ausgezeichnet. «MSD verdient diesen Titel», sagt Greta Montville. Die 49-Jährige ist schon auf der ganzen Welt in verschiedensten Branchen tätig gewesen. Als Site Digital Lead verantworten sie und ihr 13-köpfiges Team alle digitalen Technologievorgänge in Schachen. «Hier wird man als Mensch gesehen und geschätzt», sagt Montville.

Wie Mangiafridda und Birrer arbeitet auch Montville in einem Bereich, in dem mehr Männer tätig sind. Die Frage, ob sie sich als Frauen deshalb stärker beweisen mussten, verneinen



Die Herstellung von biotechnologischen Wirkstoffen ist eine der Spezialitäten des Standortes. Der grosse Bioreaktor spielt hierfür eine wesentliche Rolle.

sie. Unabhängig voneinander heben sie die Chancengleichheit bei MSD hervor. Was zähle, seien die persönlichen Fähigkeiten, unabhängig vom Geschlecht oder anderen Merkmalen.

Was die drei ebenso beobachten, ist der steigende Anteil von Frauen in diesen vermeintlich männerdominierten Tätigkeitsfeldern, auch in leitenden Funktionen. Bestes Beispiel: Corinna Lenz. Die 51-Jährige leitet den Standort Schachen und legt viel Wert auf die Förderung ihrer über 400 Mitarbeitenden – egal ob Frau oder Mann. Weil Frauen tendenziell aber zurückhaltender seien, bräuchten sie eher einen Anstoss. «Oft braucht es nicht viel, um jemanden zu fördern», sagt Lenz. «Doch für diese Person kann das von grossem Nutzen sein – und langfristig auch für die Firma.»

Schliesslich sei es erwiesen, dass gemischte Teams besser funktionieren. MSD hat deshalb diverse Netzwerke, etwa für Frauen, junge Mitarbeitende, eine Rainbow Alliance oder ein Netzwerk für Menschen mit Behinderung, in denen sich Mitarbeitende austauschen und

gegenseitig unterstützen können. Dass all diese Bemühungen ihre Wirkung erzielen, bestätigt eine Anekdote von Corinna Lenz: «Viele Bewerbende erzählen uns, dass sie von den attraktiven Arbeitsbedingungen bei MSD gehört haben. Das ist die beste Werbung, die eine Firma haben kann.» Und sie zeigt: Der Mythos Schachen lebt.



Eine Vielzahl von Laboratorien – wie hier das Mikrobiologische Labor – prägen den Standort, an dem fast 500 Menschen aus 28 Nationen arbeiten.

## 60 Jahre Jubiläum

Luzern Tuberkulose, Masern, HIV, Gebärmutterhalskrebs: Gegen Krankheiten wie diese hat MSD Behandlungsmethoden gefunden oder marktauglich gemacht. Auch Luzern spielt eine wesentliche Rolle in der Geschichte des US-amerikanischen Unternehmens. So feiert MSD Schweiz dieses Jahr das 60-jährige Bestehen. Doch von vorne. Gegründet wurde Merck & Co. 1891 in New Jersey vom 23-jährigen deutschen Kaufmann George Merck. Was mit dem Handel von Feinchemikalien begann, entwickelte sich zu einer international bedeutenden Forschungseinrichtung, die an mehreren bahnbrechenden Entdeckungen beteiligt war, etwa am Antibiotikum, mit dem Tuberkulose behandelt wird.

1953 folgte die Fusion zur heutigen Merck Sharp & Dohme (MSD). Zehn Jahre später gründete die Firma ihre Schweizer Niederlassung in Zürich. Zur selben Zeit brachte MSD den ersten Impfstoff gegen Masern auf den Markt. Allein dieser hat etwa 125 Millionen Menschenleben gerettet. Noch heute lautet der Slogan des Unternehmens «Inventing for life», erfinden fürs Leben.

In Luzern ist MSD Schweiz seit 2011 beheimatet. Grund war die Fusion mit der Essex Chemie AG, die ihren Standort in der grössten Zentralschweizer Stadt hatte. Heute arbeiten rund 1000 Mitarbeitende aus 56 Ländern für MSD an den Standorten Luzern, Schachen, Kriens und Zürich.

2025 soll im Rösslimatt-Areal in Luzern der neue und moderne Hauptsitz eröffnet werden. Das Bauprojekt ist ein Bekenntnis zum Standort Luzern – und ein Puzzlestein, um das weltweit führende biopharmazeutische Unternehmen zu werden.

# Beherzt durch Veränderungen führen

Obwohl Frauen in Führungspositionen in der Energiebranche noch unterrepräsentiert sind, gibt es eine steigende Zahl in leitenden Funktionen. Auch bei WWZ. Seit Mai 2022 wird das Zuger Traditionsunternehmen von einer Frau geführt. Zufall? Bestimmt nicht.

Text: Iris Isenschmid, Bilder: WWZ



In der Energiebranche sind immer mehr Frauen auch in technischen Berufen vertreten.

Esther Denzler ist die erste weibliche CEO in der Geschichte von WWZ, dem Zuger Energie-, Wasser- und Telekomversorgungsunternehmen, sowie die erste Frau in der Geschäftsleitung. In dieser Position ist sie in der Energiebranche zwar nicht allein, aber eine von wenigen. Die vielen technischen und handwerklichen Berufe bei Energieversorgern waren lange Zeit fest in Männerhand. Somit ist der tiefe Frauenanteil in der Energiebranche historisch bedingt. Doch mittlerweile findet eine wertvolle Durchmischung in vielen Berufsgruppen statt.

## Die Entwicklung weiter angetrieben

Das Unternehmen beschäftigt Frauen in der Netzelektrik, in der Logistik, in der Informatik, in der Projektleitung und in vielen weiteren Berufen. Zudem bildet WWZ in einigen der genannten Berufsgruppen Männer und Frauen

aus. Das Unternehmen befindet sich wie die gesamte Branche im Wandel. Nach der drohenden Energiemangellage im letzten Winter findet eine Fokussierung auf die Versorgungssicherheit statt. Gleichzeitig steht eine Transformation der Energiesysteme an. Lokale, erneuerbare und intelligent kombinierte Energieträger sind der Hebel auf dem Weg zur Dekarbonisierung.

## Welche Kompetenzen sind nötig?

«In einer Transformationsphase ist es wichtig, das Team mitnehmen, begleiten und betreuen zu können. Change-Erfahrung ist von Vorteil, um den Vorbehalten und Ängsten offen zu begegnen und sie «abfangen» zu können. Die Mitarbeitenden brauchen Zeit, verstehen dann aber schon, dass Veränderung etwas Positives ist und Inspiration für Neues geben kann»,

weiss Nicole Schenk Kuipers, Leiterin Controlling von WWZ. Sie ist eine von bislang noch wenigen weiblichen Führungskräften bei WWZ. Frauen sind oft erfahren in der Bewältigung unterschiedlicher Aufgaben. Sie sind flexibel und anpassungsfähig. «Aus dem, was ich erlebe, ist es oft so, dass Frauen generell pragmatischer und lösungsorientierter mit Unvorhergesehenem umgehen können», fasst Esther Denzler, CEO von WWZ, ihre Erfahrungen zusammen.

## Vertrauen bringt Erfolg

WWZ blickt auf ein hektisches Jahr 2022 zurück. Während die Energiemärkte aus dem Gleichgewicht geworfen wurden, hat sich Esther Denzler nicht aus der Ruhe bringen lassen. Was zeichnet die CEO aus? «Ich konnte mich zu jeder Zeit auf die grosse Erfahrung und

das Können der Mitarbeitenden verlassen», erklärt sie stolz und bescheiden. Dabei spielt die Führung gerade in schwierigen Situationen eine entscheidende Rolle. Ihr Vertrauen in die Mitarbeitenden ist spürbar. Das Vertrauen ist eines dieser Merkmale, die häufig mit dem Führungsstil von Frauen in Verbindung gebracht werden.

## Attraktiv für Männer und Frauen

Auf die Frage nach der bewussten Frauenförderung sind sich die beiden Kaderfrauen einig: Die Fachkompetenz ist bei der Stellenbesetzung das A und O. Eine Durchmischung ist wertvoll, aber «schliesslich braucht es einfach die richtige Person am richtigen Ort», so Schenk Kuipers. Gleichstellung und Diversität werden bei WWZ grossgeschrieben und sind wichtig, um neue Talente zu verpflichten und langfristig zu binden.

Frauen hatten lange Zeit die Energiebranche nicht auf dem Radar. Durch die technische Thematik und das Image der «Strombarone» fühlten sie sich nicht angesprochen. Doch das ist längst vorbei. Die zentrale Ausrichtung auf die Nachhaltigkeit entspricht dem Naturell vieler Frauen. Auch Schenk Kuipers findet die Branche sehr faszinierend: «Hier kann man vieles bewegen.»



Esther Denzler, CEO.



Nicole Schenk Kuipers, Leiterin Controlling.

ANZEIGE

# HELVESKO

Die Bequemschuhe

GENUA

**Mokassin – trendig und bequem**

**Bestellservice**  
Tel. 061 816 98 88  
Mo – Fr 08.00 – 12.00 / 13.00 – 17.30

**Fachgeschäfte**  
Standorte und weitere Infos unter [helvesko.ch](https://www.helvesko.ch)

Katalog online durchblättern

HELVESKO

LADYSKO

**dansko**

# Vom Co-Leitungsmodell profitieren alle

Vreni Achermann und Evelyne Arnold leiten die Pflege der Neonatologie im Kinderspital des Luzerner Kantonsspitals (LUKS) gemeinsam. Das bringt ihnen, ihrem Team und dem LUKS viele Vorteile. Ihr Engagement im Neubauprojekt sehen sie als grosse Chance.

Text: Livio Gerber, Bild: Emanuel Ammon



Vreni Achermann (l.) und Evelyne Arnold, Co-Abteilungsleiterinnen der Pflege Neonatologie im Kinderspital des Luzerner Kantonsspitals (LUKS).

Evelyne Arnold hat das Pflorgeteam der Neonatologie bis 2016 allein geleitet. Mit ihrer ersten Mutterschaft entstand die Idee, eine Co-Leitung für die Abteilung zu suchen. Mit Vreni Achermann (50) und Evelyne Arnold (38) fand Birgit Wernz, Leiterin Pflege Kinderspital, ein passendes Führungsduo. Dieses ist eines von drei Tandems, die sich im Kinderspital des LUKS die Abteilungsleitung teilen. «Co-Leitungsmodelle sind ein Schlüssel, um vom Wissen erfahrener und gut ausgebildeter Führungspersonen zu profitieren und ihnen ihre Karrierechancen zu erhalten. Indem wir eine attraktive Weiterbildungsmöglichkeit anbieten, die sich mit der Familien- und Freizeitplanung vereinbaren lässt, können wir auch gegen den Fachkräftemangel angehen», ist Birgit Wernz überzeugt.

## Aufgaben richtig verteilt

Zusammen haben Vreni Achermann und Evelyne Arnold 110 Stellenprozent inne: Zehn Pro-

«Obwohl wir vom Typ her ganz verschieden sind, verfolgen wir ein gemeinsames Ziel und teilen die gleichen Wertvorstellungen.»

Evelyne Arnold

zent nutzen sie für Übergaben und Absprachen. Die Aufgaben sind nach individuellen Interessen und Stärken verteilt, was sich sehr bewährt habe. Vreni Achermann ist für die Qualitätssiche-

rung und -entwicklung, für die Erhebung und Interpretation von Kennzahlen sowie für das Budget zuständig. Evelyne Arnold hat die Berufsbildung sowie die Einsatz- und Ferienplanung unter sich. Muss im Zuständigkeitsbereich der jeweils anderen eine dringende Entscheidung getroffen werden, vertrauen sich die beiden blind. «Die Entscheide, in welchen wir unterschiedlicher Meinung waren, kann man an einer Hand abzählen», sagen sie unisono.

Die gelernten Pflegefachfrauen trennen zwölf Jahre. Der Altersunterschied sei jedoch kaum spürbar. «Obwohl wir vom Typ her ganz verschieden sind, verfolgen wir ein gemeinsames Ziel und teilen die gleichen Wertvorstellungen», sagt Evelyne Arnold. «Es harmoniert einfach», ergänzt Vreni Achermann. Das spüre auch das über 75 Personen zählende Team, das ebenfalls vom Leitungsmodell ihrer Vorgesetzten profitiere. «Wir schauen, dass möglichst immer eine von uns vor Ort und für unsere Mitarbeitenden

«Unser Führungsmodell bringt so viele Vorteile.»

Vreni Achermann

ansprechbar ist. Das können wir zu zweit sehr gut, indem wir unter anderem unsere Ferien abstimmen. Zudem fördert die Möglichkeit zur gegenseitigen Absprache bessere und breiter abgestützte Lösungen.» Das komme dem Team zugute und mache den Arbeitsplatz attraktiver.

## Neubau Kinderspital/Frauenklinik

Aktuell läuft in Luzern der Neubau Kinderspital/Frauenklinik, der bis Ende 2025 fertiggestellt und Anfang 2026 bezogen werden soll. Das LUKS setzt bei der Neubauplanung intensiv auf das Wissen und die Erfahrung seiner Mitarbeitenden. So sind auch die beiden Co-Leiterinnen stark involviert. Vreni Achermann darf das Raumplanungskonzept mitgestalten und Evelyne Arnold, die sich intern zur Lean Expertin weiterentwickeln lässt,

## Arbeitgeberin mit Anziehungskraft

Flexible Arbeitsmodelle, attraktive Arbeitsbedingungen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Mit der Initiative «Magnet LUKS Gruppe – Spitäler mit Anziehungskraft» setzt das LUKS bei der Suche nach Fachkräften auf eine Vorwärtsstrategie. In Thinktanks und Arbeitsgruppen werden die Mitarbeitenden aktiv bei der Lösungssuche miteinbezogen. Mit einer zusätzlichen Zeitgutschrift für Nachtdienste, einem zusätzlichen Ferientag, der Auszahlung von Prämien für alle Mitarbeitenden, einer Zeitzulage für kurzfristiges Einspringen und einer Vermittlungsprämie auf alle Funktionen ab Stufe EFZ, zusätzlichen Kita-Plätzen, attraktiven Laufbahnmodellen für die individuelle Karriereplanung, der Erhöhung der Löhne für Studierende HF Pflege, speziellen Benefits für Mitarbeitende, die übers Pensionsalter im Berufsleben bleiben möchten, sowie mit attraktiven Wiedereinstiegsmodellen für Mitarbeitende, die beispielsweise nach der Mutterschaft wiedereinsteigen wollen, wurden bereits verschiedene Massnahmen umgesetzt. Mit der im vergangenen Jahr lancierten Magnet-Initiative will das LUKS seine Arbeitsbedingungen laufend weiterentwickeln – dies mit der Überzeugung, dass zufriedene Mitarbeitende gerne in einem Spital der LUKS Gruppe arbeiten und für zufriedene Patientinnen und Patienten sorgen. Mehr unter: [luks.ch/magnet](http://luks.ch/magnet).

kann ihr Wissen in der Prozessoptimierung einbringen. Die Zukunft des neuen Perinatalzentrums – das Herzstück des Neubaus – und damit die medizinische Grundversorgung in der Zentralschweiz aktiv mitgestalten zu können, sei eine riesige Chance. «Das LUKS gibt uns nicht nur die Möglichkeit, die Führungs-

verantwortung zu teilen und Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Wir können ausserdem aktiv im Neubauprojekt und damit an der Planung unseres künftigen Arbeitsplatzes mitwirken», schwärmen beide und ziehen für sich das Fazit: «Unser Führungsmodell bringt so viele Vorteile.»

ANZEIGE

stufenlos glücklich

AUFZÜGE  
AUFZÜGE  
AUFZÜGE

**HASLIMANN**

Haslimann Aufzüge AG  
6222 Gunzwil  
[www.haslimann.ch](http://www.haslimann.ch)

# Vorsorge: Mut zur Lücke besser nicht hier beweisen

Den sprichwörtlichen Mut zur Lücke sollte man nicht an den eigenen Vorsorgebeiträgen testen. Denn Ausfälle beim Einzahlen wirken sich unweigerlich auf das Altersguthaben im Pensionierungszeitpunkt aus. Frauen sind davon weit häufiger betroffen.

Text: Romy Portmann, Bild: iStock



Ein Arbeitspensum von mindestens 70 Prozent während der gesamten Erwerbszeit kann helfen, Vorsorgelücken zu vermeiden.

Im Jahr 2022 hat der Bundesrat in einem Bericht über geschlechterspezifische Einkommensunterschiede auch den Gender Pension Gap (GPG) veröffentlicht, also die Lücke zwischen Renten von Männern und Frauen. Demnach betrug die jährliche Gesamtrente aus allen Säulen der Altersvorsorge bei Frauen 2020 im Durchschnitt 35.840 Franken, 18.924 Franken weniger als bei Männern (54.764 Franken) – ein Minus von 34,6 Prozent (2019: –33,1 Prozent). Die Schweiz weist beim GPG im europäischen Vergleich hohe Werte auf, was hauptsächlich mit dem grösseren Anteil teilzeiterwerbstätiger Frauen in der Schweiz erklärbar ist.

## Nur bezahlte Arbeit zählt

Beim GPG handelt es sich um einen Durchschnitt aus erster und zweiter Säule. Während

die AHV-Renten (1. Säule) bei Frauen im Durchschnitt leicht höher sind als bei Männern, beziehen Frauen aus dem BVG (2. Säule) durchschnittlich rund 47 Prozent tiefere Leistungen.

Denn kommt ein Kind zur Welt, ist es meistens die Frau, die ihre Arbeitstätigkeit für Monate oder Jahre hintanstellt. Doch nur, wer bezahlte Arbeit – Erwerbsarbeit – leistet, kann bei einer Pensionskasse mit Einzahlungen für das Alter vorsorgen, nicht aber, wer sich um Haushalt und Kinder kümmert. Dadurch entstehen nicht nur Beitragslücken, die Babypause hat bei einem eventuellen Wiedereinstieg oft auch einen Karriereknick zur Folge, der sich in einem schlechteren Lohn als vor der Geburt der Kinder äussert. Das Arbeitspensum liegt danach zudem meist

unter jenem vor der Babypause, was sich oft abermals negativ auf Karriere, Lohn und Pensionskassenbeiträge auswirkt. Führungspositionen werden noch immer häufiger im Vollzeitpensum vergeben.

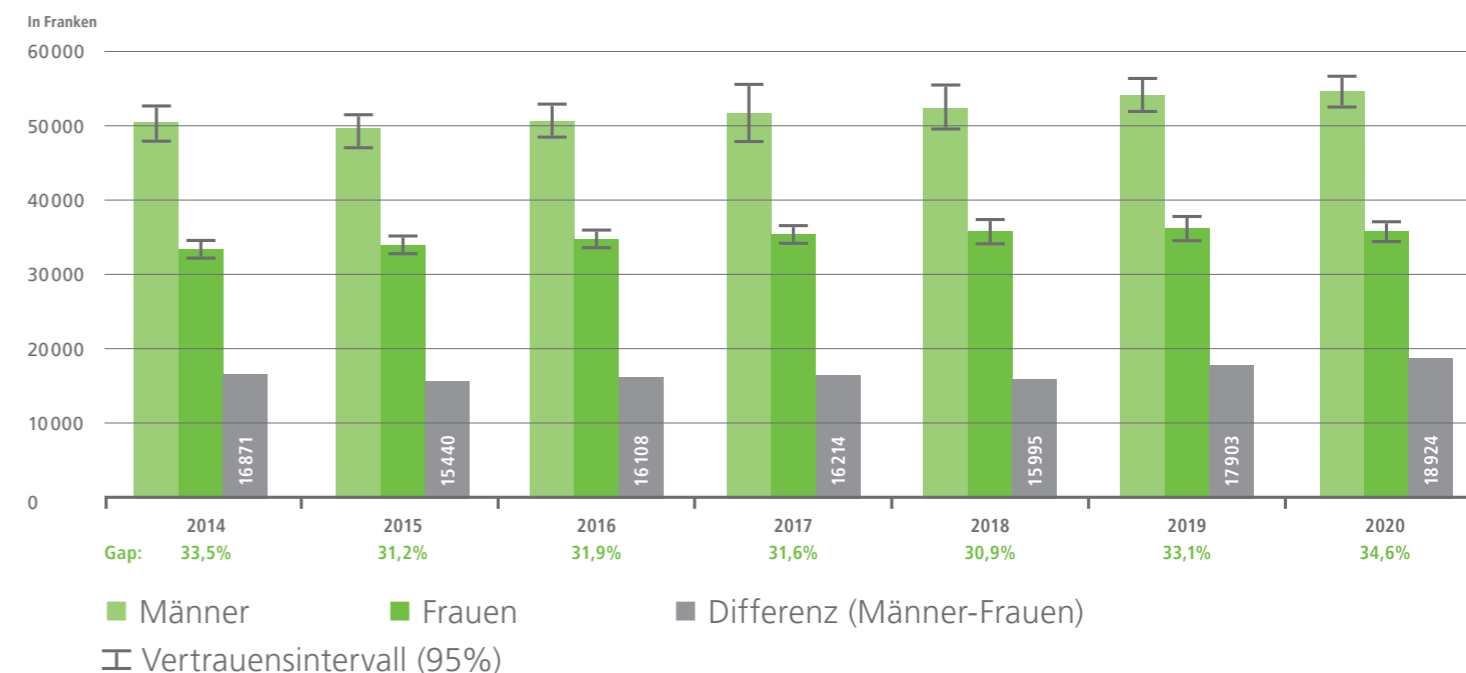
Auch unentgeltlich geleistete Betreuung, etwa von betagten Angehörigen, führt bei Frauen viel häufiger zu Vorsorgelücken. Gemäss Bundesamt für Statistik übernahmen Frauen 2020 60,5 Prozent des unbezahlten Arbeitsvolumens, die Männer 61,4 Prozent des bezahlten Arbeitsvolumens.

## Steigende Selbstverantwortung

Anders als beim Konkubinats sieht die Ehe zwar bei beiden Säulen einen Vorsorgeausgleich vor. Dennoch birgt sie für jenen Teil, der die Kinder mehr betreut, finanzielle Nachteile.

## Durchschnittliche Jahresrenten aus der Altersvorsorge nach Geschlecht

Rentenbeziehende<sup>1</sup> ab 65 Jahren



<sup>1</sup> Rentenbeziehende sind Personen, die mindestens eine Rente aus einer der drei Säulen des Schweizerischen Altersvorsorgesystems oder aus dem Ausland beziehen. Personen in Heimen sind nicht berücksichtigt.   
 Quelle: BFS – Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen, SILC © BFS 2022

Bei Trennung oder Scheidung werden Altersguthaben zwar hälftig aufgeteilt. Doch Frauen sind wegen der Kinderbetreuung auch nach einer Trennung oft gezwungen, eine Teilzeitarbeit aufzunehmen.

2022 hat das Bundesgericht zudem seine Praxis geändert und in einem wegweisenden Urteil entschieden, dass geschiedene Mütter nicht mehr automatisch Anrecht auf persönlichen Unterhalt haben, sondern selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen müssen. Die Erwerbstätigkeit von Frauen gewinnt also auch unter diesem Aspekt an Bedeutung.

## Arbeiten fair aufteilen

Ein Arbeitspensum von mindestens 70 Prozent während der gesamten Erwerbszeit kann helfen, Vorsorgelücken zu vermeiden. Dies empfiehlt etwa die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten.

Damit beide Partner ein solches Arbeitspensum bewältigen können, müssten Erwerbs-, Haushalts- und Betreuungsarbeit entsprechend aufgeteilt werden. Ist das nicht möglich oder nicht optimal (etwa, wenn ein Teil der Partnerschaft deutlich besser verdient), kann der besser verdienende Teil die unbezahlte Haushalts- oder Betreuungsarbeit finanziell

kompensieren, am besten in Form von Beiträgen in die 3. Säule.

## Das Vorsorgesystem vergisst nichts

Sind Vorsorgelücken erst einmal da, ist es schwierig, sie wieder zu schliessen. Nicht-Investitionen nachzuholen, ist kaum möglich – denn die Zeit läuft. Und damit laufen Zins und Zinseszins mit. Deshalb gilt es, Vorsorgelücken möglichst schnell zu schliessen.

In der ersten Säule bestimmt das «individuelle Konto» (IK) bei den Ausgleichskassen, wie hoch die Rente bei Pensionierung wird. Wer nicht weiss, ob Lücken bei den eigenen AHV-Beiträgen bestehen, sollte einen Auszug des eigenen Kontos anfordern. Fehlende Beiträge können während fünf Jahren nachgezahlt werden.

Ein «operatives» Risiko besteht bei einem Stellenwechsel hinsichtlich BVG für den Arbeitnehmer: Die bisherige Vorsorgeeinrichtung fordert ihn zwar schriftlich auf, ihr die nötigen Informationen zur Überweisung des PK-Guthabens in die Pensionskasse seines neuen Arbeitgebers zu übermitteln. Geht das aber unter, wird das PK-Guthaben zum «kontaktlosen Freizügigkeitsgeld». Ob man in der Vergangenheit solche Überweisung vergessen hat (und deshalb ein Freizügigkeitskonto eingerichtet

tet wurde), kann auf der Website der Stiftung Sicherheitsfonds BVG überprüft werden.

## PK-Einkauf oder 3. Säule?

Eine einfache Möglichkeit, im Aufbau eines Altersguthabens «aufzuholen», ist die freiwillige Einzahlung in die Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasseneinkauf). Im Vergleich zu einem 3a-Vorsorgekonto (3. Säule) lohnt sich der Einkauf aber nicht immer, da Pensionskassen Teile der Anlageperformance zur Deckung der garantierten Leistungen an Rentnerinnen und Rentner umverteilen. Für aktiv Versicherte (Erwerbstätige) ist die Performance daher oft ungünstiger als bei 3a-Lösungen, bei denen diese Umverteilung nicht stattfindet und deren Beiträge ebenfalls vom steuerbaren Einkommen abgezogen werden können.

Bei der Wahl des Anlagemix in einem 3a-Vorsorgekonto sollte – vor allem in jungen Jahren – so viel wie möglich und diversifiziert in Aktien investiert werden. Die Erfahrung zeigt: Je länger der Zeithorizont, desto erfolgreicher wirkt sich die Investition in Aktien aus. Denn auf die Renditen fallen, da sie reinvestiert werden, abermals Renditen an. Wegen dieses Zinseszins-effekts sollte zudem möglichst früh mit dem Investieren angefangen werden.

**euresearch**  
Swiss guide to European  
research and innovation

We provide information  
and guidance  
on cooperation and  
funding opportunities.



**Swiss Innovators and Researchers: Secure Your Place in Horizon Europe and Boost Your Research!**

**elsa**   
Damit liegen Sie richtig.

**Punkten Sie  
aktiv im Leben.**

Die Nackenkissen von elsa Schweiz bieten Ihnen ein gesundes Schlaferlebnis. So sind Sie bereit für die nächste schwingvolle Aktivität.

elsa Schweiz AG | 041 269 88 88 | [www.elsaschweiz.ch](http://www.elsaschweiz.ch)

## «Es braucht Mut und Reife, eine Aussensicht zuzulassen»

Erstmals im Kanton Schwyz wird ein Mentoring-Programm für junge Berufseinsteigerinnen angeboten. Es will zu mehr Frauen in Führungspositionen in der Schwyzer Wirtschaft beitragen. Die Schwyzer Kantonalbank engagiert sich an vorderster Front dafür.

Text: Claudia Hiestand, Bild: Meier & Kamer GmbH

2021 fasste ein halbes Dutzend einflussreicher Schwyzerinnen einen Entschluss: Sie wollten, dass das Potenzial an weiblichen Fach- und Führungspersonen im Kanton Schwyz besser ausgeschöpft wird und mehr Frauen in den Chefetagen von Schwyzer Unternehmen Fuss fassen. Es blieb nicht beim blossen Vorsatz. Bereits ein Jahr später fand der Auftakt zum Schwyzer Mentoring-Programm statt. Es richtet sich explizit an Berufseinsteigerinnen – an junge Schwyzerinnen mit abgeschlossener Berufslehre und Studentinnen also. «Die entscheidenden Weichenstellungen in Sachen Karriereplanung geschehen in genau diesem Lebensabschnitt», begründet dies Mitinitiantin Susanne Thellung, CEO der Schwyzer Kantonalbank.

### Viel Potenzial für Firmen

Das Mentoring-Programm ist für den Wirtschaftsstandort Schwyz gleich in zweifacher Hinsicht gewinnbringend. Zum einen erlaubt es Firmen, für mehr Diversität innerhalb ihres Unternehmens zu sorgen, was unter anderem dem Firmenimage zugutekommt. Frauen bereichern mit ihrer Perspektive und ihrem Stil nachweislich die Firmenkultur und haben einen positiven Einfluss auf die Motivation der Mitarbeitenden sowie die Zufriedenheit der Kundschaft. Zum andern können Firmen dank des Mentorings den Personalengpässen im Fach- und Führungsbereich entgegenwirken. Gemäss einer Erhebung der Zürcher Wirtschaftsauskunftei CRIF AG von Februar 2021 liegt der Anteil weiblicher Führungspersonen im Kanton Schwyz nämlich gerade mal bei 28,2 Prozent. Mit ihren mehr als 40 teilnehmenden Mentees verfügen die Programmverantwortlichen über einen stattlichen Pool an gut ausgebildeten und beruflich ambitionierten jungen Frauen, die verantwortungsvolle Posten übernehmen wollen. «Schwyzer Unternehmen wissen die Chancen, die das Mentoring-Programm birgt, hoffentlich denn auch für sich zu nutzen», sagt Thellung.

### Empowerment erfahren

Bei ihrer Suche nach Mentorinnen und Mentoren setzten die Initiantinnen denn auch auf eta-



Aus dem Umfeld der Schwyzer Kantonalbank machen je sieben Mentees und sieben Mentorinnen und Mentoren beim Schwyzer Mentoring-Programm mit.

bierte Wirtschafts- und Politgrössen, die den Schwyzer Wirtschaftsstandort gut kennen. Als unabhängige Expertinnen und Experten vermitteln sie den Mentees Wissen, berichten von ihren eigenen Learnings in der Arbeitswelt und agieren als Rollenmodell. Die Mentees ihrerseits können aktuelle Fragestellungen einbringen, Gedankenexperimente durchspielen und Feedback einholen. Thellung: «Es braucht Mut und Reife, eine Aussensicht zuzulassen. Ich bin überzeugt davon, dass sich dies für die Mentees auszahlt, denn sie gewinnen wertvolle Einsichten, erfahren persönliches Empowerment und werden souveräner und selbstbewusster.»

### Themenrelevanz aufzeigen

Beim Schwyzer Mentoring-Programm geht es um weit mehr als ausschliessliche Karriereplanung. Unter anderem werden die Mentees auch auf den Nutzen von Netzwerkpflege aufmerksam gemacht, für Themen rund um die berufliche Vorsorge sensibilisiert und bei ihren

### Das Programm

44 Tandems beteiligen sich am ersten Zyklus des Schwyzer Mentoring-Programms für junge Berufseinsteigerinnen. Jedes von ihnen definiert Verantwortlichkeiten, Erwartungen, Umfang und Entwicklungsziele des Mentorings individuell. Die Gesprächsthemen orientieren sich an den persönlichen Entwicklungszielen der Mentees sowie an den Erfahrungen und Kompetenzen der Mentorinnen und Mentoren.

Überlegungen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie begleitet. «Junge Frauen von heute», sagt Thellung, «sollen nämlich nicht mehr zwischen Familie oder Beruf wählen müssen.»

Mehr Infos unter [www.schwyzer-mentoring.ch](http://www.schwyzer-mentoring.ch)

# Leidenschaft für den Beruf ist keine Frage des Geschlechts

Eine Ingenieurin und eine Erziehungswissenschaftlerin erzählen, was sie an ihrer Arbeit fasziniert – und weshalb Berufswahl nichts mit Geschlecht zu tun haben sollte. Beide dozieren und forschen an der Hochschule Luzern (HSLU).

Text: Lisa Savenberg, Bilder: Priska Ketterer und Franca Pedrazzetti

«Frauenberuf» und «Männerberuf» – was heisst das schon? Natürlich: Es gibt nach wie vor viele Berufe, die typischerweise von Frauen oder von Männern ausgeübt werden. In der Sozialen Arbeit oder im Ingenieurwesen zum Beispiel. Wie gut und gern man aber eine Arbeit macht, hängt in erster Linie mit persönlichem Interesse, Leidenschaft und Faszination zusammen. Das bestätigen zwei Frauen, die sich für komplett unterschiedliche Berufsrichtungen entschieden haben – und beide überzeugt sind, am richtigen Ort zu sein.

In diesem Beitrag kommen sie gleich selbst zu Wort: Zum einen Priska Herzog, Maschineningenieurin und Dozentin am Departement Technik & Architektur. Zum anderen die Erziehungswissenschaftlerin Stefania Calabrese, die als Projektleiterin und Dozentin am Departement Soziale Arbeit tätig ist.



Ob Sozialarbeiter, Umweltingenieur, Architekt oder Informatikerin: Die Hochschule Luzern ermutigt Frauen und Männer, das zu studieren, was ihnen Spass macht.

«Man muss nicht schon als Kind ein Technik-Freak sein.»

Priska Herzog

«Früher hatte ich vor, Kunst zu studieren. Ich war überzeugt, um in eine technische Richtung zu gehen, müsse man quasi als «Technik-Freak» geboren sein und sich schon als Kind für Maschinen aus Lego und Computerkurse begeistern. Bei mir war das nicht der Fall, ich sah mich eher im kreativen Bereich. Aber Zahlen lagen mir, und Mathe hat mir nie Schwierigkeiten bereitet. Vor allem aber realisierte ich:

Ein Beruf im Maschinenbau hat sehr viel mehr mit Kreativität zu tun, als man denkt. Denn letztlich geht es immer darum, für ein Problem passende Lösungen zu finden. Und das in allen möglichen Lebensbereichen: Ich kann als Maschineningenieurin in der Medizintechnik, in einer Fahrzeugproduktion oder sogar der Raumfahrt arbeiten. Die Idee, man hätte nach dem Studium nur mit schweren Baumaschinen zu tun, ist überholt. Zudem motiviert mich, dass ich mit meinem Job einen grossen Hebel für Veränderungen habe. Zum Beispiel in der Nachhaltigkeit: Wir brauchen leichtere und effizientere Autos, Energiespeicher, Energiekraftwerke – bei all diesen Entwicklungen spielt der Maschinenbau eine entscheidende Rolle. Mein Werdegang hat mich auf jeden Fall gelehrt, dass wir wegkommen müssen von klischeehaften Berufsbildern, sondern studieren sollten, was uns am meisten begeistert. Und dass es sich nicht lohnt, auf «Ich kann das nicht»-Gedanken zu hören.»



Priska Herzog an einer Härteprüfmaschine am Departement Technik & Architektur.

«Die Passion für Menschen am Rande der Gesellschaft treibt mich an.»

Stefania Calabrese



Bei der Arbeit von Erziehungswissenschaftlerin Stefania Calabrese steht der Mensch im Zentrum.

«Ich hatte als Jugendliche nie einen Traumberuf. Aber ich wusste: Am meisten interessiert mich der Mensch. Ausschlaggebend für meine Laufbahn war ein Praktikum in einer Einrichtung, in der ich stark verhaltensauffällige Bewohnerinnen und Bewohner betreute. Seither beschäftigt mich die Frage: Was muss in einem Leben alles passieren, dass man sich nur noch über Aggression ausdrücken kann? Ich spezialisierte mich auf Verhaltensauffälligkeiten von Personen mit Behinderungen. Zuerst im Studium und in der Praxis, heute lehre und forsche ich auf diesem Gebiet. Meine Arbeit dreht sich um Situationen, in denen es wirklich «chlopft und tätscht» – und

zwar in einem Ausmass, das sich viele wohl gar nicht vorstellen können. Wenn man solche Momente hautnah miterlebt, ist das nicht immer einfach. Aber die Passion für jene Menschen, die so oft auf verlorenem Posten am Rande der Gesellschaft stehen, treibt mich an. Ich will mit meiner Forschung erreichen, dass Betroffene noch besser betreut werden. Dass wir für sie ein

Umfeld schaffen, welches hilft, Lebensqualität zu gewinnen und damit Aggressionen abzubauen. Dafür braucht es mehr und professioneller ausgebildete Fachpersonen – ob Frauen oder Männer spielt überhaupt keine Rolle. Viel wichtiger ist ein gutes soziales Gespür und der Ansporn, sich für das Wohl anderer einzusetzen und das nötige Fachwissen zu erwerben.»

ANZEIGE

«Hier entwickelten wir unser neuartiges Pollenanalysegerät, den Ampha Z32, bis zur Marktreife. Als Start-up profitieren wir von einem top Netzwerk hier im D4.»

Dr. Marcel Ottiger, CEO Amphasys AG.  
Seit 2012 im D4: Die Mission von Amphasys ist die Vereinfachung komplexer Zellanalysen.



Individuell und massgeschneidert:

**BÜRO- UND  
DIENST-  
LEISTUNGS-  
FLÄCHEN**

Wir haben alles, was das Businessherz begehrt.

Jetzt freie Mietflächen und vieles mehr entdecken:  
**mietflächen-d4.ch**  
**d4business-village.ch**

Coppertrail AG  
Janis Sigrist  
+41 41 539 19 98  
office@mietflaechen-d4.ch

# «Ich lebe für diesen Job und für mein Team»

Tamara Leutwyler hat im Paraplegiker-Zentrum in Nottwil ihren Platz gefunden. Auch, weil die diplomierte Pflegefachfrau dort stimmige Rahmenbedingungen vorfindet.

Text: Ernesto Piazza, Bilder: Schweizer Paraplegiker Zentrum Nottwil



SPZ-Stationsleiterin Tamara Leutwyler (links) im Gespräch mit der Lernenden Fachfrau Gesundheit, Léonie Bucher.

Seit halb sieben Uhr ist Tamara Leutwyler heute Morgen bereits im «Dienst». Und es war schon einiges los, erklärt sie mit einem Lächeln. Bereits wird sie wieder von einer Teamkollegin am Telefon gesucht, ihr Rat ist gefragt, nachdem sie im SPZ-Foyer an einem Tisch Platz genommen hat. Dennoch spürt man bei ihr keine Hektik, keinen Stress. «Belastbar sein ist wichtig bei unserer Arbeit», betont die 38-jährige diplomierte Pflegefachfrau.

Seit eineinhalb Jahren arbeitet sie nun beim Schweizer Paraplegiker-Zentrum. Eine langjährige Freundin habe ihr von der Institution er-

zählt, sie inspiriert. Beim Vorstellungsgespräch wurde ihr dann schnell bewusst: «Das ist es!» Und so stieg sie ein, erst mit dem sogenannten Nachtfalterdienst, mit einer Schicht von 17.30 Uhr bis 23 Uhr. «Das ist ein super Dienst für Mamis.»

Diesen Dienst macht sie zwar von Zeit zu Zeit immer noch, ansonsten hat sich aber einiges verändert. Mittlerweile hat Tamara Leutwyler bereits die Co-Stationsleitung der Pflegestation G übernommen. Und auf viel Resonanz stiess bei der verheirateten Mutter von drei Kindern schon beim ersten Gespräch, dass Mitarbeiten-

de beim SPZ gefördert werden. Sie ist eine Frau, die stets nach Höherem strebt, ohne dabei allerdings eine Streberin zu sein.

## Patientin und Patient im Mittelpunkt

Der Mensch geniesst bei der 38-Jährigen einen sehr grossen Stellenwert. Sie sagt: «Das war bereits im Kindergarten so.» Sie intervenierte, wenn jemand ausgegrenzt wurde. Ihre soziale Ader drückte schon früh durch. Genauso wie ihr Organisationstalent. «Mir machte es beispielsweise extrem Spass, für meinen sechs Jahre jüngeren Bruder eine Geburtstagsparty zu or-

ganisieren.» Eine Fähigkeit, die ihr jetzt als Co-Stationsleiterin sehr zugute kommt.

Speziell schätzt sie, dass der Patient oder die Patientin im SPZ im Mittelpunkt steht. Das spüre sie jeden Tag und vermittele ihr stets «ein gutes Gefühl». Und Tamara Leutwyler fühlt sich sehr wohl und eingebettet in einem «super, super Team». Und sie ist auch voll des Lobes über das vielfältige Angebot. «Jeder Patient und jede Patientin bekommt die auf ihn oder sie zugeschnittene Therapie.»

Schichtbetrieb oder Wochenendarbeit: Auch das gehört zum Job einer Pflegefachfrau. «Wenn man sich für diesen Beruf entscheidet, weiss man, worauf man sich einlässt. Damit gilt es klarzukommen», sagt sie. Hier erwartet die 38-jährige Schenkonerin jedoch einen Veränderungsprozess. «Man wird künftig wohl vermehrt auf die Wünsche der Pflegenden eingehen müssen.» Denn auch beim Pflegepersonal herrscht ein Fachkräftemangel.

So sieht sie die grösste Herausforderung darin, mit den vorhandenen Ressourcen die Präferenzen zu berücksichtigen und dennoch alle Dienste abzudecken. Denn schon jetzt sei der Stellenschlüssel nicht gedeckt. «Dank dem tollen Spirit gelingt es uns aber, diesem Manko zu begegnen.» Eine Challenge in der Pflege ist auch die Teilzeitarbeit. Ebenfalls auf ihrer Station. Diese umfasst 65 Mitarbeitende und gehört zu den grossen REHA-Abteilungen im SPZ.

## «Man muss sich abgrenzen können»

Mit zum Job gehört zudem eine gehörige Portion Flexibilität, was ganz ihrem Gusto entspricht. Geduld und Einfühlungsvermögen sind zusätzliche Steckpferde von Tamara Leutwyler. «Gerade Empathie muss Platz haben», ist sie überzeugt. Sie nimmt für sie ganz generell einen wichtigen Stellenwert ein. Weil sie schon diverse schwierige Situationen im Leben meistern musste, kann sich die diplomierte

Pflegefachfrau auch gut in andere Menschen reinfühlen. Wobei Tamara Leutwyler auch sagt: «Gerade in einem solchen Beruf muss man sich abgrenzen können.» Am Anfang fiel ihr das noch schwer. «Ich wollte «everybody's Darling» sein.» Das gehe aber bei Führungsaufgaben nicht mehr, ist sie sich bewusst. «Ich darf meinen Mitarbeiterinnen vertrauen und Verantwortung übergeben.» Auch der jeweilige «Wechsel» in den privaten Bereich funktioniert gut. Sie braucht ein Umfeld, das mitträgt, wenn sie jeweils mit einem 60-Prozent-Pensum ihrer Arbeit im SPZ nachgeht.

Die 38-jährige Schenkonerin trifft im SPZ, obwohl sie täglich menschliche Schicksale antrifft, auf viel Positives, wie sie sagt. Auch auf Wertschätzung von Patientinnen und Patienten. Weil sie versucht, jeden Menschen wertschätzend zu behandeln, spürt sie hierfür ebenfalls Anerkennung. Und wenn die Patientinnen und Patienten, sie verbringen im Schnitt sechs Monate auf ihrer Abteilung, das SPZ verlassen, «mache ich mir natürlich jeweils meine Gedanken.» Blickt sie auf die Therapiefortschritte, empfindet sie oft ein wenig Stolz. «Manchmal sind es aber keine schönen Situationen, wenn es Menschen nicht so gut geht.»

## Der passende Mix macht es aus

Fasziniert ist Tamara Leutwyler immer wieder von den vielen langjährigen Mitarbeitenden. «Sie haben ein riesiges Know-how. Das REHA-Wissen ist etwas ganz Spezielles.» Im Gegenzug findet sie es auch super, wenn neuer Wind ins Team kommt. «Es ist der passende Mix, der ein gutes Team ausmacht.» Und dazu will die Co-Stationsleiterin unter anderem mit einer offenen Kommunikation beitragen. Oft ist es ein Spagat, den sie machen muss. Aber immer mit dem Ziel Brücken zu bauen, wenn nötig.

Und Tamara Leutwyler ist überzeugt, dass sie sich in ihrer Rolle noch stark entwickeln kann.

## Schweizer Paraplegiker-Stiftung

Die Schweizer Paraplegiker-Stiftung (SPS) in Nottwil LU gehört zu den grössten Solidarwerken des Landes. Sie wurde 1975 vom heutigen Ehrenpräsidenten Dr. med. Guido A. Zäch gegründet. Die Stiftung bildet das Dach der Schweizer Paraplegiker-Gruppe, die ein integrales Leistungsnetz zur ganzheitlichen Rehabilitation von querschnittgelähmten Menschen bietet. 1,9 Millionen Personen bilden mit ihrer Mitgliedschaft bei der Gönner-Vereinigung der SPS die finanzielle Basis für die Tätigkeit dieses Solidarwerks. Rund 2000 Mitarbeitende setzen sich täglich für die Erfüllung ihrer anspruchsvollen Aufgaben ein, davon 73 Prozent Frauen.

## Förderung von Chancengleichheit

Die Schweizer Paraplegiker-Stiftung setzt sich stark für Chancengleichheit in der gesamten Paraplegiker-Gruppe ein. Gerade erst konnten sich alle Mitarbeitenden in einer Umfrage dazu äussern, was punkto Chancengleichheit bereits sehr gut läuft und wo Optimierungspotenzial besteht.

Mehr Infos unter [www.paraplegie.ch](http://www.paraplegie.ch).

Aktuell besucht sie das CAS-Leadership, den Lehrgang für Führungspersonen. Sie ist eine Frau, die immer wieder reflektiert. Eine auch, die sehr hohe Erwartungen an sich stellt, offen ist für Veränderungen. Und was die Zukunft ihr auch immer bringen mag. Tamara Leutwyler hat ihre Berufung zum Beruf gemacht. «Ich lebe für diesen Job und genauso für mein Team.»



Campus Nottwil, Sitz der Schweizer Paraplegiker-Gruppe mit ihren rund 2000 Mitarbeitenden.

# «Familienleben und Kaderposition dürfen sich nicht ausschliessen»

Sie widerlegt das Klischee, dass erfolgreiche Geschäftsführung ausschliesslich Männersache ist.

Melanie Wicki-Amrein führt die renommierte Schuhhandelsfirma Helvesko, die sich mit ihren Bequemschuhen den herausfordernden Bedingungen in der Detailhandelsbranche stellt.

Text: Luisa Böhnner, Bilder: Helvesko

«Die Helvesko, das bin nicht ich, sondern das grossartige Team, welches hinter der Marke steht.» Im Gespräch mit Melanie Wicki-Amrein wird schnell klar, dass sie den Erfolg ihrer Firma vor allem ihren Mitarbeitenden zuspricht. Seit über 20 Jahren führt sie die Helvesko AG, eine Schuhhandelsfirma für Bequemschuhe mit Sitz in Reiden. Nach einem Jus-Studium an der Universität Bern stieg die Willisauerin früh ins Familiengeschäft des Vaters ein und war für den Aufbau der verschiedenen Verkaufsläden verantwortlich. Später kümmerte sie sich um den Einkauf der Schuhe und die Werbung. 2002 übertrug Robert Amrein seiner Tochter die Geschäftsleitung. Das hinderte Melanie Wicki-Amrein aber nicht daran, auch weiterhin im operativen Geschäft mitzuwirken: «Da ich immer noch für den Einkauf zuständig bin, habe ich das Lager auch heute noch vollkommen im Griff; ich weiss genau, welcher Schuh speziell beworben werden soll», bestätigt sie mit einem Lachen.

## Einzigtiger Service

Die Marke Helvesko ist erfolgreich und bewährt sich vor allem durch den herausragenden Kundenservice. So berate man die Kundschaft in den 13 Filialen, im Outlet oder per Telefon individuell und suche für jede und jeden den passenden Schuh. Damit einhergehend halte man auch an bewährten Verkaufsmitteln fest und verschicke immer noch gedruckte Kataloge mit Bestellkärtchen, die von vielen Stammkunden geschätzt werden. Im Sortiment sind viele klassische und bewährte Modelle, welchen man «etwas ansieht, dass es ein Bequemschuh ist», erklärt Wicki-Amrein und führt aus: «Wir haben ein spezielles Produkt, nämlich fussgerechte Schuhe, wo wir auch keine Kompromisse machen. Das heisst aber nicht, dass wir nicht modisch sind.» Viele Leute seien überrascht, wenn sie sähen, wie viele trendige und moderne Schuhe das Sortiment vervollständigen. Rund die Hälfte der Schuhe werden in der Schweiz produziert, die restlichen Produktionsstätten befinden sich in Europa. Wicki-Amrein kennt den Herkunftsort jedes kleinen Einzelteils und



Melanie Wicki-Amrein, Inhaberin und Geschäftsführerin von Helvesko.

schätzt die Nähe zu ihren Produzenten. So generiert sie Transparenz, Nachhaltigkeit und die geschätzte «Swissness».

## Corinne Suter als Markenbotschafterin

Bei verschiedenen Events, über das Jahr verteilt, bietet die Firma den Kundinnen und Kun-

den ein zusätzliches Einkaufserlebnis. Dort lässt sich dann auch oftmals die Markenbotschafterin der Helvesko treffen: Skirennfahrerin Corinne Suter. Sie und ihr Freund Angelo Alesandri sind nämlich grosse Fans von Helvesko. Das Design des neuesten Sneakers, dem Modell LUGANO, sei mit Suters Handschrift entstan-

den. Wicki-Amrein ist stolz über diese Partnerschaft, denn das Sponsoring ist für sie eine Herzensangelegenheit: «Corinne Suter ist nicht nur eine bildhübsche Frau und erfolgreiche Sportlerin, sondern auch im Herzen und der Seele schön und deshalb unterstützen wir sie.»

## Gleiche Chancen für alle

Ausgeglichenheit zwischen ihrem Job und einem erfüllten Leben mit Familie und Freunden ist Melanie Wicki-Amrein wichtig, weshalb sie dies ihrem Team auch mit gutem Vorbild vorlebt: «Für mich ist es das Allerwichtigste, dass ich meine Kinder spüren kann und immer ein offenes Ohr für sie habe. Deshalb nehme ich mir gerne am Mittag und am Abend für sie Zeit.» Wicki-Amrein ist überzeugt, dass sich das Familienleben und eine Kaderposition vereinen lassen. Trotzdem sieht sie noch viel Spielraum nach oben: «Ich hätte mir früher gewünscht, dass ich meine Kinder einen Tag in der Woche zu einer Kindesbetreuung hätte bringen können. Das ist heute zum Glück möglich. Trotzdem sollte es selbstverständlicher sein, dass Eltern sich den Haushalt teilen.» Zum Erfolg der Marke gehöre nämlich vor allem das Team, welches Melanie Wicki-Amrein sehr am Herzen liegt: «Wir sind bei



Im Fachgeschäft Reiden wird jeder Besuch zum Einkaufserlebnis.

Helvesko eine grosse Familie, in welcher sich jede und jeder individuell entfalten kann.» Bei ihr spüren Mitarbeitende deshalb viel Verständnis für das Leben mit einer Familie, können im Homeoffice arbeiten oder die Kinder auch einmal mit zur Arbeit bringen: «Gleich-

berechtigung wird erst stattfinden, wenn Personen, welche einen Job vergeben, im Hinterkopf nicht überlegen, wie alt eine Frau ist und ob diese einen Kinderwunsch hat. Zudem ist es auch wichtig, Männern Teilzeitarbeit zu ermöglichen», betont Wicki-Amrein.

## ANZEIGE



## ICH ARBEITE TÄGLICH MIT HERZBLUT AN UNSEREM PRODUKT.

Seit über 50 Jahren ist JTI fest in der Schweiz verwurzelt. Wir übernehmen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt: So produzieren wir heute effizienter und nachhaltiger denn je. Seit 1971 – im Herzen der Schweiz.

MIR AU

WWW.JTI.COM





**Ihre kompetente Finanz- und Vermögensberaterin**



**Stefanie Emmenegger**  
 Baloise Emmenbrücke  
 Gerliswilstrasse 6b, 6020 Emmenbrücke  
 Telefon +41 58 285 23 36  
 Mobile +41 79 771 96 37  
 stefanie.emmenegger@baloise.ch



**Abonnieren Sie unseren Newsletter «Wirtschaft am Freitag».**

Wirtschafts-News mit Informationen zu Personalwechsel, Hintergründen und Analysen.

**Jetzt abonnieren**

**Luzerner Zeitung**  
 luzernerzeitung.ch/newsletter

# Die Biosphäre Entlebuch als «Glücksort»

Nach 20 Jahren hat Anna Baumann die Geschäftsführung des Natur- und Tierparks Goldau abgegeben und sich einer neuen Herausforderung gestellt. Seit Anfang des Jahres ist sie Direktorin der Unesco-Biosphäre Entlebuch.

Text: Luisa Böhnert, Bild: Roger Jud

«So ein Wechsel ist immer mit Herausforderungen verbunden, aber das Team hat mich grossartig empfangen – das ist das Allerwichtigste!» Anna Baumann sitzt im Garten vor ihrem neuen Büro und blickt in Richtung der First-Farneren-Bergkette. Im Januar hat die gebürtige Altendorferin (Altendorf am Zürichsee) ihre neue Stelle als Direktorin der Unesco-Biosphäre Entlebuch in Schüpfheim angetreten. Zuvor war sie rund 20 Jahre in der Tierwelt tätig, wo sie vorerst für den Zoo Zürich arbeitete, bevor sie zum Natur- und Tierpark Goldau wechselte und dort im Jahr 2008 die Gesamtleitung übernahm. Anna Baumann setzte sich gegen rund 60 Mitbewerberinnen durch. Sie bringt viel Know-how mit, ist bestimmt in ihren Zielen und Visionen und denkt langfristig: «Ob für einen Natur- und Tierpark oder für das Biosphärenreservat hier: jeder Entscheid hat einen Einfluss auf die nächsten 30 Jahre.» Für ihren Job hat sie ihren Lebensmittelpunkt Meggen aufgegeben und ist nach Entlebuch gezogen. Der Umzug hat Baumann nicht ganz kalt gelassen, schliesslich sei sie mit Meggen sehr verbunden gewesen. Der Wechsel war aber notwendig: «Für mich wäre es nie infrage gekommen zu pendeln. Ich möchte die Leute und die Region spüren – das geht nicht, wenn man am Abend wieder in den Zug steigt.» Ein weiterer Vorteil sei zudem, dass der Dichtstress durch die wunderbare Natur ersetzt werde, ergänzt Baumann mit einem Lächeln.



Anna Baumann an ihrem ersten Arbeitstag beim Biotop unterhalb des Berufsbildungszentrums Natur und Ernährung (BBZN) in Schüpfheim.

lerinnen nach dem aktuellen Lernstoff oder Brennpunktthemen zu erkundigen. Zudem schätzt sie die Inputs sehr, welche von den verschiedenen Fokus-Foren, wie etwa dem Energie-Forum, kommen. Dass sie nicht im Entlebuch aufgewachsen sei und nun «von aussen» komme, darin sieht sie nur Vorteile: «Ich gehe völlig wertfrei und offen auf die Aufgabe und die damit verbundenen Projekte zu. Klar, am Anfang muss man viel beobachten und lernen, ich nehme die Leute hier aber als sehr hilfsbereit, offen und direkt wahr und das gefällt mir, da ich auch so bin.» Unterstützung erhält sie dabei nebst ihrem Team auch vom UBE-Vorstand, welches Delegierte aus den sechs Gemeinderäten der Region sind, ergänzt durch Delegierte aus der Bevölkerung selbst. Baumann möchte mit dem Gesamtmasterplan der Unesco-Biosphäre so einige Projekte umsetzen, regionale Produzenten und Produzentinnen fördern, die Gastronomie nachhaltiger gestalten oder Partnerschaften mit Klein-, Mittel- und Grossbetrieben fördern. Am Ende des Tages sollen alle in der Region Entlebuch eine höhere Wertschätzung erfahren: «Wenn man aus dem Entlebuch eine Glückseligkeit macht, wo sich jeder und jede Einzelne wohlfühlt, dann haben wir das Ziel erreicht.»

**Was das Entlebuch auszeichnet**  
 Das Entlebuch ist Anna Baumann aus der Kindheit bekannt, die letzten Jahre hat sich ihr Leben vor allem in der Innerschweiz abgespielt. Jetzt aber habe sie die Region völlig neu entdeckt. Sie ist viel zu Fuss oder auf dem E-Bike unterwegs, erkundigt die Wanderwege und die etwas versteckten Weiler der Region. Dabei falle ihr immer wieder auf, mit wie viel Liebe die Pfade gepflegt seien. Heiligkreuz und Bramboden haben es ihr besonders angetan: «Ich würde alles geben, nach Heiligkreuz zu ziehen, das ist ein magischer Ort.»

## Erstes Biosphärenreservat

Die Unesco-Biosphäre Entlebuch wurde im Jahr 2001 als erstes Biosphärenreservat der Schweiz ausgezeichnet. Die Region ist bekannt für ihre Moor- und Karstlandschaften und eine vielfältige Tier- und Pflanzenwelt. Nachhaltige Entwicklung, Innovation, Erhalt von Natur und Kultur sowie die Stärkung der regionalen Wirtschaft stehen im Fokus der Wirkung.



**DIE GEBALLTE LADUNG FRAUEN-POWER**

**MÜLLER-STEINAG BAUT DIE WELT**  
 Mit bester Betonqualität, massgeschneiderten Entwicklungen für jede Anforderung und 100 Prozent Leidenschaft.  
[betonlink.ch/msg](https://betonlink.ch/msg)



Beton – unsere Leidenschaft.

**MÜLLER-STEINAG Gruppe**  
 Bohler 5  
 6221 Rickenbach LU



# Eine Powerfrau hinterlässt positive Spuren

Das Gunzwiler Familienunternehmen Haslimann Aufzüge AG positioniert sich erfolgreich in einem Nischenmarkt. Dabei zieht Nicole Müller-Amrein strategisch und operativ mit an den Fäden.

Text: Ernesto Piazza, Bild: Dani Kreienbühl

Bereits ein knappes Dreivierteljahrhundert behauptet sich die Firma Haslimann Aufzüge AG, Gunzwil, erfolgreich in einem hart umkämpften Markt. «Wir bewegen uns mit unseren Produkten in einer Nische», führt Geschäftsleitungsmitglied Nicole Müller-Amrein einen der Gründe hierfür an. Denn das Unternehmen kann mit den «big four» der Branche bei den Standardprodukten preislich nicht mithalten.

Deshalb konzentriert sich die Firma gezielt auf die eigenen Stärken. Will heissen: Das Kerngeschäft sind nach Mass angefertigte Aufzüge. Stark ist Haslimann auch im Segment Lastenaufzüge. Bei Spezialanfertigungen wie Glasaufzügen oder bei Autoaufzügen «sind wir ebenfalls dabei», sagt Nicole Müller-Amrein. Preislich könne man auch gut bei Modernisierungen mithalten. Dass diese Strategie richtig gewählt ist, zeigt die Entwicklung des Unternehmens. Speziell in den letzten drei, vier Jahren hat es einen gewaltigen Schritt nach vorne gemacht und zählt aktuell 116 Mitarbeitende, inklusive 11 Lernender.

## «Du»-Kultur auf allen Ebenen

Nicole Müller-Amrein ist erst seit einem Jahr in der Firma – und kam eher zufällig dazu. Erst war sie für den Verwaltungsrat angefragt worden, und kaum hatte sie dafür zugesagt, musste die Stelle Leitung Finanzen und Dienste neu besetzt werden. «Weil diese Vakanz genau meinem Traumjob entsprach, habe ich mich dafür beworben.» Und so ist sie aktuell in einem 50-Prozent-Pensum sowohl auf der strategischen wie auch auf der operativen Ebene tätig. «Das funktioniert bestens. Als Gemeinderätin bin ich es sowieso gewohnt, mit verschiedenen Hüten umzugehen», sagt die verheiratete Mutter von zwei Töchtern und einem Sohn.

Das im Projekt- und Servicegeschäft tätige Unternehmen ist ein regional verankerter Familienbetrieb, geführt in der vierten Generation. Ein Vorteil sei ebenfalls, dass man aufgrund der Grösse schnell und effizient auf sich verändernde Marktbedingungen reagieren könne, so Nicole Müller-Amrein. Grossen Wert legt sie –



Nicole Müller-Amrein hat gut lachen: Sie verkörpert Frauenpower und übernimmt bei der Firma Haslimann Aufzüge AG viel Verantwortung.

zusammen mit der Führungscrew – auf ein positives Arbeitsklima. «Das leben wir vor. Dadurch stimmt auch die Motivation im Team.» Deshalb ist der Fachkräftemangel bei Haslimann nicht wirklich ein Thema. «Bei uns geniessen die weichen Faktoren grosse Beachtung», erklärt Nicole Müller-Amrein.

Zum familiären Umgang gehört auch die «Du»-Kultur – und zwar auf allen Ebenen. Auch bei Vorstellungsgesprächen wird dieser Um-

gang gepflegt. «Die Werte, die wir fühlen, geben wir nach aussen weiter.» Deshalb werden Vakanzen sehr oft ohne ein Inserat besetzt. «Zudem unterstützen wir unsere Mitarbeitenden auch bei privaten Problemen», erklärt die Verantwortliche für Finanzen & HR. So bietet sie beispielsweise Steuerkurse und, wenn erwünscht, individuelle Budgetberatungen an. Schulden seien heutzutage gerade für junge Menschen eine grosse Herausforderung. Sie

weiss: «Wenn es dem Mitarbeitenden gut geht, stimmt auch seine Leistung.»

## Perspektiven bieten

Zwar ist Nicole Müller-Amrein erst seit kurzem bei Haslimann Aufzüge AG. Doch bereits hinterlässt die Powerfrau mit ihrem organisierten und strukturierten Handeln positive Spuren. Flexibilität gehört mit zu ihren Steckpferden. Unternehmerisches Denken ist für sie eine Selbstverständlichkeit. «Dieses Gen habe ich wohl von meinen Eltern mitbekommen, die zwei Lebensmittelgeschäfte führten.»

Die Lehrlingsausbildung geniesst bei Haslimann Aufzüge AG seit jeher einen hohen Stellenwert. Der Firmengründer, der Urgrossvater des jetzigen Geschäftsführers Markus Haslimann, erkannte deren Wichtigkeit schon früh. In den Anfängen, damals noch als Wagnerei, begann er zusammen mit einem Lernenden sein Abenteuer «Selbstständigkeit». In Zusammenarbeit mit einem lokalen Architekten baute dann die zweite Familiengeneration den ersten einfachen Aufzug in einer Käseerei. Dies war dann auch der Startschuss ins Aufzugsbusiness.

«Unser Credo ist auch, den Mitarbeitenden Perspektiven zu bieten», betont Nicole Müller-Amrein. Lehrlinge werden nach ihren Abschlüs-

sen in der Firma möglichst weiterbeschäftigt. Weiterbildung ist keine leere Worthülse. «Fachlich haben wir schon immer viel investiert. In diesem Jahr legen wir unseren Schwerpunkt auf die Ausbildung der Führungskräfte.» In einem halbjährigen Training stärken alle leitenden Mitarbeiter ihre Führungskompetenzen. «Das ist für alle eine grosse Herausforderung», weiss Nicole Müller-Amrein. «Aber dieser Entschluss trägt bereits Früchte.»

## Ein Neubau als nächster Meilenstein

Die jetzigen Räumlichkeiten sind auf die Bewältigung von 130 Projekten jährlich ausgelegt. «Damit sind wir aber sukzessive an unsere Grenzen gestossen, erklärt die Leiterin Finanzen & HR. Deshalb hat das Unternehmen in den letzten drei Jahren mittels einer Lean-Management-Transformation die Prozesse optimiert. «Das beinhaltet auch, den Mindset der Mitarbeiter zu ändern. Dadurch haben wir die Effizienz massiv gesteigert und fertigen jetzt pro Jahr um die 230 Projekte», sagt Nicole Müller-Amrein. Die Kunst ist, nicht mehr zu arbeiten, sondern cleverer.

In der Führungsetage ist die Rickenbacherin die einzige Frau. Auch sonst beschäftigt die Firma nur wenige weibliche Mitarbeitende. Die

Zahl der weiblichen Mitarbeitenden ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, «doch viele Arbeiten sind schon wegen der körperlichen Voraussetzungen nur von Männern zu bewältigen». Dass sie sich in einem vom «starken Geschlecht» geprägten Unternehmen bewegt, ist für sie kein Problem. «Ich bin zwar für Gleichberechtigung, aber keine Feministin.» Vielmehr müsse man die Rahmenbedingungen so setzen, dass sie für Mann und Frau möglichst gleich seien. «Ich bin auch gegen die Frauenquote. Ich will die Besten. Das gilt für mich genauso in der Politik», sagt die Gemeinderätin.

Und sie setzt sich mit dafür ein, dass es bei Haslimann Aufzüge AG keine Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau gibt. Die Firma macht auch bei der Statistik für Lohngleichheit mit. «Obwohl wir dies aufgrund unserer Betriebsgrösse bis Ende 2022 knapp noch nicht machen mussten.» Apropos Betriebsgrösse: Das strategische Ziel der Firma ist nicht ein quantitatives, sondern ein qualitatives Wachstum in allen Bereichen. Der nächste grosse Schritt ist das im Bau befindliche neue Firmengebäude. Dieses soll unmittelbar neben dem jetzigen Gebäude zu stehen kommen und im ersten Quartal 2025 bezugsbereit sein. «Dieser grosse Meilenstein eröffnet uns neue Perspektiven.»

ANZEIGE

**5 STANDORTE.  
8270 MITARBEITENDE.  
UND SIE?**

Über 8000 Kolleginnen und Kollegen in mehr als 100 Berufen: Die LUKS Gruppe mit dem Luzerner Kantonsspital in Luzern, Sursee und Wolhusen, dem Spital Nidwalden und der Luzerner Höhenklinik Montana sorgt für eine koordinierte, digital vernetzte und für alle zugängliche Gesundheitsversorgung. Werden auch Sie Teil davon.

Natascha Ricciardi, Pflegefachfrau HF,  
LUKS Luzern

herzlich, kompetent, vernetzt



Jetzt bewerben  
[www.luks.ch/magnet](http://www.luks.ch/magnet)



# ewl setzt auf neues Arbeitsmodell – mit Erfolg

Erst in etwa jedem zehnten Unternehmen teilen sich Führungspersonen den Job.

Das Potenzial ist jedoch viel grösser, finden vier Frauen bei ewl. Sie erzählen, wieso sie sich für eine Co-Leitung entschieden haben – und räumen mit Vorurteilen auf.

Text: Niels Jost, Bild: Johanna Unternährer, Janmaat Fotografie

Energie aus dem Vierwaldstättersee, öffentlich zugängliche E-Ladestationen, intelligente Stromzähler. In der alltäglichen Arbeit setzt energie wasser luzern – kurz ewl – längst auf innovative Ansätze. Nun beschreitet das Luzerner Energieversorgungsunternehmen auch hinter den Kulissen neue Wege: Gleich zwei Abteilungen werden in einer Co-Leitung geführt.

Es sind dies das Personal von Deborah Stuber (34) und Fabienne Frank (35) sowie die Kommunikation und das Marketing von Gabriela Hübscher (45) und Nadja Kunz Rütimann (47). Für eine Firma aus dem Energiesektor mit rund 350 Mitarbeitenden sei dies durchaus ein Novum, betonen die vier Frauen, die allesamt in einem 70-Prozent-Pensum tätig sind. Dazu gekommen sei ewl jedoch eher durch Zufall.

## Mutige Bewerbung

Die Geschichte beginnt vor gut zwei Jahren mit Gabriela Hübscher und Nadja Kunz Rütimann. Beide arbeiteten als Kommunikationsleiterinnen in derselben Firma und suchten nach einer neuen Herausforderung – wieder im Teilzeitpensum. Entsprechend rar waren die Stellenangebote. Auch ewl hatte die Leitung der Kommunikation und des Marketings als Vollzeitjob ausgeschrieben. «Wir waren überzeugt vom Co-Leitungs-Modell, dachten aber nicht, dass wir so schnell etwas finden werden», blickt Gabriela Hübscher zurück.

«Wir waren überzeugt vom Co-Leitungs-Modell, dachten aber nicht, dass wir so schnell etwas finden werden.»

Gabriela Hübscher



Eingespielte Co-Leitung-Teams (v.l.): Deborah Stuber und Fabienne Frank sowie Nadja Kunz Rütimann und Gabriela Hübscher.

Geklappt hat es allerdings sofort. Nicht nur haben die beiden die Stelle erhalten, sondern ihre neue Arbeitgeberin gleich zu einer weiteren Co-Leitung inspiriert: Während des Bewerbungsprozesses war HR-Chefin Deborah Stuber gemeinsam mit dem CEO Patrik Rust dran, eine Lösung für die Zeit nach ihrem Mutterschaftsurlaub zu finden. Da lag das sogenannte Topsharing auf der Hand.

Für Deborah Stuber ein doppelter Gewinn: «Die Co-Leitung machte es möglich, meine leitende Funktion trotz Pensumsreduktion zu behalten.» Zudem konnte sie ihre Co-Leitungspartnerin am Markt selber suchen. Dies sei besonders wertvoll gewesen, denn: «In einer Co-Leitung ist es wichtig, dass man sich gut versteht und dieselben Werte teilt.»

Dem pflichten ihre drei Arbeitskolleginnen bei – wobei dies nicht bedeute, dass man immer derselben Meinung sei. «Das Spannende an einer Co-Leitung ist ja gerade, dass man wichtige Entscheide ausdiskutieren muss und sich spiegeln kann», sagt Fabienne Frank.

Doch führt dies nicht zu längeren Entscheidungswegen? Dies sei lediglich ein Vorurteil, meint sie. «Wir beide treffen alltägliche Entscheide schnell und eigenständig, ohne uns jedes Mal absprechen zu müssen», sagt Fa-

«Wir beide treffen alltägliche Entscheide schnell und eigenständig, ohne uns jedes Mal absprechen zu müssen.»

Fabienne Frank

biene Frank. Die Voraussetzungen hierfür seien gegenseitiges Vertrauen und Teamgeist – für «Ellbögen» gebe es keinen Platz, sind sich alle vier einig.

## Mehr Zeit für sich

Ebenso wichtig sei Flexibilität. Denn die eine Form der Co-Leitung gibt es nicht, wie das Beispiel von ewl verdeutlicht: Während Gabriela Hübscher (Kommunikation) und Nadja Kunz Rütimann (Marketing) ihre Aufgabebereiche klar aufteilen können, ist dies

im HR für Deborah Stuber und Fabienne Frank nicht möglich.

So oder so: Der zentrale Vorteil sei die Aufteilung der Arbeitslast. Denn gerade Kaderleute würden dazu neigen, sich zu viel aufzubürden. «Eine Co-Leitung ermöglicht es, in führender Position tätig zu sein und nebenbei genügend Zeit für sich, seine Hobbys oder die Familie zu haben», sagt Nadja Kunz Rütimann, die wie ihre drei Kolleginnen Mutter ist. Genau diese Möglichkeit zur Selbstverwirklichung sei heutzutage sehr gefragt, gerade von jungen Arbeitnehmenden – und Jobsharing daher das Modell der Zukunft.

Ausserdem seien heute einige Jobprofile so komplex, dass man kaum mehr eine Person finde, die alle Anforderungen erfüllen könne – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels. HR-Co-Leiterin Deborah Stuber ist daher überzeugt: «Der Arbeitsmarkt muss sich bewegen. Um die eigenen Angestellten halten und neue rekrutieren zu können, müssen Unternehmen bereit sein, alternative Arbeitsmodelle einzuführen.»

Dafür brauche es allerdings die Bereitschaft, neue Wege zu gehen und alte Denkmuster abzulegen. Etwas, das ewl bereits umgesetzt hat – mit Erfolg.

ANZEIGE



Wie immer das Leben spielt.  
Wir spielen mit.

Weil Flexibilität, Vielfalt und Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf zum genossenschaftlichen Engagement gehört. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitenden flexible Arbeitsformen.

Erfahren Sie mehr zur Arbeitskultur der Mobiliar  
[mobiliar.ch/karriere](https://mobiliar.ch/karriere)

die Mobiliar

# «Ich möchte mich für Familie und Karriere entscheiden können.»

Tonka Theissl und Ariuna Bashelkhanova arbeiten in Führungspositionen bei PwC und sind beide vor kurzem Mutter geworden. Sie erzählen, wie das Prüfungs- und Beratungsunternehmen ihre individuellen Lebenspläne unterstützt. Und warum genau das junge Talente anzieht.

Text: PwC Schweiz, Bild: Stefan Peter

Eigentlich hätte Tonka Theissl am Tag unseres Interviews frei. Die 39-jährige Steuerexpertin würde sich um ihren 14 Monate alten Sohn und alles Liegegebliebene kümmern. Doch Tonka Theissl tauscht kurzerhand ihren freien Tag ab. Ihr Arbeitgeber und ihre junge Familie sind da unkompliziert.

Es ist ein simples, aber bezeichnendes Beispiel für die Unternehmenskultur, die bei PwC gelebt wird. Das schweizweit führende Prüfungs- und Beratungsunternehmen beschreibt sich als «community of solvers». Unser Gespräch mit Tonka Theissl und ihrer Arbeitskollegin Ariuna Bashelkhanova macht deutlich: Lösungen mit Hand und Fuss sind hier gelebter Alltag.

## Frischgebackene Eltern unterstützen

Die 32-jährige Ariuna Bashelkhanova arbeitet als Senior Manager in der Wirtschaftsprüfung. Auch sie ist 2022 Mutter geworden, bereits zum zweiten Mal. PwC sei sowohl vor als auch nach der Geburt auf ihre Wünsche eingegangen. Zum Beispiel konnte sie ihr Pensum flexibel anpassen, was in der Branche keine Selbstverständlichkeit sei. «Für PwC sind wir Frauen und jungen Eltern generell ein zentraler Arbeitskräftepool an Know-how, Talenten und Fähigkeiten. Darum ist dem Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Karriere wichtig», sagt Bashelkhanova.

Dem pflichtet Tonka Theissl bei. PwC gewähre 16 statt 14 Wochen Mutterschaftsurlaub und ermögliche zudem unbezahlten Urlaub. Um den Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag so reibungslos wie möglich zu gestalten, dürfen beide Elternteile einige Wochen lang voll bezahlt in Teilzeit arbeiten. «PwC respektiert die Anliegen junger Eltern. Und räumt auf mit verstaubten Rollenbildern», sagt Theissl, die als Senior Manager im Corporate Tax bei PwC Zug tätig ist.

## Individuelle Lebenspläne fördern

Die beiden schätzen diese Kultur der Vielfalt sehr. Für das Unternehmen zählt sie zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren, wenn es um die Rekrutierung junger Talente ab der Hochschule gehe. Junge Menschen fordern sinnhafte Jobs



Herausfordernd, aber erfüllend: Tonka Theissl (links) und Ariuna Bashelkhanova (rechts) bringen Familie und Beruf unter einen Hut.

und hybride Arbeitsmodelle mit Möglichkeiten für Homeoffice, Teilzeitarbeit und Weiterbildung. PwC hat erkannt, dass es nicht DAS Life-Balance-Modell gibt, sondern genauso viele Varianten wie Mitarbeitende. Nicht umsonst hat Universum Global PwC Schweiz als attraktivste Arbeitgeberin der Branche ausgezeichnet.

## Das Vielfache der Vielfalt nutzen

Sowohl Tonka Theissl als auch Ariuna Bashelkhanova arbeiten seit über zehn Jahren für PwC. Sie sind hoch qualifiziert und bekleiden wichtige Führungspositionen. Gerade für Führungskräfte und Mitarbeitende unterhält das Unternehmen diverse Programme, etwa das Wirtschaftsprüferinnennetzwerk «Women@Work», den Talentrat «Future Council», die Kulturwandelinitiative «STEM WoMen Network» oder die LGBT+

Community «SHINE@PwCSchweiz». Zwar setzen diese Programme unterschiedliche Schwerpunkte, doch verfolgen sie ein gemeinsames Ziel: ein integratives Arbeitsumfeld, in dem verschiedene Altersgruppen, Hintergründe, Ausbildungen, Talente und Meinungen die besten nachhaltigen Lösungen hervorbringen.

## Chancen ermöglichen

Bisher hätten sie sich bei PwC nie benachteiligt gefühlt. «Wer Leistung zeigt, erhält die Chance, aufzusteigen», sagt Theissl. Bashelkhanova ergänzt: «Ich möchte mich für Familie UND Karriere entscheiden können.» Das sehe PwC genauso. «Gemeinsam mit unseren Vorgesetzten und dem Unternehmen finden wir immer eine Lösung.» Da ist sie wieder, die «community of solvers».

# Die Ingenieurin startet in der Primarschule

Frauen sind in MINT-Berufen untervertreten. Studien sprechen von einem Verhältnis von 80 zu 20 Prozent – zugunsten der Männer. Das liesse sich ändern. Auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel. Was es braucht: mehr Aufklärung und mehr Motivation auf Schulstufe.

Text: Nina Joho, Bild: Hochschule Luzern

Das Klischee hält nach wie vor an: Buben sind stark in Mathematik und technischen Fächern, Mädchen in Sprachen und sozialen Themen. Mit Folgen. Der Fachkräftemangel in MINT-Berufen (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) spitzt sich zu. Viel Potenzial liegt bei Frauen brach, die deutlich untervertreten sind.

## Lehrpersonen sensibilisieren

Die Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern) hat das Problem erkannt und setzt in der Ausbildung von Lehrpersonen an. Mehrere Initiativen werden sowohl auf der Primar- wie auch der Sekundarstufe I lanciert. Dorothee Brovelli, Prorektorin für Forschung und Entwicklung der PH Luzern, dazu: «Oftmals stimmt das Selbstbild der jungen Frauen nicht mit den Vorstellungen von MINT-Fächern und damit verbundenen Berufen überein. Resultate mehrerer Studien weisen darauf hin, dass Einstellungen sowie damit verbundene Interessen zu Naturwissenschaften und Technik etc. einen Einfluss auf das Engagement und den Berufswunsch in diesen Bereichen haben. Lehrpersonen übernehmen durch das Wirken als Rollenmodelle und in der Gestaltung des Unterrichts eine Schlüsselrolle.»

## Zentralschweiz gut

Erfreulich ist: In Zentralschweizer Unternehmen ist eine Zunahme von Frauen in MINT-Berufen festzustellen – wenn auch (noch) auf niedrigem Niveau. «Im Vergleich zu früher beschäftigten wir immer mehr Frauen im technischen Bereich. Aber natürlich wünschen wir uns eine weitere Zunahme», sagt Bianca Braun, Mitglied des Verwaltungsrates von maxon mit Sitz in Sachseln. Förderprogramme wie beispielsweise «Swiss TecLadies», die von der Schweizerischen Akademie der Technischen Wissenschaften organisiert werden, würden helfen, junge Frauen zu ermutigen, sich für technische oder naturwissenschaftliche Berufe zu entscheiden.

Das Urner Industrieunternehmen Dätwyler hat es durch eine gezielte wie hartnäckige Förderung geschafft, den Frauenanteil im technischen Bereich zu erhöhen. Im Talent-Management-Prozess wird bei Dätwyler allgemein auf Frauen geachtet, um keine Talente zu übersehen. Seit Ende 2022 übrigens ist mit Sabrina Gérard, die über einen Master in Biochemie Engineering verfügt, eine Frau in der Konzernleitung von Dätwyler tätig.



Frauen sind in technischen Studienrichtungen in der Minderheit. So auch an der Hochschule Luzern – Technik und Architektur.

ment-Prozess wird bei Dätwyler allgemein auf Frauen geachtet, um keine Talente zu übersehen. Seit Ende 2022 übrigens ist mit Sabrina Gérard, die über einen Master in Biochemie Engineering verfügt, eine Frau in der Konzernleitung von Dätwyler tätig.

## Alle fördern

Auch das weltweit führende Unternehmen Schindler mit Sitz in Ebikon investiert viel in die Frauenförderung. Der jährlich stattfindende nationale Zukunftstag für Mädchen (wie auch für Buben) beispielsweise bietet die Möglichkeit, gezielt Einblicke in die verschiedenen Berufe – auch im MINT-Bereich – zu erhalten. Im Unternehmen wird generell ein Anstieg des Frauenanteils festgestellt.

Bei den Pilatus Flugzeugwerken in Stans wiederum sind Frauen mehrheitlich in der Herstellung von Flugzeugteilen, in der Vor- und Endmontage und in der Forschung und Entwicklung tätig. «Mädchen und Buben sollten von der Gesellschaft gleichermaßen gefördert und damit gleichberechtigte Lernumfelder geschaf-

fen werden. Zudem ist es unerlässlich, den Wiedereinstieg in den Job nach einer familien- oder anderweitig bedingten Auszeit einfacher zu gestalten», betont Roger Sutter, Abteilungsleiter Personal.

## Mehr Sinnhaftigkeit

An der Hochschule Luzern – Technik & Architektur liegt der Anteil weiblicher Studierender bei 25 Prozent, am Departement Informatik beträgt er 17 Prozent. Wie kann der Frauenanteil erhöht werden? «Es ist die Sinnhaftigkeit. Frauen suchen vermehrt einen Beruf, indem sie den Menschen, der Gesellschaft und der Umwelt helfen können. Es ist daher wahrscheinlich kein Zufall, dass Studiengänge mit entsprechendem Fokus wie Umweltingenieurwissenschaften oder Medizintechnik einen höheren Frauenanteil haben. Bei den klassischen Studiengängen ist diese Sinnhaftigkeit auch gegeben, aber auf den ersten Blick oft zu wenig ersichtlich», stellt Sabine Sulzer, Vizedirektorin am Departement Technik & Architektur der Hochschule Luzern, ganz bewusst in den Raum.

# «Unterschiedliche Mentalitäten und Kulturen bereichern Zusammenarbeit»

Japan Tobacco International (JTI) mit Sitz in Dagmersellen gehört seit über 50 Jahren zu den bedeutendsten Arbeitgebern der Region. Personalchefin Bernadett Sümegi verrät, wie das Unternehmen bei potenziellen Mitarbeitenden punkten will.

Interview: Daniel Schriber, Bilder: Jonas Blaser und Gian Marco Castelberg



Beim Umbau wurde Wert auf Begegnungszonen für den gemeinsamen Austausch gelegt. Die hochmodernen Büroräumlichkeiten von JTI in Dagmersellen können sich sehen lassen.

**Bernadett Sümegi, warum sollte eine talentierte Person bei JTI in Dagmersellen statt in einem anderen Unternehmen in Luzern, Zug oder Zürich anheuern?**

**Bernadett Sümegi:** Mit genau dieser Frage beschäftigen wir uns tagtäglich. Was uns einzigartig macht, ist unsere Vielfalt. Diese widerspiegelt sich zuallererst in unseren Mitarbeitenden: In Dagmersellen arbeiten Menschen aus 33 verschiedenen Nationen zusammen. Unterschiedliche Sprachen, Mentalitäten und Kulturen bereichern unsere tägliche Zusammenarbeit. Zudem werden bei JTI individuelle Entwicklungen unterstützt und aktiv vorangetrieben.

**Wie zum Beispiel?**

Wer motiviert ist und das nötige Potenzial mitbringt, hat bei uns die Chance, eine internationale Karriere zu starten. Damit ziehen wir jene Art von Talenten an, die wir suchen. Und natürlich sind für uns auch attraktive Arbeitsbedingungen zentral. Damit beziehe ich mich nicht nur auf die wettbewerbsfähigen Saläre und die überdurchschnittlichen Sozialleistungen.

**Worauf sonst noch?**

Ein Beispiel: Gerade haben wir unsere Büros renoviert. Ziel war es, unsere Räumlichkeiten zu

einem inspirierenden Ort zu machen, an dem die Leute gerne arbeiten. Wir haben viele Kaffeecken, Töggeli- und Flipperkästen, Ruhezeiten, Gamekonsolen und viele weitere Aktivitätsmöglichkeiten, die zum Teambuilding beitragen. Neben einem neuen, hochmodernen Büro konzentrieren wir uns auch auf das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Zusammen mit Pro Mente Sana bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit an, sich als Erste-Hilfe-Kräfte für psychische Gesundheit zertifizieren zu lassen.

**Widerspricht die Investition in neue Büros nicht dem aktuellen Homeoffice-Trend?**

Selbstverständlich haben auch wir ein hybrides Arbeitsmodell. Meistens arbeiten wir zwei Tage im Büro und drei zu Hause. Grundsätzlich kommen wir ins Büro, um gemeinsam etwas zu bewirken. Natürlich ist die gemeinsame Zeit in den Büros auch für die Unternehmenskultur und die Integration von neuen Mitarbeitenden wichtig und fördert die Kommunikation im, aber auch zwischen den Teams.

**Als Tabakunternehmen stehen Sie häufig in der Kritik. Müssen Sie sich**

**im Kampf um die besten Talente besonders anstrengen?**

Ich würde lügen, wenn ich nein sagen würde. Die Liste von Unternehmen, die um ähnliche Talente werben wie wir, ist lang. Kreativität und Eigeninitiative sind deshalb unabdingbar, um den Herausforderungen des Arbeitsmarkts gewachsen zu sein. Genau deshalb sind wir stets darum bemüht, unserer Zeit ein Stück voraus zu sein. Ein Beispiel hierfür ist die bezahlte Elternzeit von 20 Wochen für alle Mitarbeitenden.

**Warum entschieden Sie sich 2021 zu diesem Schritt?**

Die Welt befindet sich im Wandel. Mit diesem Entscheid anerkennen wir, dass es heute ganz unterschiedliche Familienmodelle gibt. Für uns ist entscheidend, dass die Elternzeit bei JTI allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht – unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung.

**Die Elternzeit ist für Ihr Unternehmen sicherlich mit Herausforderungen verbunden: Wie begegnen Sie diesen?**

Das Wichtigste ist, dass wir gut strukturiert sind und die Absenzen frühzeitig planen.

Zudem nutzen wir die Elternzeit auch als Gelegenheit, Mitarbeitenden mit Potenzial die Chance zu geben, ihre Fähigkeiten in einer anderen Position zu beweisen und in dieser Zeit mehr Verantwortung zu übernehmen.

**In der Schweiz sind Frauen in Top-Positionen noch immer eine Minderheit. Wie stehen Sie bei JTI zu diesem Thema?**

JTI Schweiz wird seit letztem Juli zum ersten Mal von einer Frau geführt, zudem sind drei von sieben Mitgliedern der Geschäftsleitung Frauen. Ausserdem zielt die globale JTI-Initiative «Frauen in Führungspositionen» darauf ab, dass bis Ende 2023 30 Prozent der Führungspositionen mit qualifizierten Frauen besetzt sind – eine Zahl, die wir in der Schweiz bereits erreicht haben. Gleiche Chancen und Voraussetzungen für alle sind für uns selbstverständlich. Wir bieten unseren weiblichen Talenten zum Beispiel durch unsere Partnerschaft mit Advance spezifische Workshops oder ein Mentoring-Programm an. Unser erklärtes Ziel ist es, den Frauenanteil im gesamten Unternehmen kontinuierlich zu erhöhen.



## Ausgezeichneter Arbeitgeber

Dieses Jahr wurde JTI zum 11. Mal in Folge als «Top Employer Schweiz» ausgezeichnet. Damit gehört das Tabakunternehmen aus dem luzernischen Dagmersellen seit nunmehr einem Jahrzehnt offiziell zu den attraktivsten Arbeitgebern des Landes. Zu den Kriterien gehören Mitarbeiterförderung, Talentmanagement, Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur. Bernadett Sümegi, Personalchefin bei JTI Schweiz, sagt: «Diese Anerkennung bestätigt, dass wir unsere Mitarbeitenden bei allem, was wir tun, in den Mittelpunkt stellen. Die Auszeichnung würdigt ausserdem unsere Fortschritte in der Verbesserung des Wohlbefindens unserer Mitarbeitenden sowie unser Engagement für Vielfalt und Integration.» Dank der Auszeichnung in verschiedenen Ländern darf JTI neben dem Schweizer Logo das Label «Top Employer Europe» sowie «Top Employer Global» tragen.

ANZEIGE

**Zuger Kantonalbank**

**Am Start, wenn Unternehmerinnen grösser denken.**

Mit massgeschneiderten Finanzierungen für Investitionsvorhaben.

# In einer (Noch)-Männerdomäne bewusst auf Frauen setzen

Ariane Müller und Melina Bucher üben bei der Müller-Steinag Gruppe ihren Traumjob aus. Sie sind aber nicht die einzigen Frauen, die in einer eher männerlastigen Branche ihre persönlichen beruflichen Ziele verfolgen – und es sollen noch mehr werden.

Text: Ernesto Piazza, Bilder: Creabeton AG

«Wir sind Beton. Wir sind stark», sagt Ariane Müller mit einer Selbstverständlichkeit, die für eine Frau erstaunen mag. Die 34-Jährige, die Teil der Gründerfamilie ist, erklärt: «Ich bin inmitten dieser Materie aufgewachsen.» Und bis heute ist bei ihr die Faszination für Beton geblieben. «Im Sandkasten mischten wir Sand und Wasser und daraus entstand für uns Beton», erzählt sie mit leuchtenden Augen. Zudem hätten sie auf dem Betriebsgelände in den Röhren «Versteckis» gespielt. Der Bohler in Verbindung mit dem Namen «Müller» ist in Rickenbach ein Begriff und eine Liaison, die bereits in der vierten Generation weiterlebt.

Die Müller-Steinag Gruppe umfasst knapp 1300 Mitarbeitende, vertreibt rund 8000 Betonprodukte in der ganzen Schweiz und bietet auch Dienstleistungen wie Spezialanfertigungen, Beratungen und Transport an.

Und wenn man Ariane Müller so zuhört, wird sofort deutlich: Da sprüht eine Frau vor Energie, Herzblut und Identifikation für dieses Unternehmen. Als junge Mutter arbeitet sie aktuell in einem 60-Prozent-Pensum als Bereichsleiterin HR bei der Müller-Steinag Services AG und nimmt im Verwaltungsrat der Gruppe als Vertreterin der jungen Generation Einsitz.

## Aktiv in Ausbildung investieren

Melina Bucher ist Mediamatikerin im dritten Lehrjahr und gehört ebenfalls zur weiblichen Minderheit im Betrieb. Doch sie fühlt sich sehr wohl in ihrer Rolle und sagt: «Mir gefällt auch, wie wir miteinander umgehen. Die Du-Kultur und das familiäre Arbeitsklima im Unternehmen tragen bestimmt dazu bei.»

Noch hat sie ein viertes Lehrjahr vor sich. Dann kann sie sich vorstellen, berufsbegleitend die Berufsmatura zu machen. «Nebenbei möchten wir Melina natürlich im Betrieb halten», hakt Ariane Müller ein. Bei der Müller-Steinag Gruppe will man möglichst allen Lehrabgängern eine Perspektive bieten.

Ariane Müller sagt: «Gut ausgebildete und motivierte Jugendliche sind unsere Zukunft.» So wird ein weites Spektrum an Ausbildungen angeboten: Kaufmann/frau, Landmaschinenmechaniker/in, Betonwerker/in, Mediamatiker/in und Strassentransportfachmann/frau. Dazu kommen neu die Ausbildungen Zeichner/in und Logistiker/in.

Obwohl bei der Müller-Steinag Gruppe mehrheitlich Männer arbeiten, ist die Gleichstellung von Mann und Frau für das Unternehmen essenziell. «Wir möchten Frauen animieren, ihr Know-how und ihre Expertise in die Baubranche einzubringen», betont die HR-Spezialistin. So gibt es bei der Müller-Steinag Gruppe einige Frauen, welche in einer eher männerlastigen Berufsgattung tätig sind. Das Fazit: «Dies ist für alle eine Bereicherung», erklärt Ariane Müller. «Wir sind stolz, auch Strassentransportfach-

frauen, Bauingenieurinnen oder Produktionsassistentinnen zum weiblichen Anteil unseres Unternehmens zählen zu dürfen. Frauen machen den Job mindestens genauso gut wie Männer. In einem durchmischten Team profitieren alle voneinander.»

## Frauen in Führungspositionen fördern

Zudem bietet die Müller-Steinag Gruppe diverse Teilzeitmodelle an. «Davon können natürlich auch Mütter profitieren und weiterhin ihre Fach- oder Führungsposition ausüben», betont Ariane Müller. Diese Quote werde sich künftig noch in Richtung mehr Frauen verändern, ist sie überzeugt. «Frauen sollen dieselben Chancen wie Männer haben, ohne Benachteiligung.» Auch junge Väter bekommen die Möglichkeit, ihren «Papi-Tag» einzuziehen. «Früher schien es undenkbar, eine Führungsposition mit einem Teilzeitpensum auszuüben. Dieses Mindset hat sich – zum Glück – geändert», weiss die HR-Fachfrau. Heute würden diverse Stellen mit Erfolg im Teilzeitpensum angeboten.

Ariane Müller scheut die (noch) männerlastige Baubranche, wo der Ton zuweilen etwas rauer sein kann, keineswegs. Im Gegenteil: Sie ist ein grosser Fan der Vorteile. «Unsere Branche ist bodenständig, ehrlich und direkt.» Es gehe stets um eine zielgerichtete Zusammenarbeit. Und genau deshalb setzt sie sich dafür ein, «dass alle gleichbehandelt werden und für die gleiche Arbeit auch der gleiche Lohn bezahlt wird». Dies immer mit dem Ziel: zufriedene Mitarbeitende. Und als Mutter richtet Ariane Müller den Blick auf ein nachhaltiges Handeln, sei es im Bereich Ökologie, bei der Wirtschaftlichkeit, aber eben auch im Sozialen.

Ariane Müller (links), Mitglied der Geschäftsleitung, und Melina Bucher, Mediamatikerin im 3. Lehrjahr.



# Sofia

Berufswunsch: Forscherin  
Pensionierung: 2078

Wir sorgen vor.

Es ist immer gut, Pläne zu haben.

Wir stehen engagiert zur Seite, wenn es um die berufliche  
Vorsorge geht. Je früher umso besser. [www.pkg.ch](http://www.pkg.ch)



PENSIKASSE FÜR KMU

# «Ich will eine Vertrauensperson für die Menschen sein»

Von der Hotellerie in die Versicherungs- und Finanzbranche: Stefanie Emmenegger ist als Kundenberaterin bei Baloise in der Region Luzern unterwegs. Die Nähe zu den Menschen schätzt sie an ihrem Beruf am meisten.

Text: Fiona Egli, Bild: Baloise

Ein Job, in dem der Kontakt zu Kundinnen und Kunden im Zentrum steht – das war Stefanie Emmeneggers (33) Ziel, als sie sich nach der Matur an der Hotelfachschule einschrieb. Nach dem Abschluss arbeitete die Baslerin während zehn Jahren in verschiedenen Hotel- und Gastronomiebetrieben. 2019 erhielt sie schliesslich die Möglichkeit, das Hotelfach aus einer anderen Perspektive kennen zu lernen, und wechselte ins Schulwesen einer privaten Hotelfachschule. «Ich war für das Vermitteln von Praktikumsplätzen zuständig und somit quasi das Bindeglied zwischen Hotelfachschülerinnen und -schülern sowie Hotelbetrieben. Das erforderte viel Kommunikationsgefühl, und ich musste lernen, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen», erinnert sich Stefanie Emmenegger. «Eine Arbeit, die mir gut gefiel.» Und dennoch: Stefanie Emmenegger wollte den Menschen noch stärker ins Zentrum ihres Arbeitsalltags rücken. Das bewog sie, 2021 einen neuen Weg einzuschlagen und sich als Kundenberaterin bei Baloise zu bewerben. «Natürlich hatte ich anfänglich Bedenken. Würde mir der Wechsel in die Versicherungs- und Finanzbranche gefallen? Ich wusste ja nicht, was genau mich in diesem Job erwarten würde», lacht Stefanie Emmenegger.

## Nah bei den Menschen

Ob Cyber- oder Wertsachenversicherung, ob Hypotheken oder Vorsorgeplanung – Stefanie Emmenegger hat sich schnell in die verschiedenen Versicherungs- und Finanzthemen eingearbeitet. Kundentermine hat sie mittlerweile bis zu zwölf pro Woche. «Diese Gespräche mit Kundinnen und Kunden sind es, die ich in meinem Job am meisten schätze», so Stefanie Emmenegger. «Das Beratungsgespräch ermöglicht mir, Menschen persönlich kennen zu lernen und genau an dem Punkt im Leben abzuholen, an dem sie gerade stehen. Indem ich ihnen auf sie zugeschnit-

tene Lösungen aufzeige, möchte ich sie befähigen, ihr Leben frei zu gestalten.» Dabei geht es Stefanie Emmenegger in erster Linie darum, eine Vertrauensperson für die Menschen zu sein. Das verlangt viel Einfühlungsvermögen und aktives Zuhören – Eigenschaften, die oftmals Frauen zugesprochen werden. Dennoch sind Kundenberaterinnen wie Stefanie Emmenegger eher die Ausnahme als die Regel. «Sicher bringt ein Job im Aussendienst einen gewissen Leistungsdruck mit sich, den vielleicht insbesondere Frauen als abschreckend empfinden. Aber als Kundenberaterin geht es vielmehr

darum, sich auf Menschen einzulassen und sie zu begeistern. Deshalb kann ich jede Frau, die eine Stelle im Aussendienst in Betracht zieht, nur bestärken, diesen Schritt zu wagen», betont Stefanie Emmenegger.

## Vorsorge ist Selbstfürsorge

Ob auf Social Media oder im direkten Austausch – auch wenn es ums Thema «Vorsorge und Vermögen» geht, ist es Stefanie Emmenegger ein besonderes Anliegen, Frauen zu ermutigen, sich Finanzthemen mit Freude und Überzeugung zu widmen. «Obwohl die Unterschiede zwischen Frauen und Männern kleiner werden, führen beispielsweise Babypausen und Teilzeitarbeit immer noch vor allem bei Frauen zu Lücken in der Altersvorsorge. Umso wichtiger ist es deshalb, dass sich Frauen bereits in jungen Jahren mit der eigenen Vorsorgeplanung aktiv auseinandersetzen», sagt Stefanie Emmenegger. «Das Thema «Vorsorgeplanung» ist mir persönlich ein sehr grosses Anliegen, und ich sehe mich als Kundenberaterin in der Pflicht, hier sowohl für junge Frauen als auch für junge Männer Aufklärungsarbeit zu leisten. Zu meinen Kundinnen und Kunden sage ich jeweils: Vorsorge ist Selbstfürsorge!»

Interessiert, mehr zu den Themen «Vorsorge», «Vermögen» und «Versicherung» zu erfahren? Dann freut sich Stefanie Emmenegger über eine Kontaktaufnahme per Mail: [stefanie.emmenegger@baloise.ch](mailto:stefanie.emmenegger@baloise.ch).

Als Kundenberaterin auf der Generalagentur Luzern von Baloise steht Stefanie Emmenegger den Menschen bei Versicherungs- und Finanzfragen zur Seite.



# «Unsere Exklusivität macht uns speziell»

Daniela Thöny führt die elsa Schweiz AG, die Kissen- und Matratzenherstellerin aus Emmen, die sich mit Erfolg an einem hart umkämpften Markt behauptet. Das Unternehmen hat Thöny von ihrem Vater übernommen – und in Familienhand soll es auch bleiben.

Text: Michel Sutter, Bild: Roger Landolt



2004 hat Daniela Thöny das Geschäft von ihrem Vater übernommen.

In Drogerien, Apotheken und Gesundheitspraxen, etwa im Physiobereich, sind sie omnipräsent, die Produkte von elsa. In grossen Möbel- oder Warenhäusern hingegen nicht. Ein strategischer Entscheid von Daniela Thöny, den sie bewusst gefällt hat. Die 57-Jährige will nicht die grosse Masse ansprechen. «Dass wir nicht überall erhältlich sind, macht uns speziell», betont Daniela Thöny, die ihr ausgeklügeltes Marketingkonzept präzisiert: «In Drogerien und Apotheken, aber auch in Gesundheitspraxen, die für ihre Kundennähe und hohe Beratungskompetenz bekannt sind, können die elsa-Kissen direkt getestet und gekauft werden. Unser Renner ist das Nackenkissen», so Daniela Thöny.

## Kompetenz von der Pike auf

Seit 2004 ist Daniela Thöny für die elsa Schweiz AG verantwortlich. Sie hat das Geschäft von ihrem Vater übernommen. «Im Jahr 2000 bin ich in den Betrieb eingestiegen», erzählt Daniela Thöny, die vor ihrem Engagement bei elsa zehn Jahre lang das Personalwesen betreute. Von Beginn weg fühlte sie sich wohl an ihrer

neuen Wirkungsstätte. «Die Zusammenarbeit mit meinem Vater klappte super», erinnert sich Daniela Thöny. Sie begann damals als Assistentin des Verkaufs- und Marketingleiters. «Ich konnte mich jederzeit an meinen Vater wenden, wenn mir etwas nicht klar war», sagt sie.

Dass sie ihre Tätigkeit von der Pike auf und damit auch als Allrounderin erlernt hat, kommt ihr bei den Führungsaufgaben zugute: «Ich delegiere nicht nur, ich übernehme auch Aufgaben im Marketing, Verkauf und Kundendienst», sagt Daniela Thöny. «Im Notfall leiste ich auch Telefondienst, bin also am Ohr unserer Kundschaft. So vernehme ich eins zu eins die Bedürfnisse, die unsere Kundschaft hat.» Genau diese Vielfalt gefalle ihr an ihrem Job, freut sich die Geschäftsführerin und betont: «Ich war schon immer mehr die Macherin, die gerne selber anpackt.»

## Nah an der Kundschaft

In ihrem Unternehmen hält Daniela Thöny vor allem zwei Faktoren hoch: Qualität und Kundenzufriedenheit. Für die Qualität sorgt sie,

indem sie ihre Kissen und Matratzen ausschliesslich in der Schweiz produzieren lässt. Und um Kundenzufriedenheit ist sie durch einen möglichst hohen Kundenservice bemüht. Die Kundin beziehungsweise der Kunde kann die elsa-Matratze beispielsweise 30 Tage lang kostenlos testen. Zum perfekten Service gehört auch die pünktliche Lieferung an den Wohnort.

Und wie es die Tradition bei elsa vorsieht, soll dereinst ein weiteres Familienmitglied den Betrieb übernehmen. Daniela Thöny hat dazu ihren Neffen Daniele (26) auserkoren. «Er arbeitet bereits im Betrieb und besucht zur Zeit die höhere Fachschule zum eidg. Betriebswirtschaftler», freut sich Daniela Thöny. «Er liebt den Kundenkontakt. Er lebt und identifiziert sich jetzt schon sehr mit elsa.» Der Übergang an Daniele soll jedoch flussend stattfinden. «Ich will nicht klassisch pensioniert werden», erklärt Daniela Thöny und lacht. «Ich stelle mir eher vor, dass ich dann etwas mehr Ferien habe.» Im Betrieb wird sie aber weiterhin anzutreffen sein. Ganz die Macherin eben.

## Energie für deine Karriere

Energie ist unser Antrieb. Rund um die Uhr. Wir bei ewl energie wasser luzern sorgen mit rund 350 Mitarbeitenden für Bewegung in der Region Luzern mit Strom, Gas, Wasser, Wärme, Telekommunikation und Dienstleistungen.

Braucht deine Karriere einen Energieschub? Spannende Jobs warten auf dich bei ewl.



ewl-luzern.ch/jobs



# «Frau oder Mann? Das sollte keine Rolle spielen»

Als Frau in der Informatik arbeiten? Daran dachte Noemi Steiner nicht, als sie ihr Studium begann. Bis sie ihr Interesse für das Technische entdeckte und einen neuen Weg einschlug.

Text: Sascha Moetsch, Bild: Leandro Colopi

«Heute erzähle ich Ihnen, wieso ich nicht als Soziologin arbeite.» So beginnt Noemi Steiner ihre Rede an der Delegiertenversammlung der Mobiliar. Thema: Frauen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Die 26-Jährige aus Sursee ist eine von zwei Frauen im IT-Nachwuchsprogramm der Mobiliar und macht berufsbegleitend den Master in Wirtschaftsinformatik. Ihr Studium begonnen hat sie aber in einem ganz anderen Bereich.

### Studentenjobs als Wegweiser

«Ich wollte später in einer Organisation im sozialen Bereich arbeiten, deshalb machte ich meinen Bachelor in Kommunikation und Soziologie.»

Während des Bachelor-Studiums arbeitete Noemi Steiner in einem IT-Start-up als Softwaretesterin. Dabei kam sie das erste Mal mit Softwareentwicklung in Berührung.

«Nach dem Bachelor sammelte ich während eines Praktikums erste Berufserfahrung in der Kommunikation», so Steiner. Nebst dem Schreiben von Texten war sie an der Konzipierung einer neuen Website beteiligt. «Die Kommunikationsaufgaben waren aber nicht so mein Ding», erinnert sie sich. «Den Aufbau der neuen Website fand ich hingegen interessant. So kam ich auf die Idee, etwas im Bereich IT zu machen.»

### Die Weichen neu gestellt

Die IT hat sie schon früh begleitet und interessiert. «Ich habe aber angenommen, dass es allen so geht, weil wir ja damit aufwachsen», erzählt die angehende Wirtschaftsinformatikerin. «Mein überdurchschnittliches Interesse habe ich erst später realisiert. Heute laufen viele Bestrebungen für mehr Geschlechterdiversität in allen Berufen. Trotzdem existieren die klassischen Rollenbilder immer noch ein Stück weit. Vielleicht auch deshalb habe ich zuerst gar nicht erwogen, Informatik zu studieren.»

Nun stand also die Wahl des Masterstudiengangs an: Sie entschied sich für Wirtschaftsinformatik. «Ich versprach mir dort einen einfacheren Quereinstieg als in die In-



Noemi Steiner sammelt während ihres Studiums in Wirtschaftsinformatik wertvolle Berufserfahrung bei der Mobiliar.

formatik und mich interessiert die Vermittlerrolle zwischen Wirtschaft und IT.»

### IT-Nachwuchsprogramm der Mobiliar

Im ersten Jahr des Masterstudiums arbeitete sie nebenbei noch im IT-Support der Universität, als sie auf die Ausschreibung des IT-Nachwuchsprogramms der Mobiliar stiess. Sie bewarb sich erfolgreich. Das Nachwuchsprogramm ermöglicht, wertvolle Berufserfahrung in der IT der Mobiliar zu sammeln und daneben berufsbegleitend Informatik oder Wirtschaftsinformatik zu studieren. «Das Programm ist sehr cool. So kann ich bereits während des Studiums in der IT arbeiten. Nicht, dass ich wieder erst im Nachhinein merke, dass meine Studienwahl nicht richtig war», lacht Noemi Steiner. Doch dieses Mal passt es: «Am meisten schätze ich die Abwechslung in meinem Job. Trotz 60%-Pensum kann ich hier in interessanten Projekten mitarbeiten und gewinne Einblicke in unterschiedliche Bereiche der Softwareentwicklung. Auch habe ich die Gelegenheit, Neues auszuprobieren und arbeite mit modernen Technologien wie Cloud-Services und Automatisierung durch künstliche

Intelligenz.» Zudem ergänzen sich Studium und Job optimal: «Im Studium lerne ich viele Einzelthemen und im Job sehe ich dann, wie alles zusammenspielt.»

### Abschiessen und ankommen

Wie geht es für Noemi Steiner nach dem Studium weiter? «Ich habe eine Festanstellung als Softwareentwicklerin im agilen Team erhalten, in dem ich jetzt schon arbeite», freut sie sich. Weiter in die Zukunft planen mag sie noch nicht: «Erst einmal das Studium abschliessen und in der Softwareentwicklung ankommen. Vielleicht gehe ich später noch in Richtung Projektmanagement, aber das sehe ich dann noch.»

Und wie sieht sie die zukünftige Rolle der Frauen in der IT? «Mir ist es ein besonderes Anliegen, dass die Frage, ob Frau oder Mann, in der Informatik bald keine Rolle mehr spielt. Ich finde es wichtig, nicht nur darüber zu diskutieren, sondern auch selbst etwas zu machen. Ich zeige anderen Frauen, wie es möglich ist. Unter anderem deshalb habe ich auch zugesagt, an der Delegiertenversammlung zu sprechen.»

## Werde Teil unserer «Community of Solvers»

Unserer Meinung nach lassen sich Herausforderungen besser gemeinsam bewältigen. Deshalb triffst du bei PwC auf eine vielfältige, globale «Community of Solvers» – einen unerwarteten Mix von Menschen, die gemeinsam Vertrauen in die Gesellschaft aufbauen und wichtige Probleme lösen wollen. Wir laden dich ein, Teil davon zu werden.

Be a part of The New Equation.

www.pwc.ch/careers





# «Ich kann dir kein Frühstück ans Bett bringen, aber jede Online-Zeitung der Welt.»

Dein Internet-Abo

wwz.ch

WWZ



## SZKB ETHIKFONDS: RENDITE UND ETHIK IM GLEICHGEWICHT

Ist Ihnen verantwortungsvolles Handeln auch beim Geld anlegen wichtig? Dann setzen Sie auf unsere Produktlösung, welche ethische und finanzielle Ansprüche auf höchstem Niveau vereint.

szkb.ch/ethikfonds

 **Schwyzer Kantonalbank**

## Köpfe

Sie repräsentieren Frauenpower in der Zentralschweizer Wirtschaft: «ROI WOMEN» zeigt eine kleine – nicht vollständige – Auswahl von innovativen Köpfen und dynamischen Unternehmerinnen.



**Anna Baumann**

Anna Baumann ist Direktorin der Unesco-Biosphäre Entlebuch. Zuvor hat sie von 2008 bis 2022 den Natur- und Tierpark Goldau geführt. Sie studierte an der Strathclyde University in Glasgow und schloss mit einem Executive Master of Business Administration in Strategic Management and Leadership ab. Zusätzlich hat sie den VR-Zertifikatslehrgang zur wirksamen Führung und Aufsicht von Unternehmen an der Swiss Board School in St. Gallen abgeschlossen und hat verschiedene Mandate als Stiftungsrätin und Verwaltungsrätin inne.



**Joanne Burgener**

Menschen im Mittelpunkt – das lebt Joanne Burgener jeden Tag vor. Sie ist Leiterin Revision Handel & Industrie bei PwC Schweiz in Luzern und Zug und lebt diese Rolle seit 2018 mit viel Begeisterung aus. Insbesondere die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden macht jeden Tag besonders: Joanne Burgener arbeitet mit Menschen aus über 20 Nationalitäten und verschiedenster Ausbildungsstufen zusammen. Sie ist seit über 30 Jahren in unterschiedlichen Positionen bei PwC tätig, unter anderem als Leiterin Diversity Schweiz und Mitglied des Oversight Boards.



**Sabine Beck-Pflugshaupt**

Sabine Beck-Pflugshaupt ist Stadtpräsidentin von Sursee. Das zweite Zentrum des Kantons Luzern verfolgt die Strategie: attraktives Leben, Wohnen, Lernen und Arbeiten in Sursee. Mit rund 1150 Firmen und über 14000 Arbeitsplätzen ist die Stadt ein bedeutender Wirtschaftsmotor für die ganze Region. Sursee positioniert sich als wirtschaftsfreundlicher Standort und pflegt den regelmässigen Dialog mit den lokalen Betrieben. Die Stadtpräsidentin steht im Austausch mit verschiedenen Netzwerken und legt Wert auf ein konstruktives Miteinander von Wirtschaft und Politik.



**Marcella Cotellessa Brühlhart**

Seit fast sechs Jahren ist Marcella Cotellessa Brühlhart Legal Director beim Tabakunternehmen Japan Tobacco International (JTI) mit Sitz in Dagmersellen. Die gebürtige Italienerin begann ihre Karriere bei einer Anwaltskanzlei in Mailand und war anschliessend in diversen internationalen Unternehmen in Zug, Zürich und Frauenfeld tätig. Ad interim war sie letztes Jahr zusätzlich Legal Director für den gesamten italienischen Markt. Sie hat einen Master of Law von der Universität Bologna sowie einen LL.M. in europäischem Wirtschaftsrecht und einen MBA-Abschluss.



**Sibylle Boos-Braun**

Sibylle Boos-Braun ist Lebensmittelingenieurin ETH und hat 20 Jahre in leitenden Funktionen in der Obst- und Getränkeindustrie gearbeitet. Seit 10 Jahren ist sie in der Politik und setzt sich als Luzerner FDP-Kantonsrätin und Stiftungsrätin der Wirtschaftsförderung Luzern aktiv für gute Rahmenbedingungen für die Luzerner Wirtschaft ein. Als Gemeindepräsidentin von Malters und als Präsidentin des Verbandes Luzerner Gemeinden VLG kennt sie zudem die Herausforderungen der 80 Luzerner Gemeinden.



**Esther Denzler**

Esther Denzler ist seit Mai 2022 CEO der WWZ-Gruppe. Damit übernahm sie die Leitung des Zuger Energiedienstleistungs- und Versorgungsunternehmens in einem für die Energiebranche sehr turbulenten Jahr. Die diplomierte Ingenieurin ETH mit Fachrichtung Vermessungs-, Umwelt- und Kulturtechnik schloss 2010 ein Executive MBA an der Universität St. Gallen HSG ab. Sie verfügt über einen grossen Leistungsausweis und langjährige Führungserfahrung in Energieversorgungsunternehmen im In- und Ausland – unter anderem als Mitglied der Geschäftsleitung bei CKW und der Primeo Energie AG.



**Dr. Bianca Braun**

Dr. Bianca Braun ist Mitglied der Inhaberfamilie und des Verwaltungsrates des Familienunternehmens maxon und ist zudem «Head of Audit Committee». Sie hat an der Universität St. Gallen Betriebswirtschaftslehre mit der Vertiefung Technologie-Management studiert und im Bereich Familienunternehmen promoviert. Ihr besonderes Interesse gilt der Weiterentwicklung der Strategie und Struktur von maxon als privat gehaltenes Unternehmen. Bianca Braun, aus der Elektrogeräte-Dynastie Braun stammend, macht sich stark für Frauen in technischen Berufen.



**Heidi Hanselmann**

Betroffene zu Beteiligten machen, das ist die Philosophie von Heidi Hanselmann. Ihr liegt Chancengerechtigkeit am Herzen. Seit 2020 ist sie Stiftungsrats-Präsidentin der Schweizer Paraplegiker-Stiftung und die oberste Verantwortliche der Paraplegiker-Gruppe. Sie war 16 Jahre lang Regierungsrätin im Kanton St. Gallen, davon dreimal Regierungspräsidentin und Präsidentin der Gesundheitsdirektorenkonferenz. Zudem ist sie auch Stiftungsratspräsidentin des Nationalparks und Rega-Stiftungsrätin. In ihrer Freizeit lebt sie ihre Leidenschaft als Alpinistin.



Cornelia Hengst

Cornelia Hengst ist verheiratet und lebt in Luzern. Vor über 10 Jahren hat sie bei der Suva als Organisatorin für Kursangebote im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz begonnen. Seit 2019 leitet sie das Team für die Produktentwicklung Prävention und führt 12 Mitarbeitende. Zudem setzt sie sich als Präsidentin des Suva Personalverbands Sektion Luzern für schwierige Situationen am Arbeitsplatz ein. «Volles Vertrauen schenken zu können und von meinen Mitarbeitenden zurückzubekommen, ist für mich wesentlich.»



Barbara Ingold

Barbara Ingold lebt in Luzern und arbeitet seit knapp 20 Jahren bei der Suva. Begonnen hat sie ihre Karriere als Case Managerin bei der Suva Solothurn. Es folgten Stationen als Team-, Bereichs- sowie Agenturleiterin. Seit rund zwei Jahren leitet sie die Abteilung Schadenabwicklung. In ihrer Funktion ist sie für drei Bereiche mit insgesamt 140 Mitarbeitenden verantwortlich. Zudem hat sie die Prozessführung Schadenabwicklung für die gesamte Schweiz inne. «Für mich ist es selbstverständlich, in meinem beruflichen Umfeld eine Vertrauenskultur zu prägen und zu leben.»



Nora Kinski

Nora Kinski gehört seit 2008 zur Qualitätsorganisation von MSD Werthenstein BioPharma in Schachen. Die Diplom-Ingenieurin Biotechnologie hat den Schweizer und den Deutschen Pass. Als Direktorin ist sie mit ihrem 20-köpfigen Team zuständig für die Qualität und Freigabe von klinischen Prüfmustern. Mit diesen werden von Schachen aus Patienten in klinischen Studien weltweit versorgt. Nora Kinski engagiert sich für die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt. Bei MSD Schachen hat sie die Rolle als Champion für Gender-Parität inne.



Sonja Kündig

Sonja Kündig leitet bei der Zuger Kantonalbank den Bereich Local Internationals. Sie verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung im Bankwesen mit Fokus auf vermögende Privatkunden. Ihre aktuelle Tätigkeit beinhaltet die umfassende Beratung von zugezogenen Personen aus dem Ausland mit Wohnsitz in der Wirtschaftsregion Zug. Das Team Local Internationals leistet dabei viel Aufklärungsarbeit, denn Eigenheimfinanzierungen oder die Altersvorsorge unterscheiden sich in der Schweiz stark von den ausländischen Systemen. Die Kompetenz dazu hat sie während ihrer Tätigkeit im Ausland erworben.



Silvana Leasi

Silvana Leasi wird ab 1. September 2023 neue Leiterin Personal bei der Luzerner Kantonalbank AG (LUKB). Derzeit ist sie als Bereichsleiterin und Global Head Organizational Excellence für die Emmi Gruppe tätig. Mit einem Studium der Neuropsychologie an der Universität Bern (lic. phil.) und einem Executive MBA an der Hochschule Luzern hat sie eine hervorragende Ausbildung absolviert. In ihrer derzeitigen Position bei der Emmi Gruppe ist sie Mitglied des HR-Boards auf Gruppenebene. Silvana Leasi engagiert sich seit 2022 auch als Grossstadträtin in der Stadt Luzern (Die Mitte).



Tiziana Meyer Wermelinger

Tiziana Meyer Wermelinger ist neu im Verwaltungsrat der Raiffeisenbank Luzern. Ursprünglich aus Root, begann sie ihre Karriere in der Gemeindeverwaltung Ebikon und entwickelte sich kontinuierlich weiter. Mit einer Ausbildung zur Verkaufskordinatorin, einem MAS-Abschluss in Brand Management an der Hochschule Luzern und einer Weiterbildung in Recht und Leadership im Gesundheitswesen an der Universität Luzern erweiterte sie ihr Wissen. Beruflich leitet sie die Unternehmensentwicklung am Luzerner Kantonsspital und genießt es, Veränderungen zu begleiten und Verantwortung zu übernehmen.



Dr. Stephanie Mössner

Dr. Stephanie Mössner ist seit 24 Jahren für MSD Werthenstein BioPharma in Schachen tätig. Sie leitet als Direktorin am Entwicklungsstandort die Abteilung Small Molecules Analytical Research&Development (SMARD). Die promovierte Chemikerin ist überzeugt, dass Diversität und Inklusion entscheidend sind, wenn es um die Entwicklung von immer wirksameren Medikamenten geht, um das Leben der Menschen zu verbessern. Stephanie Mössner engagiert sich daher im MSD Women's Network. Sie hat das Netzwerk in der Schweiz aufgebaut und leitet das Europäische.



Annette Nanzer

Annette Nanzer verantwortet bei der Zuger Kantonalbank den Bereich Human Resources. Im Fokus ihrer Arbeit steht die Weiterentwicklung der Bank als führende Arbeitgeberin der Wirtschaftsregion Zug. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei dem kulturellen Wandel und der erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie in den Bereichen Personal und Organisationsentwicklung. Sie verfügt über langjährige Erfahrung im Bereich Human Resources bei internationalen Pharma- und Finanzunternehmen.



Romy Portmann

Romy Portmann ist Leiterin des Bereichs Vorsorge und Mitglied der Geschäftsleitung bei der PKG Pensionskasse, wo die Betriebsökonomin KLZ und diplomierte Versicherungsfachfrau seit 2008 tätig ist. Sie ist verantwortlich für drei Teams, die rund 47 000 Versicherte betreuen. 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 mittelgrosse Unternehmen (KMU) errichtet.



Nicole Reisinger

Nicole Reisinger ist seit Januar 2022 bei ewl energie wasser luzern in der Geschäftsleitung für den Bereich Märkte verantwortlich. Auf ihrem vielseitigen Berufsweg bildet sich die 43-Jährige laufend weiter. Neben dem Masterabschluss in Corporate Communication Management (FHNW) hat sie soeben auch jenen in Business Management (HSLU) abgeschlossen. Ihr Interesse an modernen Zusammenarbeitsformen und Führung hat sie in der Masterarbeit zum Thema Generationenmanagement vertieft. In ihrer Freizeit engagiert sie sich für das Stadtfest Luzern.



Sabine Ruoss

Sabine Ruoss arbeitet seit November 2022 im Bereich Politik und Strategie des Bau-, Umwelt- und Wirtschaftsdepartements (BUWD) des Kantons Luzern. Als Gesamtkoordinatorin Durchgangsbahnhof Luzern hält sie die Fäden eines Grossprojekts von nationaler Ausstrahlung zusammen, das für die Zentralschweiz von grösster Bedeutung ist. Ruoss hat in St. Gallen Internationale Beziehungen studiert und in Organisation und Kultur doktoriert. Bevor sie zum Kanton Luzern stiess, war sie unter anderem für die BLS, die Helvetia Versicherungen und die Bühler Group tätig.



Dr. Mirjam Stieger

Mirjam Stiegers Doktorarbeit verschwand nicht in der Schublade, sondern sorgte für internationales Aufsehen: Die Psychologin konnte in einer gross angelegten Studie zeigen, dass es Menschen möglich ist, Persönlichkeitsmerkmale zu verändern – zum Beispiel also weniger introvertiert zu werden. Besonders fasziniert sie die Frage, welche Rolle digitale Tools dabei spielen. Welche Funktionen müssen sie haben? Wie testet man sie aussagekräftig, bevor man sie auf den Markt bringt? Dieses Wissen gibt sie heute an der Hochschule Luzern im Studiengang Wirtschaftspsychologie weiter.



Daniela Thöny

Daniela Thöny (57), Inhaberin und Geschäftsführerin der elsa Schweiz AG mit Sitz in Emmen, arbeitet seit 22 Jahren im familien-eigenen Unternehmen in der zweiten Generation. Zuvor war sie 10 Jahre im HR einer amerikanischen Firma tätig. Die elsa Schweiz AG wurde im Jahr 1997 durch ihren Vater gegründet und ist Hersteller sowie Vertreiber von Schlafkissen und Matratzen im In- und Ausland. Sie schätzt den persönlichen Kontakt zu ihren Kunden und ihr ist es sehr wichtig, die eigenen «Schlafprodukte» in der Schweiz zu produzieren.



Alina Triebnig

Alina Triebnig (35) ist Co-Leiterin Bildung auf dem Kulturhof Hinter Musegg in der Stadt Luzern. Die ausgebildete Sekundarlehrerin und Theaterpädagogin vermittelt mit ihrem Team den Landwirtschaftsbetrieb und den Natur- und Lebensraum hinter der Museggmauer, etwa in Erlebnistagen für Schulklassen, Führungen oder Teambildungs-events. Neu im Angebot sind Workshops, mit denen Unternehmen vor Ort die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) kennen lernen und konkrete Umsetzungsmöglichkeiten für den eigenen Geschäftsalltag erarbeiten können.



Karina von dem Berge

Für das Thema Nachhaltigkeit engagiert sich Karina von dem Berge schon seit ihrem Masterstudium in Business Administration an der Hochschule Luzern. Von Algen wusste sie zu diesem Zeitpunkt noch wenig – auch nicht, wie viel sie mit dem Klima und der Reduktion von CO<sub>2</sub> zu tun haben. Das änderte sich, als die wissenschaftliche Mitarbeiterin am Departement Wirtschaft der Hochschule Luzern auf ein Projekt des Departements Technik & Architektur stiess. Es hat zum Ziel, der Atmosphäre mit Hilfe von Algen CO<sub>2</sub> zu entziehen. Karina von dem Berge unterstützt das Forschungsteam bei der Gründung des Start-ups «Arrhenius AG».



Maire Walsh

«Ich fördere aktiv eine Kultur der ehrlichen und respektvollen Kommunikation, damit unsere Mitarbeitenden sich wohlfühlen und weiterentwickeln können.» Maire Walsh ist Partnerin bei PwC Schweiz, hat mehr als 25 Jahre Erfahrung in der Steuerberatung und gehört zum schweizerweiten Führungsteam der Steuer- und Rechtsabteilung. Zudem leitet sie die Abteilung «Tax and Legal Pharma Life Science» und führt den Standort in Zug mit einem Team von 120 Personen. Daneben ist sie fürs «Partner Development» zuständig und leitet das firmeninterne Frauen-Mentoring.



## Die Wirtschaftsförderung Luzern engagiert sich für einen prosperierenden Wirtschaftsstandort.

Wir stehen allen ansässigen Firmen als Anlaufstelle zur Verfügung, wenn es um Themen der Expansion, Entwicklung oder Finanzierung geht. In Zusammenarbeit mit den Standortgemeinden kümmern wir uns aktiv um die Unternehmen im Kanton Luzern.

### **Kernkompetenzen Unternehmensentwicklung**

- Standortmanagement für Unternehmen: Standortsuche und Standortentwicklung
- Vernetzung im Immobilienmarkt: Büro-, Industrie- und Gewerbeflächen
- Arbeitszonenmanagement und Baulandsuche
- KMU-Wachstumsfinanzierung: Banken, Bürgschaften und Stiftungen
- Unternehmensnachfolge
- Unternehmensgründung im Kanton Luzern: Neuunternehmerförderung und Startup-Community Zentralschweiz
- Vermittlung in Ombudsfällen zwischen Unternehmen und Behörden
- Luzerner Fachkräfteinitiative: lu-jobs.ch – die Plattform für freie Stellen im Kanton Luzern, kostenlose Inserierung für Unternehmen

*«Wir unterstützen die ansässigen Firmen in sämtlichen Phasen der Unternehmensentwicklung.»*

