



Freitag,
28.10.2022

«Dinner in Rosa» in der Privatklinik Bethanien zugunsten der Krebsliga Zürich

Der Erlös wird vollumfänglich der Krebsliga Zürich gespendet.

Informationen
& Anmeldung:



Jetzt auch spenden
via Twint:




BETHANIEN
Privatklinik
110 Jahre
klinikbethanien.ch

EINE PUBLIKATION VON SMART MEDIA

OKT '22

FOKUS.



DIE FRAU 2022



Prof. Dr. Maryna Viazovska

Die ukrainische Lehrstuhlinhaberin an der EPFL über ihr Heimatland, die Schönheit der Mathematik und wie diese im Alltag Verwendung findet.

Lesen Sie mehr auf fokus.swiss



BLEICHE WALD

Die Wohlfühl-Oase im Oberland

RESTAURANT | HOTEL | SEMINAR
WELLNESS | BEAUTY & MINDFULNESS
www.bleiche.ch





Zahlen zur Stellung der Frau

Die Frauen machen mit 50,4 Prozent knapp mehr als die Hälfte der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz aus. Was zeichnet sie aus statistischer Perspektive aus?

Ihr Bildungsniveau ist seit 50 Jahren zunehmend gestiegen. Im Jahr 2020 hatten ein Fünftel der Frauen ab 25 Jahren (21 Prozent) keine nachobligatorische Ausbildung und ein Drittel (35 Prozent) verfügten über einen Tertiärababschluss. Im Jahr 1970 waren die entsprechenden Anteile 60 und 4 Prozent. Seit 2010 erlangen mehr Frauen einen Hochschulabschluss als Männer; ein Trend, der sich künftig noch verstärken dürfte.

Frauen entscheiden sich häufiger als früher für Bildungsgänge, die mehrheitlich von Männern gewählt werden, z. B. in den Bereichen «Technik» und «Informatik». Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Bildungswahl bleiben jedoch weiterhin bestehen und schlagen sich im Arbeitsmarkt nieder, wo die Frauenvertretung in den verschiedenen Wirtschaftsbranchen relativ stark variiert.

In den letzten 50 Jahren hat auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen deutlich zugenommen. Die Erwerbsquote liegt heute für Frauen im Erwerbsalter von 15 bis 64 Jahren bei 80 Prozent und unterscheidet sich nicht mehr wesentlich zwischen Frauen mit oder ohne Kinder im Schulalter. Wobei Teilzeit in der Schweiz stark verbreitet ist: Acht von zehn erwerbstätigen Müttern mit Kindern im Vorschul- und Schulalter arbeiten Teilzeit. Das ist auch der Fall von vier von zehn alleinlebenden und fünf von zehn in einer Partnerschaft lebenden erwerbstätigen Frauen. Als Hauptgründe für die Teilzeitarbeit werden Kinderbetreuung und andere familiäre Verpflichtungen genannt. Trotz der zunehmenden Erwerbsbeteiligung sind Frauen, mit einem Anteil von 36 Prozent, in Führungspositionen immer noch deutlich untervertreten.

Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern betrug im Jahr 2018 in der Gesamtwirtschaft 19 Prozent. Persönliche und berufliche Faktoren erklären einen Teil dieses Lohnunterschieds. Der unerklärte Anteil belief sich auf 45 Prozent und entspricht 686 Franken pro Monat. Die



Die geringeren Einkommen der Frauen wirken sich auf ihr ganzes Leben aus.

Hälfte der arbeitnehmenden Frauen haben Ende Monat einen Nettolohn von maximal 4000.- Franken im Portemonnaie (Männer: 16 Prozent). Betrachtet man nur Vollzeitarbeitnehmende, sind 14 Prozent der Frauen in dieser Situation (Männer: 5 Prozent).

Die individuellen Beiträge des Mannes bzw. der Frau zum Arbeitseinkommen eines Paarhaushaltes sind das Resultat der unterschiedlichen Erwerbsbeteiligung

und Entlohnung der beiden Partner. Frauen tragen zu rund einem Drittel am jährlichen Arbeitseinkommen des Haushaltes bei (2020: 34 Prozent, 2007: 31 Prozent). In Paaren ohne Kinder unter 25 Jahren im Haushalt beläuft sich der Beitrag der Frau auf 42 Prozent. Er ist niedriger, wenn Kinder unter 25 Jahren im Haushalt leben: 27 Prozent.

Die geringeren Einkommen der Frauen wirken sich auf ihr ganzes Leben aus und sind im Kontext der in unserer Gesellschaft vorherrschenden Arbeitsteilung zu sehen. Obwohl 15- bis 64-jährige Frauen und Männer insgesamt etwa gleich viele Arbeitsstunden leisten (2020: 53 bzw. 52 Stunden pro Woche), liegt das Schwerkgewicht der Männer bei der Erwerbsarbeit (31 Std.), während Frauen den Grossteil der unbezahlten Haus- und Familienarbeit leisten (30 Std.). Gemäss der monetären Schätzung entsprach die von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit – d.h. Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit – im Jahr 2016 einem Betrag von 192 Mia. Franken.

Vor 50 Jahren stimmten die Schweizer Männer in einer Volksabstimmung der Einführung des Frauenstimm- und Wahlrechts auf eidgenössischer Ebene zu. Seither ist die Vertretung der Frauen in der Politik schrittweise gestiegen. Eine paritätische Vertretung ist jedoch noch nicht gegeben. Im Nationalrat erreichte der Frauenanteil an den letzten Wahlen mit 42 Prozent einen Höchststand seit Einführung des Frauenstimmrechts. Im Ständerat sind Frauen mit rund einem Viertel (26 Prozent) vertreten. Auf kantonaler Ebene beträgt der Anteil in den Regierungen ebenfalls rund ein Viertel (27 Prozent) und in den Parlamenten ist er mit einem Drittel (33 Prozent) etwas höher. In den Städten liegt der Frauenanteil in den Exekutiven bei 31 Prozent und in den Legislativen bei 39 Prozent.

Text **Katja Branger**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bundesamt für Statistik, verantwortlich für die Statistik der Gleichstellung von Frau und Mann



LESEN SIE MEHR.

- 04 AHV-Reform
- 06 Expertenpanel
- 08 Impostor-Syndrom
- 12 Interview: Maryna Viazovska
- 18 Mental Load
- 22 Brustkrebs
- 24 Aktivismus

FOKUS DIE FRAU 2022.

PROJEKTLEITUNG

SOPHIE SZEPESI

COUNTRY MANAGER

PASCAL BUCK

PRODUKTIONSLEITUNG

MIRIAM DIBSDALE

LAYOUT

ANJA CAVELTI

TEXT

MARINA S. HAQ, VANESSA BULLIARD,

JULIA ISCHER

TITELBILD

EPFL/FRED MERZ

DISTRIBUTIONSKANAL

TAGES-ANZEIGER

DRUCKEREI

DZZ DRUCKZENTRUM AG

gedruckt in der
schweiz

SMART MEDIA AGENCY.

GERBERGASSE 5, 8001 ZÜRICH, SCHWEIZ

TEL +41 44 258 86 00

INFO@SMARTMEDIAAGENCY.CH

REDAKTION@SMARTMEDIAAGENCY.CH

FOKUS.SWISS



Viel Spass beim Lesen!
Sophie Szepesi
Project Manager

ANZEIGE

BUSINESSTAG

für Frauen

27. Oktober 2022, Vaduz

Erfolgsrezepte und Impulse für Entscheidungsträgerinnen und Wirtschaftsinteressierte



SIMONA SCARPALEGGIA
Top-Managerin und
Verwaltungsrätin



PETRA JENNER
Top-Managerin



GERLINDE MANZ-CHRIST
Executive Coach und
ehemalige Diplomatin



GIADA ILARDO
Gründerin und
Inhaberin Giah AG



MONIKA SCHÄRER
Moderatorin

www.businessstag.li

10% AUF LETZTE TICKETS
Rabattcode: «Fokus Frau»

«Ich hoffe sehr, dass ich durch meinen Weg eine gewisse Vorbildfunktion erfüllen kann»

Frauen in Führungspositionen sind in der Finanzbranche nach wie vor rar. Als Country Managerin von Mastercard Schweiz bricht Daniela Massaro dieses Narrativ auf. Das hat bei Mastercard Tradition: Denn im Unternehmen wird Inklusion und Diversität schon lange gelebt. Wie geht man dafür vor – und welche weiteren Ziele hat man sich gesteckt?
Interview mit Dr. Daniela Massaro, Country Managerin Mastercard Schweiz

Daniela Massaro, Sie stehen seit über vier Jahren Mastercard Schweiz als Country Managerin vor. Welches Fazit ziehen Sie aus dieser Zeit?

Obschon es sich bei vier Jahren eigentlich um eine vergleichsweise kurze Zeitdauer handelt, ist seit meinem Amtsantritt enorm viel geschehen. Dementsprechend fällt auch mein Fazit differenziert aus: Die ersten beiden Jahre in meiner Führungsrolle bei Mastercard erlebte ich als euphorisch sowie als von enormer Dynamik geprägt. Mit dem Ausbruch der Pandemie verlagerte sich der Alltag dann ins Homeoffice, was verständlicherweise alles veränderte. Eine Tatsache, die durch Covid meines Erachtens stark augenfällig wurde, ist die Relevanz von Inclusion in Unternehmen.

Inwiefern?

Es zeigte sich, dass die Kinderbetreuung noch immer mehrheitlich von den Frauen erbracht wird. Durch die Pandemie entstand für arbeitstätige Frauen weltweit eine massive Doppelbelastung: Sie hatten einerseits ihrer Arbeit im Home-Office nachzukommen, konnten gleichzeitig aber keine Betreuungseinrichtungen für ihre Kinder nutzen. Als Folge davon kam es zu vielen Kündigungen von Frauen, da sie mit der neuen Situation schlicht überfordert waren. Wir haben bei Mastercard Schweiz sehr früh auf diese Entwicklung mit verschiedenen Engagements reagiert. Unter anderem haben wir den «Mental Health Day» eingeführt. Dieser soll unseren Mitarbeiter:innen Zeit und Musse geben, um sich mit sich selbst zu beschäftigen und wieder zu Kräften zu kommen. Zudem kann man bei uns insgesamt fünf «Covid-Tage» beziehen. Diese Freitage kann man schnell und unkompliziert in Anspruch nehmen, etwa wenn man eine erkrankte Person pflegen muss. Solche und weitere Massnahmen haben vor allem unseren weiblichen Angestellten dabei geholfen, die neue Ausgangslage während der Pandemie besser meistern zu können.

Gemäss dem «Global Gender Gap Report 2021» weist die Schweiz weltweit die kleinsten Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen auf. Können wir uns auf diesen Lorbeeren ausruhen – und wie wird das Thema bei Mastercard gehandhabt?

Ausruhen sollten und dürfen wir uns keinesfalls. Denn um Fairness und Gleichstellung im unternehmerischen Kontext nachhaltig sicherzustellen, müssen wir immer wieder den Status Quo hinterfragen, Fakten überprüfen und Daten auswerten. Ich bin ein bekennender Zahlenmensch und mir ist es dementsprechend wichtig, dass man gezielt Fakten schafft und sie als Entscheidungsbasis nutzt.

Bei Mastercard Schweiz tun wir dies kontinuierlich. Daher ist «Equal Pay» bei uns seit über 15 Jahren ein fester Bestandteil unserer Wertekultur. Man darf Diversität allerdings nicht nur aus der Geschlechter-Perspektive betrachten: Wir bemühen uns auch um kulturelle, soziale, religiöse sowie altersbezogene Vielfalt. Wir haben uns diesbezüglich sämtliche ESG-Ziele auf die Fahne geschrieben und erachten «Diversity and Inclusion» als eine zentrale Leadership-Aufgabe. Was ich betonen möchte: Diese Massnahmen dürfen nicht einfach als Image-Building abgetan werden. Denn sie bringen ganz reale unternehmerische Vorteile mit sich.

Welche sind das?

Der internationale Wettbewerb wird in vielen Branchen härter, gleichzeitig sind Unternehmen mit einer schwierigeren Ausgangslage konfrontiert. Agilität und Innovationskraft sind daher gefordert. Und diese entstehen nur dann, wenn man über diverse sowie inklusive Teams verfügt, die dank ihrer unterschiedlichen Backgrounds und Expertisen gemeinsam zu neuen Lösungen gelangen können. Wir bei Mastercard wissen aus Erfahrung, dass dies der richtige Weg ist, um den steigenden Ansprüchen von Konsument:innen sowie unseren Partnerunternehmen nachzukommen.

Sie haben als Country Managerin von Mastercard Schweiz die «EqualVoice United 2025»-Charta unterschrieben. Worum handelt es sich dabei und welchen Stellenwert hat dieser Schritt für Sie?

Die Initiative wurde 2019 von Ringier-CFO Annabella Basler lanciert. Das Ziel dieser Bemühungen besteht darin, Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben sowie Frauen in den Medien sichtbar zu machen. Ein Werkzeug, welches dafür zur Anwendung kommt, ist der «EqualVoice-Factor», der aus verschiedenen Messgrössen errechnet wird. Und wie ich bereits gesagt habe, bin ich ein Zahlenmensch und vertrete die Ansicht, dass man Dinge messen und belegen muss, um sie verändern zu können. Im Rahmen von «EqualVoice United 2025» verpflichten wir uns gemeinsam mit neun anderen Schweizer Unternehmen dazu, bis 2025 die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweizer Wirtschaft zu erreichen. So stehen wir im laufenden Austausch zueinander, entwickeln gemeinsam Ideen und Lösungsansätze, inspirieren uns gegenseitig. Wir bei Mastercard verfolgen grundsätzlich einen «Act local, think global»-Ansatz, welcher mir persönlich sehr zusagt. So wollen und werden wir auch bei diesem Thema eine Vorreiterrolle einnehmen.

Sie sind die Schweizer Chefin eines der bekanntesten Finanzunternehmen der Welt.

Als Frau sind Sie auf dieser Hierarchiestufe noch immer relativ allein. Wie haben Sie es geschafft, den Herausforderungen zu begegnen, mit denen Frauen im Business zu kämpfen haben?

Vor meiner Zeit bei Mastercard arbeitete ich bei GE Money Bank sowie Swisscard. Ich kam dadurch in den Kontakt mit der angelsächsischen Art und Weise, wie Unternehmen geführt werden. Mich faszinierte dabei nicht nur der vergleichsweise hohe Frauenanteil, sondern auch die Tatsache, dass viele Führungspersonen Kinder und Familie hatten. Dies zeigt einmal mehr, dass die Kinderbetreuung ein absolutes Kernthema darstellt, wenn wir von der beruflichen Entwicklung von Frauen sprechen. Ich selbst habe eine Tochter, die mittlerweile im Teenager-Alter ist. Vor meiner Schwangerschaft überlegte ich lange, ob und wie ich meine Karriereziele und meinen Kinderwunsch vereinbaren konnte. Während meiner Zeit bei GE sah ich, dass viele der amerikanischen Mitarbeiterinnen das Konzept Familie breiter abstützten: Ergänzend zur gemeinsamen Kinderbetreuung holten sich einige zusätzliche Hilfe, zum Beispiel in Form einer Nanny. Dieses Modell lässt sich auch in der Schweiz mithilfe von spezialisierten Instituten gut umsetzen. Ich nahm mir diese Frauen zum Vorbild und gestaltete mir so eine gute Balance zwischen Beruf und Familie. Für mich hat das ideal funktioniert und ich bin froh, dass ich auf diese Weise meine privaten sowie meine beruflichen Träume angehen konnte.

Im «2021 Global Inclusion Annual Report» zeigt sich, dass Mastercard die Anzahl Frauen in Senior- und Leadership-Rollen um 33 Prozent steigern konnte. Wie gelingt das?

Wir erreichen dies, indem wir die notwendigen Infrastrukturen und Voraussetzungen schaffen: Flexible Arbeitsplatzgestaltung gehört ebenso dazu wie die Möglichkeit zu Job-Sharing und Teilzeitarbeit. Das führt dazu, dass wir über einen hohen Frauenanteil verfügen, was wiederum einen positiven Folgeeffekt hat: Frauen ziehen Frauen an. Das Gefühl, dass man als Frau nicht allein ist, schafft Sicherheit und Komfort am Arbeitsplatz. So erhöht sich das Interesse weiblicher Talente für ein Unternehmen quasi automatisch. Natürlich hoffe ich sehr, dass auch ich durch meinen Weg eine gewisse Vorbildfunktion erfüllen kann.

Wie lautet Ihre Botschaft an alle Frauen, die vielleicht vor der gleichen Frage stehen, wie Sie damals vor Ihrer Schwangerschaft?

Bewahrt euch eure Unabhängigkeit, seid euch selbst treu und verwirklicht euch in den Bereichen, die euch Freude bereiten. Und seid umsichtig in der Partnersuche: Hinter jeder Frau steht ein guter Partner oder eine gute Partnerin.

Sie haben bereits erwähnt, dass sich Inklusion und Diversität nicht nur auf die Geschlechterfrage beschränken sollte.

Richtig. Daher achten wir bei Mastercard darauf, dass wir auch anderen Anspruchsgruppen gerecht werden. Dazu gehören etwa Menschen, die der LGBTQ+-Bewegung angehören. Im vergangenen Jahr haben wir die «True Name»-Initiative initiiert. Damit geben wir Menschen die Möglichkeit, denjenigen Namen für ihre Finanzangelegenheiten zu nutzen, der ihrer Identität entspricht. Das mag für sich genommen wie ein kleiner Schritt erscheinen. Doch wenn man sich vor Augen führt, wie häufig man den eigenen Namen für die Abwicklung von Finanzgeschäften angeben muss, zeigt sich die wahre Tragweite dieser Massnahme. Und mit Touch Card haben wir einen Schritt zur Inklusion von Menschen mit Sehbehinderung getan: Alle Informationen auf der Bezahlkarte sind mit der Blindenschrift Braille verfasst.

Welches sind Ihres Erachtens die grossen Themen und Baustellen der Zukunft hinsichtlich Diversität und Inklusion?

Die Work-Life-Balance wird für Menschen immer wichtiger. Unternehmen stehen daher in der Verantwortung, Mitarbeiter:innen in diesem Feld zu unterstützen. Zudem besteht sicherlich noch Optimierungspotenzial im Bereich Kinderbetreuung. Ferner muss es uns schon früh gelingen, Gendernormen aufzubrechen und junge Mädchen für technische Berufe zu begeistern. Darum unterstützen wir unter anderem die Initiative «Girls4Tech». deren Ziel besteht darin, Mädchen auf eine neue Weise an technische Themen heranzuführen und für MINT-Fächer zu begeistern. Wir führen dazu selbst ebenfalls verschiedene Seminare und Workshops durch, gemeinsam mit Partnern wie der Pro Juventute.

Über Mastercard (NYSE: MA)

Mastercard ist ein internationales Technologieunternehmen im Zahlungsverkehr. Unser Ziel ist es, eine inklusive, digitale Wirtschaft voranzutreiben, von der alle Beteiligten weltweit profitieren. Deshalb sorgen wir dafür, dass Zahlungen sicher, einfach und smart abgewickelt und für jeden zugänglich gemacht werden. Unsere Innovationen und Lösungen basieren auf sicheren Daten und Netzwerken und helfen Einzelpersonen, Finanzinstituten, Regierungen und Unternehmen, die Bandbreite ihrer Möglichkeiten voll auszuschöpfen. Unser «Decency Quotient» prägt unsere Unternehmenskultur und all unsere Aktivitäten. Mit Verbindungen in mehr als 210 Ländern und Gebieten tragen wir so zu einer nachhaltigen Welt bei, die für alle vielfältige Möglichkeiten eröffnet.

Weitere Informationen unter www.mastercard.ch

Sponsored.



Möglichkeiten entdecken!

Ein Praktikum, ein Traineeprogramm oder eine passende Einstiegsstelle? Der Women's Contact-Day vom 21. November 2022 im X-TRA in Zürich informiert über die vielfältigen Angebote und Karriereperspektiven für Studentinnen und Absolventinnen bei Top-Arbeitgebenden der Schweizer Wirtschaft. In persönlichen Gesprächen können nachhaltige Kontakte zu HR-Verantwortlichen aus verschiedensten Unternehmen geknüpft werden. Ausserdem wird am Event ein vielfältiges Rahmenprogramm mit spannenden Diskussionen an den Club-Talks, einem Keynote Speech zum Thema «Warum genau dein Lifestyle dich zum Erfolg führt», einem kostenlosen Bewerbungsfoto und einem CV-Check geboten.

Die Registrierung unter www.womenscontactday.ch ist kostenlos.





AHV-Alter 65 für Frauen

Am 25. September 2022 wurde über die AHV-Reform abgestimmt. Mit 50,6 Prozent wurde die Gesetzesänderung knapp angenommen. Im Interview mit «Fokus» klärt der Pensionskassen-Experte André Tapernoux, Partner der Keller Experten AG und Präsident des Vereins unentgeltliche BVG-Auskünfte, darüber auf.

André Tapernoux



Worum ging es bei der Abstimmung über die AHV 21 am 25. September?

Es ging um die finanzielle Stabilisierung und Flexibilisierung der AHV. Diskutiert wurde vor allem die Ersterer, welche eine Erhöhung des Rentenalters oder neu Referenzalters der Frauen von 64 auf 65 Jahre sowie eine Erhöhung der Mehrwertsteuer beinhaltet.

Was ist die Problematik beim AHV-Alter 65 für Frauen und Care-Work?
Bei unbezahlter Care-Work schiebt sich die Rente um ein Jahr auf. Damit muss ein Jahr mehr überbrückt werden.

Wie kann gratis ausgeführte Care-Arbeit vergütet werden, damit es zu keiner Diskrepanz in der Altersvorsorge kommt?

In der AHV ist dies mit den Erziehungs- und Betreuungsgutschriften seit rund 25 Jahren der Fall. In der Pensionskasse ist es deutlich schwerer, da dort für unbezahlte Arbeit kein Geld angesammelt wird.

Wen betrifft die AHV 21?

Alle Frauen ab Jahrgang 1961, werden bis zum neuen Referenzalters länger arbeiten müssen. Ab 2025 ist das Referenzalter drei Monate höher im ersten Jahr, dann sechs, neun und schlussendlich zwölf Monate. Zudem werden alle Personen mehr Mehrwertsteuern bezahlen müssen.

Sind Frauen bei der Rente benachteiligt? Welche «Schicht» ist am meisten betroffen?

In den als «Übergangsgeneration» bezeichneten Jahrgängen 1961 bis 1969 sind Frauen mit einem mittleren Einkommen von CHF 70 000 bis 80 000 pro Jahr am stärksten betroffen, da sie am wenigsten Zuschläge bekommen, genauer CHF 50 pro Monat oder weniger. Gleichzeitig müssen sie die höchsten Kürzungen von 3,5 Prozent für ein Jahr Vorbezug hinnehmen.

Beim Einkommen ist zu berücksichtigen, dass dieses auch zum Teil aus den Erziehungs- und Betreuungsgutschriften aus Care-Arbeit entstehen kann, also das effektive Bareinkommen für die betroffenen Frauen unter Umständen im Extremfall nur etwa CHF 35 000 bis 40 000 beträgt. Bei tieferen Einkommen ist der Zuschlag höher oder die Reduktion tiefer. Bei höherem Einkommen ist davon auszugehen, dass eine Rente aus einer Pensionskasse das Alterseinkommen zusätzlich erhöht.

Gibt es schon eine Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf die Rente oder ermöglicht das erst die AHV 21?

Die Renten aus der AHV waren vorher für Frauen mit Alter 64 gleich hoch wie bei Männern mit Alter 65. Neu gilt das gleiche Referenzalter. Bis auf die temporären Zuschläge für Frauen und die tieferen Kürzungssätze sind bei der AHV 21 die Geschlechter nun gleichgestellt. Es ist zu beachten, dass die Frauen bei den Pensionskassen bisher meist schlechter gestellt waren, weil sie im Alter von 64 weniger angespart und damit eine etwa fünf bis sieben Prozent kleinere Rente hatten als im Alter von 65. Das galt insbesondere auch für

Invalide, deren Altersguthaben häufig nur bis Alter 64 geäuft wurde, während Männer noch ein Jahr mehr Altersgutschriften und Zinsen erhielten. Auch mit dieser leichten Besserstellung der Frauen bleiben die Unterschiede bei den Pensionskassenrenten sehr gross. Laut der Neurentenstatistik 2020, erhalten Frauen derzeit rund einen Drittel tiefere Rentenleistungen als Männer. Das ist in erster Linie auf die sehr grosse Differenz bei den Pensionskassenrenten zurückzuführen, wo Frauen gerade mal die Hälfte derjenigen der Männer erhalten. Schaut man die Zahlen genauer an, ist dies vor allem ein Problem der Verheirateten, Geschiedenen und Verwitweten, also potenziell der Mütter. Dem Bundesrat zufolge besteht dieser Unterschied bei Ledigen nicht. Gegen den Unterschied könnte also unter anderem ein Splitting bei den Pensionskassenrenten helfen. Bei den AHV-Renten besteht dieses schon, bei den Pensionskassen nur im Fall einer Scheidung.

Was spricht für das AHV-Alter 65?

Die Gleichstellung von Männern und Frauen. Zudem besteht jetzt kein Anreiz mehr für Frauen, ein Jahr früher in Pension zu gehen. Das hat wirtschaftlich positive Effekte. Die gegenüber der OECD unterdurchschnittliche Erwerbsquote für Personen ab 65 dürfte sich erhöhen.

Was spricht gegen das AHV-Alter 65?

Wirtschaftlich gesehen spricht wenig dagegen. Gesundheitlich kann es bei einzelnen Personen beziehungsweise in einzelnen Branchen Probleme geben. Sinnvoll sind deswegen auch Branchenlösungen für vorzeitige Pensionierungen, zum Beispiel ab Alter 60 in der Baubranche dank dem flexiblen Altersrücktritt «FAR».

Kann eine Frau noch vor dem Alter 65 in Rente gehen?

Ja, in der Übergangszeit bei tiefen Löhnen mit Alter 64 sogar ohne Einbussen. Sonst können alle spätestens ab Alter 62 in Pension gehen, wenn sie es sich leisten können.

Wie schlecht steht es um die Finanzen der AHV?

2016 bis 2019 stiegen die Ausgaben bei der AHV jedes Jahr um ca. 2,1 Prozent, während die Einnahmen ohne Kapitalerträge rund 1,8 Prozent wuchsen. Das klingt nach einem kleinen Unterschied. Aber es führt dazu, dass in zehn Jahren ohne Massnahmen rund CHF 1,5 bis 2 Milliarden fehlen. Die AHV hat derzeit noch genug Geld, kann aber auf längere Frist nicht höhere Defizite machen.

Wie hängen die Abstimmungsvorlagen zur AHV 21 und zur Erhöhung der Mehrwertsteuer zusammen?

Beide gehören zum Konzept der AHV 21. Wäre eine Vorlage abgelehnt worden, wäre die ganze AHV 21 gescheitert, da dann entweder die Finanzierung oder die Anpassung des Rentenalters gefehlt hätte.

Weshalb soll auch die Mehrwertsteuer steigen?

Die Erhöhung des Rentenalters für Frauen genügt nicht, um die Stabilisierung der AHV für die nächsten zehn Jahre zu sichern. Mehreinnahmen waren darum notwendig, unter anderem auch um die Leistungen für die Übergangsgeneration zu finanzieren.

Interview Marina S. Haq

BRANDREPORT • VERBAND WIRTSCHAFTSFRAUEN SCHWEIZ

«Wir wollen eine starke Community für Frauen in der Wirtschaft!»

Die AHV-Reform wurde sehr emotional geführt und leider wenig sachlich. Die Debatte hat gezeigt, wie abhängig die Frauen noch sind.

Clivia Koch
Präsidentin
Wirtschaftsfrauen
Schweiz



Fakt: Eine von vier erwerbstätigen Frauen in der Schweiz ist nicht in der zweiten Säule versichert. Das ist nicht gut. Wie kann es in einer emanzipierten Generation noch sein, dass Frauen im Nachteil sind? Die Antwort ist simpel: Wer weniger in die Pensionskasse einzahlt, bekommt auch weniger. Und die Gründe, warum Frauen weniger einzahlen, sind eigentlich auch bekannt:

- Gender-Pay-Gap.
- Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Elternzeit.
- Hohe Scheidungsraten und Teilzeitfälle.
- Planung der Finanzen: Frauen beschäftigen sich rund 13 Jahre später mit ihren Finanzen als Männer.

Veränderung der Rollen

Frauen haben in der heutigen Gesellschaft einen immer höheren Stellenwert. Dies ist auch an den zahlreichen Errungenschaften der Frauen in den letzten Jahren zu sehen. Doch in Sachen finanzieller Unabhängigkeit sind die Frauen noch weit hinterher. Viele Frauen sind noch immer abhängig von ihren Partnern oder von staatlichen Zuschüssen. Das kann kaum der Schlüssel für ein selbstbestimmtes und sorgenfreies Leben sein. Die Lösung ist, dass Frauen ihre finanzielle Unabhängigkeit erlangen. Das können sie nur durch eine aktive Auseinandersetzung mit den eigenen Zielen und Finanzen erreichen.

Vorbilder zeigen den Weg

Frauen glauben immer noch, zugunsten anderer zurücktreten zu müssen. Ein authentisches Leben zu führen, ohne dabei egoistisch zu werden, scheint unmöglich. Orientieren wir uns an Vorbildern. Bei mir sind es meine Mutter und Grossmütter – sie hatten keine drei Säulen in der Altersvorsorge und sahen die Männer nicht als Vorsorge. Sie waren mutig und fanden die perfekte Balance zwischen den eigenen Bedürfnissen

“Frauen, die für sich selbst aufstehen, stehen für alle Frauen auf.”

und denen der anderen. Natürlich war es nicht leicht für sie und sie trafen auf Widerstand, das hielt sie nicht auf. Meine Mutter war klug, mutig, humorvoll und verlangte von meinem Vater einen angemessenen Lohn als Mitunternehmerin. Es gab zwar etwas Streit. Sie bekam den Lohn einer Geschäftsführerin und mein Vater meinte: Er hätte nicht «Everybody's Darling» geheiratet. Meine Mutter hat gelacht, denn wer versucht, allen zu gefallen, ist am Ende nur ein schwaches Abziehbild seiner selbst. Das Unternehmen florierte dank ihrer Verhandlungsfähigkeit.

Starke Frauen lassen auch mal Fünf gerade sein und ärgern sich nicht über die Welt. Klar, das Leben ist nicht immer einfach und manchmal können wir etwas Hilfe gebrauchen. Wir «Wirtschaftsfrauen Schweiz»

gestalten, gehen in den Dialog und glauben: Frauen, die für sich selbst aufstehen, stehen für alle Frauen auf. Sie wissen, was sie wert sind. Ohne Wut, aber mit Mut und ohne dass wir uns zu Opfer machen. Manchmal höre ich, ich hätte dich netter eingestuft. Doch wer für Milliarden Vermögen verantwortlich war und Firmen aus der Krise gebracht hat, kann nicht nur nett sein. Na ja, meine Mutter ist nach Kanada ausgewandert und längst gestorben. Doch in unserem Städtchen erinnert man sich immer noch an sie.

Weitere Informationen: wirtschaftsfrauen.ch

WIRTSCHAFTSFRAUEN SCHWEIZ
SWISS BUSINESS WOMEN 

Frauen sollen Karriere machen können

Die Schweiz ist stolz auf ihr Bildungssystem. Zu Recht. Volksschule, Gymnasien und Fach- und Hochschulen weisen im internationalen Vergleich ein generell gutes Qualitätsniveau auf, die schulischen und beruflichen Ausbildungswege sind auf allen Stufen durchlässig gestaltet, für Frauen und für Männer. Auch ist in den letzten Jahren stark in Weiterbildungsangebote und bildungsrelevante Infrastruktur investiert worden. Das dient dem Bildungs-, Forschungs- und Wirtschaftsstandort Schweiz, dem Wohlstand und der ganzen Gesellschaft. Aber noch immer verzichten Frauen häufiger als Männer auf eine Karriere. Oft ist der Grund das Muttersein. Das ist schade, und es müsste nicht sein.

Erfreulicherweise ist es in den letzten Jahrzehnten in der Schweiz zu einer Angleichung des Bildungsniveaus von Frauen und Männern gekommen. Das wirkt sich nicht zuletzt positiv auf die Beschäftigungsquote der Frauen aus. Noch immer aber arbeiten Frauen häufiger als Männer nur in Teilzeit und unterbrechen oder verringern ihre Berufstätigkeit bei der Geburt eines Kindes. Es mag dafür persönliche Motive geben, die es zu respektieren gilt. Oft aber sind es immer noch praktische und finanzielle Gründe, die Paare dazu verleiten, bei der Familiengründung die Erwerbstätigkeit eines Elternteils – meist ist es die der Frau – zu reduzieren oder gar aufzugeben. Dieser Karriereverzicht müsste nicht sein.

Globegarden setzt sich seit der Gründung der Träger-schaft 2008 dafür ein, dass insbesondere Frauen keinen Nachteil mehr erfahren sollen durch das Mutterwerden. Der führende Anbieter von Kinderbetreuung in der Schweiz glaubt an die Vereinbarkeit von Familie und Karriere und lebt das in den eigenen Einrichtungen vor, sowohl gegenüber den Kunden als auch den eigenen Mitarbeitenden. In ihrer Mehrheit sind es Frauen, unter ihnen viele Mütter. Die inzwischen über 60 Kitas in allen grösseren Ballungszentren der Deutschschweiz bieten zeitlich sehr flexible Betreuungsangebote und attraktive Arbeitsbedingungen. Und sie schaffen für Kinder einen Rahmen, in dem sich diese auch ausserhalb der familiären Fürsorge geborgen fühlen und bestmöglich entwickeln können.

Die Trägerschaft investiert seit Jahren überdurchschnittlich viel in die Aus- und Weiterbildung der über 900 Mitarbeitenden. Zuoberst stehen dabei immer das Kindeswohl und die Betreuungsqualität. Beides wird auf freiwilliger Basis regelmässig durch

externe Prüfinstitute aufwändig zertifiziert. Diesen Sommer ist globegarden zudem als einer der 50 besten Arbeitgeber in Europa und einer der zehn besten in der Schweiz mit dem Label «Best Workplace» ausgezeichnet worden. Das war angesichts der schwierigen Pandemiezeit besonders erfreulich.

Vielfältig, aber teuer

Die Schweizer Krippenlandschaft hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Das Angebot ist grösser und vielfältiger geworden. Und doch sind die Herausforderungen weiterhin gross: Neben dem Fachkräftemangel, unter dem auch diese Branche leidet, ist sie mit einem föderalen Flickenteppich aus sehr unterschiedlichen und immer zahlreicheren

Vorgaben durch Aufsichtsgremien in den einzelnen Standortgemeinden konfrontiert. Der damit verbundene Aufwand und generell steigende Kosten verteuern das Krippenangebot, was das eigentliche Ziel gefährdet: Eltern in der Schweiz die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch finanziell zu ermöglichen. Wer keinen Anspruch auf staatlich subventionierte Plätze hat, muss für die Kinderbetreuung tief in die eigene Tasche greifen. Globegarden hält das für falsch. Darum befürwortet das Unternehmen Betreuungsgutschriften, wie sie etwa in Bern oder Luzern bereits existieren. Dieses System lässt Eltern die Wahlfreiheit, in welche Kita sie ihr Kind geben wollen. Das stärkt den Wettbewerb um das für Kind und Eltern passende Betreuungsangebot. Dabei

müssen für alle Marktteilnehmer einheitliche Qualitätsvorgaben und faire Rahmenbedingungen gelten.

Flexibel und verlässlich

Heute mehr denn je versteht sich globegarden als ein Unternehmen, das die gesellschaftlichen Bedingungen für Familien, für Frauen, für Kinder so gestalten will, dass die Vereinbarkeit zwischen Mutter- und Vatersein und beruflicher Karriere auch in der Schweiz kein Widerspruch mehr ist. Globegard will eine Betreuung anbieten, die den Bedürfnissen sowohl der Kinder als auch der Eltern bestmöglich Rechnung trägt: flexibel, verlässlich, innovativ und auch bezahlbar. Damit sich eine gute Bildung auch dann noch lohnt, wenn eine Familie entsteht.

Text Christina Mair



Die Autorin hat zusammen mit Caroline Staehelin und Kristina Rebsamen 2008 die Kita-Trägerschaft globegarden gegründet. Das nicht-gewinnorientierte Unternehmen ist heute mit über 60 Einrichtungen in der ganzen Deutschschweiz vertreten und wird von den drei Inhaberinnen noch immer persönlich geführt. Die nach ISO-Norm zertifizierte Qualitätsanbieterin beschäftigt über 900 Mitarbeitende, davon über 150 Lernende. Sie betreibt Kitas mit wald- und naturpädagogischem Schwerpunkt, zweisprachige und einsprachige Kitas, moderne Innenstadtkitas, Betriebskitas oder auch an die Montessori- oder Emmi-Pikler-Pädagogik angelehnte Kitas.

www.globegarden.ch



VONTOBEL • BRANDREPORT

«Die Geburt eines Babys soll ein Anlass zum Feiern sein»

Mit dem Peer-Coaching-Programm für und von Eltern sorgt Vontobel dafür, dass das freudige Ereignis auch beruflich und für die Karriere nicht zum Hindernis wird.

Ana Piubel
HR Business
Management &
Director Diversity &
Inclusion



Die vom Bundesamt für Statistik BFS im letzten Jahr durchgeführte Familienstudie zeigt auf, dass rund sieben von zehn Frauen (69 Prozent) und knapp zwei Drittel der Männer (62 Prozent) im Laufe ihres Lebens Eltern werden. Und das meistens im besten Alter ab etwa 30 Jahren, in dem auch die Karriere so richtig lanciert werden sollte.

Nur wenige Mütter kehren zurück

Frauen, die Karriere machen, sind kinderlos, ehrgeizig und nicht bereit, ihr Privatleben für den Beruf zurückzustellen – so das gängige Klischee. Und viele Arbeitgeber sind tatsächlich auch noch dieser Meinung und geben Müttern schon gar nicht die Gelegenheit, zu beweisen, dass Karriere und Muttersein durchaus möglich ist. Wie die Familienstudie des BFS auch ausweist, arbeiten nur 17,9 Prozent Vollzeit mit Kindern zwischen 13 und 24 Jahren. Um das zu ändern, sind natürlich auch die Väter bzw. die gesamte Gesellschaft und der Wandel der Arbeitgeberkultur gefordert.

Den Wiedereinstieg vorbereiten

«Die Geburt eines Babys soll ein Anlass zum Feiern sein und nicht der Grund, die berufliche Karriere abzubrechen», sagt Ana Piubel, Director HR Business Management bei Vontobel. Vor allem sei es auch die Zeit der sorgfältigen Vorbereitung und Planung – zu Hause und am Arbeitsplatz. «Ob man sich auf die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorbereitet, einen

reibungslosen Wiedereinstieg nach der Familienzeit gewährleisten möchte oder den nächsten Karriereschritt plant – mit dem Peer-Coaching-Programm für und von Eltern unterstützen wir diese, den Übergang so reibungslos wie möglich zu gestalten.»

Als zukunftsorientierte Arbeitgeberin ist Vontobel bestrebt, vor allem die weiblichen Führungskräfte in der «Rushhour» des Lebens noch aktiver zu unterstützen. Das Ziel dabei ist, sie im Unternehmen zu halten und nicht zu verlieren. Die Geburt eines Kindes ist dafür eine kritische Zeit – insbesondere Mutter- und Vaterschaftsurlaube führen zu Unterbrechungen und oft zu einem grossen Ungleichgewicht zwischen dem Privat- und dem Berufsleben.

Austausch mit anderen Eltern

Im Peer-Coaching-Programm haben die Eltern die Möglichkeit, sich mit Müttern und Vätern in der gleichen Situation auszutauschen. Zudem werden sie während eines Jahres von ausgebildeten Coaches begleitet. Diese sind mit der Vontobel-Kultur vertraut und geben ihre persönlichen Erfahrungen bei der Bewältigung von Herausforderungen im Zusammenhang mit Familie und Beruf gerne weiter. Zu den Themen gehören Werte und Ziele, Karriereentwicklung, Kommunikation und Beziehungen, Work-Life-Balance, Selbstfürsorge, Gesundheit und Wohlbefinden, Konfliktmanagement oder Resilienz. Dieses Programm zeigt, dass Vontobel grossen Wert auf Chancengleichheit in wichtigen Lebensphasen legt und damit die Entwicklung im Unternehmen zeitgemäss und inklusiver definiert.

Inklusion schafft Brücken

«Diversität und Inklusion beginnt mit einem grossartigen Arbeitsplatz für uns alle», ist Ana Piubel überzeugt. «Dazu schaffen wir ein Umfeld und eine Kultur, die auf gegenseitigem Respekt beruht. Für uns ist insbesondere die Inklusion der richtige Ansatz, um intern Brücken zu bauen, Chancen zu eröffnen und Menschen zusammenzubringen.» Die Basis dafür beruhe auf der Wertschätzung und dem Verständnis für Unterschiedlichkeiten in den Bereichen kulturelle Vielfalt, Gleichberechtigung und den verschiedenen Generationen.

Weitere Programme wie das interne Mentoring, die externe Mitarbeiterberatung, unterschiedliche Trainings im Bereich Kommunikation & Kollaboration, Interviewtechniken, Führungsentwicklung sowie Sprachbildung unterstützen unsere Inklusionskultur. Zudem investiert Vontobel in den Nachwuchs mit dedizierten Programmen für Lernende und Hochschulabsolventen.

Letztlich sei Diversität und Inklusion nur wirksam, wenn sich die Mitarbeitenden im Unternehmen sicher fühlen, wachsen und sich entfalten können und umsorgt werden. Indem Vontobel auf diese Bedürfnisse eingeht, entwickelt das Unternehmen Führungspersönlichkeiten, die zu einer integrativeren Organisation als Ganzes beitragen. Das unter anderem auch mit dem Vorteil, dass die Vielfalt an Blickwinkeln auch zu einem besseren Verständnis der Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden führt und damit auch zu einem höheren Mehrwert beiträgt.

Weitere Informationen:
www.vontobel.com



Vontobel

3 Fragen an Frauen mit erfolgreichen Karrieren



Evelyne Binsack

Grenzgängerin, Berufsbüroleiterin, Referentin, Beststeller-Buchautorin



Maria Isabelle Wieser

Geschäftsleiterin
Gesellschaft Schweiz-UNO



Patrizia Laeri

CEO, elleXX



Sandra Kottenauer

CMO/CPO Manor AG
und Mitglieder der Geschäftsleitung
Member of LEAD Network Switzerland



Larissa M. Bieler

Direktorin bei
SWI swissinfo.ch

Wie lautet der wertvollste Ratschlag, den sie auf Ihrem Karriereweg erhalten haben?

Seit meinem 29. Lebensjahr arbeite ich selbstständig. Ob in meiner Tätigkeit als Referentin, Buchautorin, Mental-Coach oder als Berufsbüroleiterin und Expeditionsleiterin, mein Weg ist keiner, der sich vorhersagen lässt. Ich würde lieber von Gespür sprechen, als von Eigenschaft. Mein Gespür für die Natur, mein Gespür, wo es Mut und Durchhalten will braucht, aber auch das Gespür, wo ein Rückzug sinnvoll ist. Diese Fähigkeiten lassen sich auch auf das Zwischenmenschliche übertragen: Wo setze ich mich ein, wo nehme ich Energie weg?

Wertvoll waren nicht wirklich die Ratschläge, sondern vielmehr Ermutigungen von Personen, zu welchen ich aufgeschaut habe und die an mich geglaubt haben. Sehr viele junge Frauen trauen sich vieles nicht zu, oft völlig zu Unrecht. Ich war da nicht anders. Da ist es extrem wertvoll, Menschen zu haben, die hinter einem stehen und an dich glauben. Dieses hinter seinen Mitarbeitern stehen ist auch etwas, was ich mir als Vorgesetzte heute sehr zu Herzen nehme.

Optimismus! Gründen war das Extremste und Intensivste, was ich je gemacht habe. Unternehmertum ist ein ständiges Schwanken zwischen Terror und Euphorie. An einem Tag macht man Nahtod-Erfahrungen, am nächsten Tag erhält man ein Millionen-Funding für die internationale Expansion. Liebe Unternehmer:innen, ich verneige mich vor eurem Mut und Macher:innengeist.

Es sind deren zwei: Fokussierung und Anpassungsfähigkeit. Schon als junge Mutter habe ich gelernt, Prioritäten zu setzen und sie entschlossen umzusetzen mit Blick auf Familie und Karriere. Mit der Erfahrung über die Jahre konnte ich diese Eigenschaften weiter schärfen.

Veränderungen sind Teil unseres Lebens, dabei anpassungsfähig zu bleiben und die persönlichen und beruflichen Ziele im Fokus zu halten, sehe ich nach wie vor als Erfolgsfaktoren.

Mach es trotzdem!

Wurden Sie je aufgrund Ihres Geschlechts unfair behandelt und falls ja, wie sind Sie damit umgegangen?

Stellen Sie sich vor: Eine Bergsteigergruppe hat einen Bergführer gebucht und am Treffpunkt erscheint eine Frau. Das hat schon manchmal zu lustigen Situationen geführt. Auch damals, als ich von der Schweizer Armee aufgeboten wurde, die Soldaten zu Gebirgsspezialisten auszubilden. Ich habe aber abfällige Sprüche oder Misstrauen immer mit Humor genommen. Wenn es um Machtkämpfe ging, habe ich in Tat umgesetzt, wozu ich herausgefordert wurde und dann war Ruhe. Mein Vorteil waren meine Ausdauer und mein technisches Können. Das tönt vielleicht arrogant, aber wenn Freundschaft nicht hilft, hilft ein bisschen Feindschaft, wenn es um das Ziel geht, eine gemeinsame, solide Basis zu schaffen.

Ich glaube, es gibt kaum eine Frau, die noch nie aufgrund ihres Geschlechts ungerecht behandelt wurde. Dazu reicht ein Blick auf unser Bankkonto oder auf aktuelle Statistiken. Ich versuche, jeweils den Dialog zu suchen und dafür zu sorgen, dass Diskriminierung zum Thema wird, damit man darüber reden und zusammen etwas verändern kann.

Die Medienindustrie ist immer noch sehr männlich geführt. Gerade auch im Wirtschaftsjournalismus. Männer schreiben wiederum über Männer. Als ich das SRF Datenprojekt Chance50:50 initiiert habe, mussten wir feststellen, dass in unseren Wirtschaftssendungen nur gerade zwölf Prozent Frauen die Welt erklären. Das hat vieles bewegt. Man muss etwas messen, bevor man es ändern kann. Ich hatte einen der interessantesten Jobs der Welt, der mich auf Reportagen bis nach Iran und Nordkorea führte. Aber leider habe ich auch das ganze negative Spektrum erlebt, das junge Journalistinnen meiner Generation fast alle erlebt haben: Sexismus, Belästigung, Herabwürdigung und Lohnungerechtigkeit.

Als junge Frau und zu Beginn meiner Karriere habe ich Situationen mit fehlendem Respekt und stereotype Einstellungen gegenüber der Vereinbarkeit der verantwortungsvollen Mutter- und Führungsrolle erlebt. Was erst frustrierend und traurig stimmte, hat sich dann noch stärker in Motivation, Willenskraft und Taten gewandelt.

Davon hab ich mich nie abschrecken oder aufhalten lassen. Ungleichheiten empfinde ich als sehr verletzend, sie müssen unbedingt offen angesprochen und thematisiert werden. Damit dies gelingt, hilft der Erfahrungsaustausch mit anderen Frauen.

Für die Zukunft wünsche ich anderen Frauen...

Ich wünsche Frauen, dass sie einfach sind, wer sie sind und dies auf ihre ganz eigene Art und Weise zum Ausdruck bringen.

... dass Sie ein Umfeld haben, von dem sie getragen werden. Denn nur, wenn man auch mal hinfallen darf und weiss, dass jemand da ist, der dich trägt, kann man meiner Meinung nach sein gesamtes Potenzial entfalten.

... mehr Geld! 56 Prozent der Frauen in der Schweiz können sich selbst finanziell nicht über Wasser halten. Diese Zahl treibt mich jeden Morgen aus dem Bett. Diese Zahl hält Frauen klein und auf. Die Finanzplattform elleXX kämpft gegen diese Zahl, will, dass keine Frau mehr wirtschaftlich abhängig ist. Es gibt im Geld-Leben einer Frau so viele Lücken zu schliessen! Abgesehen davon finden 92 Prozent der Frauen nachhaltiges Investieren wichtig. Wenn Frauen Kapital haben, legen sie es sinnvoller und nachhaltiger an. Deswegen ist es so wichtig, dass gleich viel Geld in den Händen von Frauen wie Männern ist.

...an ihren Zielen und Träumen zu arbeiten, an sich zu glauben sowie auch fortschrittliche Rollenmodelle und Arbeitsbedingungen – und noch mehr weibliche Vorbilder, denn sie haben eine starke Wirkung.

... viel Begeisterung für das, was sie aus tiefstem Innern gerne tun, einen starken Willen sowie ein unterstützendes und professionelles Umfeld. Und natürlich gleiche Chancen und echte Vorbilder.

BRANDREPORT • NAZAN SCHNAPP GMBH

Eine nie dagewesene Art von Naturkosmetik

Den Begriff Naturkosmetik mag sie eigentlich gar nicht, obwohl ihre Beauty-Linie zu 100 Prozent aus natürlichen Rohstoffen besteht. Denn die Produkte von Nazan Schnapp sind gleichzeitig hochwirksam, floral duftend und luxuriös designt. Im Interview erzählt sie, wie der Weg dahin aussah.

Nazan Schnapp



Textur und Geruch – und weil ich keine geeignete Marke für mich fand, stellte ich sie eben selbst her.

Wie kam es schliesslich zur Markengründung?

Das war eher Zufall. Ich kündigte meinen damaligen Job als Paralegal, um etwas Kreativeres zu machen und eröffnete einen Concept Store. Ich hatte nicht geplant, dort meine für mich hergestellte Skincare zu verkaufen. Doch mein Mann ermutigte mich dazu. So kam es, dass ich als Aussen-seiterin in die Branche einstieg (schmunzelt).

Wie war der Anfang als Frau im Schweizer Business?

Schwierigkeiten sind noch immer da. Es ist aber schwierig zu sortieren, woran es genau liegt. Oft merke ich, dass ich Ausländerin bin, obwohl ich in der Schweiz geboren und grösstenteils aufgewachsen bin. Meine türkischen Wurzeln geben mir aber dennoch abweichende Verhaltensmuster und ich bin «anders» (lacht).

Manchmal spüre ich, dass ich nicht ernst genommen werde. Das liegt aber eher daran, dass ich nicht aus dem Sektor komme.

Richtet sich die Marke «Nazan Schnapp» vornehmlich an Frauen?

Ja und Nein. Zum einen Ja, weil ich die Skincare für mich entwickelt hatte. Ich bin der Kopf hinter Formulierungen und Design. Mit der Firmengründung konnte ich die Produkte weiterentwickeln, aber sie müssen noch stets meinen kritischen Ansprüchen entsprechen. Deshalb kommt die Beauty-Linie mit einem femininen Touch daher. Grundsätzlich würde ich sie aber als «genderless» bezeichnen. Ich bin bemüht, objektiv zu bleiben und die Meinungen von Männern und anderen Frauen miteinzubeziehen. Aus diesem Grund muss ich auch verneinen: Obwohl das Design vielleicht Frauen mehr anspricht, funktionieren die Produkte für alle Menschen, egal welchen Geschlechts oder sexueller Orientierung. Mir ist das Empowerment von Menschen durch Wirksamkeit mit zusätzlichem Erlebnis und Wow-Effekt wichtig. Wer das sucht, ist bei mir herzlich willkommen (lacht).

Wie sehen Ihre Zukunftspläne aus?

Wir sind bereits international expandiert, haben uns wegen der Pandemie aber dazu entschieden, uns vor allem auf Europa zu konzentrieren. Bis anhin konnte die Marke Nazan Schnapp organisch und

eigenfinanziert wachsen. Ich merke aber, dass es Zeit für die Unterstützung eines «Business Angels» wird. Oft wird dies auch von Grosshändlern verlangt.

Trotzdem sehe ich meine Zukunft rosig. Ich weiss, dass ich etwas Gutes tue, das den Menschen hilft. Dahingehend sprechen die Produkte für sich. Es wäre schön, dafür die Anerkennung noch mitzerleben. Die kommt aber immer erst ganz am Schluss (lacht).

Weitere Informationen unter nazanschnapp.com



Nazan Schnapp, wie sind Sie auf die Idee für Ihre Beauty-Produkte gekommen?
Eigentlich war es keine Idee, sondern eine natürliche Entwicklung. Die ersten Steine der Geschichte wurden bereits vor meiner Geburt gelegt. Mein Grossvater war Unteroffizier in der türkischen Gendarmerie, gab diesen Beruf jedoch auf, um Landwirtschaft zu betreiben und sich selbst zu versorgen. Die Selbstversorgung war ein wichtiges Thema in meiner Familie, die lieber selber Hand anlegte, als Produkte einzukaufen. Hinzu kam, dass ich sehr empfindliche Haut habe, die schnell Narben bildet und gängige Produkte nicht verträgt. Man kann schon von einem Hauttrauma sprechen. So begann ich mit elf, zwölf Jahren zu experimentieren. Meine Kriterien an Skincare waren schon immer hoch – betreffend Wirksamkeit, Inhaltsstoffen,

Warum zwei Chefinnen noch besser sind als eine

Ein Jobsharing ist eine ideale Lösung, um dem Fachkräftemangel zu begegnen sowie wertvolle weibliche Mitarbeitende im Unternehmen zu halten. Die Hilti (Schweiz) AG hat genau dies in ihrem Verkaufsbereich realisiert – und zwar auf Leadership-Ebene. Interview mit Jessica Eberle und Michèle Motzer, Verkaufsleiterinnen bei der Hilti (Schweiz) AG

Jessica Eberle, Michèle Motzer, seit Kurzem arbeiten Sie gemeinsam im Rahmen eines Jobsharing-Modells bei der Hilti (Schweiz) AG. Welchen Job teilen Sie sich genau?

Michèle Motzer: Wir sind bei Hilti beide als Verkaufsleiterinnen tätig. In dieser Funktion stehen wir im nahen Kontakt mit unserer Kundschaft und sind gleichzeitig für die Weiterentwicklung unseres Sales-Teams verantwortlich.

Jessica Eberle: Wir agieren darüber hinaus als Bindeglied zwischen den Verkaufsmitarbeitenden und der Geschäftsleitung von Hilti, was eine äusserst abwechslungsreiche und interessante Aufgabe darstellt.

Und sicherlich auch eine anspruchsvolle. Wie sind Sie beide ursprünglich zur Hilti (Schweiz) AG gelangt?

Michèle Motzer: Ich war für das Unternehmen früher im Aussendienst tätig und lernte die Bau-Branche sowie unsere Kundenunternehmen dadurch aus nächster Nähe kennen und schätzen. Danach bekleidete ich verschiedene Positionen im Unternehmen.



Jessica Eberle (links) und Michèle Motzer

Jessica Eberle: Mein Karriereweg führte mich nach dem Studium zur Hilti-Gruppe. Ich füllte dort zwei verschiedene Positionen aus, wobei ich auch im Vertrieb tätig war. Der Ausstieg aus dem Unternehmen erfolgte vor etwa zwei Jahren. Nun markiert das Jobsharing mit Michèle Motzer meine Rückkehr zum Unternehmen.

Wie kam es konkret zu diesem Jobsharing? Wurde die Idee an Sie herangetragen?

Jessica Eberle: Das war in der Tat der Fall. Die Verantwortlichen des Unternehmens riefen mich an, gratulierten mir zu meinem Kind – und fragten dann, ob ich mir vorstellen könnte, zu Hilti zurückzukehren. Heute kann ich meinen Traumjob, das Arbeiten als Verkaufsleiterin, im 60-Prozent-Pensum erbringen. Dies kann ich ideal mit meinen Aufgaben als Mutter und Partnerin vereinbaren.

Michèle Motzer: Ich bin ebenfalls Mutter und arbeite in verschiedenen Positionen in der Hilti Schweiz und zuletzt in Schaan, dem Hauptsitz der Hilti Gruppe. Auch auf mich trat man von Unternehmensseite mit der Idee heran, eine leitende Funktion im Verkaufsbereich auszufüllen. Die Möglichkeit, diese spannende Aufgabe zu teilen, war eine essenzielle Voraussetzung für meine Zusage.

Jessica Eberle: Die HR- und Sales-Verantwortlichen suchten aktiv nach einem passenden Match und brachten uns auf diese Weise zusammen. Michèle Motzer und ich kannten uns vorher nicht, doch dank der guten Vorarbeit funktionierte unsere Zusammenarbeit von Tag eins an hervorragend. Die Idee des Hilti-Managements, uns beide im 60-, beziehungsweise 70-Prozent-Pensum anzustellen, erwies sich als ideal. Dadurch sind wir jeweils einen Tag pro Woche gemeinsam vor Ort, sodass wir uns austauschen und koordinieren können.

“ **Sämtliche Mitarbeitende gingen äusserst positiv an die Sache heran.**

Und was sagt Ihr Team dazu, dass sie gleich zwei Chefinnen haben?

Jessica Eberle: Zu Beginn war eine gewisse Vorsicht zu spüren, doch sämtliche Mitarbeitende gingen äusserst positiv an die Sache heran. Mittlerweile haben sich auch für unser Team diverse Vorteile ergeben: Die Mitarbeitenden wissen und spüren, dass sie sich bei uns weiterentwickeln können und immer jemand für sie da ist.

Michèle Motzer: Wir verfügen zwar über getrennte Leads bei den Teammitgliedern, tauschen uns aber natürlich regelmässig untereinander aus. Diese Möglichkeit, auf der gleichen Führungsebene stets eine valable zweite Meinung einholen zu können, empfinde ich als enormen Vorteil, der die Arbeitsqualität nochmals deutlich steigert. Natürlich achten wir nach aussen, sprich im Umgang mit unserer Kundschaft, darauf, dass jeder Kundenbetrieb nur eine Ansprechpartnerin hat.

Jessica Eberle: Dass wir uns sowohl auf der persönlichen als auch der fachlichen Ebene so gut verstehen und ergänzen, ist ein weiterer Vorteil. Weil wir uns im Vorfeld nicht kannten, wurde ein

Treffen arrangiert, um das Gegenüber kennenlernen zu können. Dies hat sich ebenfalls bewährt.

Wie erleben Sie in Ihrer Rolle als Mutter das Arbeiten im Jobsharing?

Michèle Motzer: Ich empfinde es als enorm bereichernd. In meiner Mutterrolle gilt meine gesamte Energie meiner Familie. An meinen Arbeitstagen wiederum bin ich voll und ganz für Hilti tätig. Dieses flexible Set-up sowie die damit verbundene Abwechslung entspricht mir sehr.

Jessica Eberle: Ich hatte anfangs einen unglaublichen Respekt vor dieser Doppelrolle. Umso erstaunlicher finde ich, wie gut mir inzwischen die Balance zwischen diesen beiden Welten gelingt. An meinen Familien-Tagen sind Handy und Laptop konsequent ausgeschaltet. Dass wir den Job aufteilen, ist hierbei erneut ein grosser Vorteil.

Wie kommt man bei Hilti zu einem Jobsharing?

Michèle Motzer: Die bisherigen Jobsharings kamen alle zwischen bestehenden Mitarbeitenden zustande. Wir schreiben Jobsharing-Stellen regelmässig extern aus und freuen uns auch über Bewerbungen von eingespielten Jobsharing-Duos.

Jessica Eberle: Um für ein Jobsharing in Frage zu kommen, sollte man zudem kein Kontrollfreak sein: Teamwork sowie das Suchen nach dem Konsens sind gefragt.

Weitere Informationen finden Sie unter www.hilti.ch



FRESENIUS KABI (SCHWEIZ) AG • BRANDREPORT

«Unsere Mitarbeitenden wissen, wofür sie sich engagieren»

Fresenius Kabi ist in der Schweiz seit vielen Jahren eines der führenden Unternehmen für Produkte, um bestmögliche Therapie und hohe Anwendungssicherheit im medizinischen Alltag zu gewährleisten. Die Tochtergesellschaft FresuCare AG engagiert sich als spezialisierter Homecare-Provider für klinische Ernährung. Carina Wyss, HR-Specialist bei Fresenius Kabi Schweiz und FresuCare, im Gespräch mit «Fokus» über sinnstiftende Arbeit.

Carina Wyss
HR-Specialist
Fresenius Kabi Schweiz
und FresuCare



Carina Wyss, was bedeutet der Fresenius Kabi Schweiz der Leitsatz «caring for life»?

Der Leitsatz ist umfassend und begleitet uns in allen Bereichen. Bei uns steht klar der Mensch im Fokus. Er ist unser wichtigstes Gut: seien dies Patient:innen, Kund:innen oder Mitarbeitende. Wir setzen uns täglich für ihr Wohlergehen ein. Ein Gross-teil unserer Arbeit beinhaltet die Unterstützung von medizinischem Fachpersonal, um Patient:innen eine bestmögliche Versorgung zu gewährleisten. «caring for life» steht für unseren leidenschaftlichen Einsatz, die Lebensqualität von Menschen zu verbessern.

Welchem Bereich widmet sich der Leitsatz zudem noch?

Beispielsweise dem Umgang mit unserer Umwelt: Wir setzen uns dafür ein, unsere Lieferkette

möglichst nachhaltig zu gestalten. Dabei unterstützen wir unter anderem unseren Logistikpartner in der Schweiz beim Aufbau einer CO₂-neutralen Fahrzeug-Flotte. Gegenüber unserem Team gehen wir das Thema Ökologie mit einem nachhaltigen Mobilitätskonzept an. Unser Hauptstandort befindet sich in Kriens im Kanton Luzern. Wir profitieren von einer zentralen Lage mit dem Bahnhof direkt vor der Tür. Die Mitarbeitenden erhalten einen jährlichen Mobilitätsbonus, falls sie sich dazu entscheiden, anstelle des Autos alternative Transportmittel wie ÖV oder das Fahrrad zu nutzen.

Welchen beruflichen Inhalt bietet die Firma?

Wir gehören zu einem internationalen Konzern mit über 40000 Kolleg:innen. Dies bietet die Chance zum Aufbau eines länderübergreifenden Netzwerks und Karrieremöglichkeiten über die Schweiz hinaus. Und was uns viel bedeutet: Unsere Mitarbeitenden finden bei uns sinnstiftende Arbeit. In unserem Alltag treffen wir auf ein vielfältiges Spektrum an Ansprechpartner:innen: von Gesundheitsexpert:innen wie Ärzt:innen und Pflegefachpersonen, über Patient:innen bis zu Behörden und unterschiedlichen Institutionen. Mitarbeitende bei Fresenius Kabi und FresuCare wissen, wofür sie sich engagieren. Wir

helfen kritisch und chronisch kranken Menschen, welche auf unsere Produkte und Dienstleistungen angewiesen sind. Der Bereich der Gesundheitsindustrie ist spannend und entwickelt sich stets weiter. Täglich stehen wir vor neuen Chancen und Herausforderungen - Abwechslung ist somit garantiert.

Welche Benefits bietet das Unternehmen Mitarbeitenden?

Wir ermöglichen flexible Arbeitszeiten und den Bezug von Homeoffice-Tagen. In vielen Funktionen kann in einem Teilzeitpensum gearbeitet werden. Ab 40 Jahren haben Mitarbeitende Anspruch auf sechs Wochen Ferien, zuvor sind es fünf. Zudem unterstützen wir Mitarbeitende bei Aus- und Weiterbildungen. Über den Arbeitsalltag hinaus finden verschiedene Anlässe statt, die den Austausch und das Miteinander fördern. Zudem sorgen unsere topmodernen Büroräumlichkeiten für eine ideale Arbeitsatmosphäre.

Wie unterstützen Sie Mitarbeitende gesundheitlich?

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden liegt uns am Herzen. Im grosszügigen Aufenthaltsbereich stehen den Mitarbeitenden stets frische Früchte und gesunde Snacks zur Verfügung. Ergonomische Arbeitsplätze helfen dabei, eine gesunde Körperhaltung während der Arbeit im Büro einzunehmen. Studierende des Bereichs Ernährung und Diätetik, welche bei uns Praxismodule absolvieren, führen mehrmals pro Jahr Informationsveranstaltungen mit Inputs zu einem gesunden Lebensstil durch. Ebenfalls fördert und gratifiziert das bereits erwähnte Mobilitätskonzept die Bewegung im Alltag.

Fresenius Kabi Schweiz und FresuCare Schweiz geniessen einen hohen Frauenanteil. Woran liegt das?

Unser Frauenanteil ist in der Tat sehr hoch. Dies spiegelt sich auch bei unseren Führungskräften wider.

Wir bieten durch die diversen genannten Freiheiten in der Arbeitsgestaltung eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das ist in vielerlei Hinsicht attraktiv für beispielsweise berufstätige Mütter. Unsere Firmenkultur ermöglicht ein Eingehen auf spezifische Bedürfnisse: Die flexible Wahl der Arbeitstage im Teilzeitpensum sowie das Homeoffice-Angebot machen die Planung des Alltags einfacher.

Wie setzt sich das Unternehmen für Gleichberechtigung ein?

Dies fängt bereits bei unserer Grundhaltung an: Akzeptanz, Respekt und Gleichbehandlung sind tief verankert. Unser Unternehmen vereint verschiedene Kulturen und Sprachen. Beispielsweise halten wir uns in der Kommunikation an eine gendgerechte Ausdrucksweise. Dafür wurde in einer heterogenen Projektgruppe ein Leitfaden erarbeitet, der von allen Mitarbeitenden getragen wird. Wir leben Gleichbehandlung nach innen, wie auch nach aussen.

Interview Vanessa Bulliard



FRESENIUS KABI

caring for life

FresuCare
caring at home

“ **Wir helfen kritisch und chronisch kranken Menschen, welche auf unsere Produkte und Dienstleistungen angewiesen sind.**

Das Gefühl des Hochstapelns

Fast die Hälfte der Menschen leidet regelmässig unter dem Gefühl, ein:e Hochstapler:in zu sein. «Fokus» erklärt, was das Hochstapler-Syndrom ist und wie man es bekämpft.

Nicole Kopp
Beraterin GoBeyond
Mitglied Schweizerische
Gesellschaft für
Arbeits- und Organisationspsychologie



Gemäss Wörterbuch ist ein:e Hochstapler:in eine Person, die in betrügerischer Absicht den Eindruck erwecken möchte, eine höhere gesellschaftliche Stellung inne zu haben. Verwandte Wörter sind Betrüger:in, Prahler:in und Angeber:in. Beim Impostor-Syndrom fühlen sich Betroffene als ein:e Hochstapler:in, wie es im Buche steht – mit dem Unterschied, dass sie es nicht sind.

Das Gefühl ist vergleichbar mit folgendem Beispiel: Man fährt mit dem Auto zur Arbeit und kommt an einem Polizeifahrzeug vorbei. Automatisch wird man nervös und hat das Gefühl, die Polizeibeamt:innen könnten jederzeit das Fahrzeug anhalten, obwohl man alles richtig macht. Genauso verhält es sich beim Impostor-Syndrom. Ständig wird man vom Gefühl verfolgt, dass andere herausfinden könnten, dass man nicht so fähig sei, wie andere denken.

Ursprung

Erstmals tauchte der Begriff «Impostor-Syndrom» im Jahr 1978 auf. Dr. Pauline R. Clance und Dr. Suzanne A. Imes publizierten ein Buch zu diesem Thema: «The Impostor Phenomenon in High-Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention». Bereits damals stellten Expert:innen fest, dass Frauen mit einer erfolgreichen beruflichen Karriere das Gefühl beschlich, ihre Leistungen seien überbewertet.

Wer ist betroffen?

Aktuellen Studien zufolge kämpfen heutzutage etwa 40 Prozent aller Menschen regelmässig gegen das Impostor-Syndrom an. Diverse Studien zeigen zudem, dass Männer und Frauen etwa gleich häufig darunter leiden. «In den letzten Jahren haben sich vermehrt berühmte Frauen wie Charlize Theron, Sheryl Sandberg und sogar Michelle Obama darüber geäussert, sich wie Hochstaplerinnen zu fühlen. Das Syndrom betrifft überproportional oft leistungsstarke Menschen», erklärt Nicole Kopp, Beraterin bei GoBeyond und Mitglied der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie.

Das Hochstapler-Syndrom

Die besondere Form von Minderwertigkeitskomplex zeichnet sich durch massive Zweifel an den eigenen

Fähigkeiten oder Erfolgen aus. «Betroffene sehen ihre Leistungen eher als Ergebnis von Glück, Zufall oder Betrug und haben deshalb Angst, aufzufliegen oder als Betrüger:in entlarvt zu werden», führt Kopp aus. Viele fühlen sich als Hochstapler:in und denken, den Job nicht verdient zu haben. Man strebt nach perfekter Leistung, welche in den eigenen Augen jedoch nie erreicht wird, egal wie gross die Bemühungen sind.

Ursachen

Ob das Hochstapler-Syndrom auftritt, hängt von Persönlichkeits- und Umweltfaktoren ab. «Bestimmte Persönlichkeitstendenzen wie hoher Perfektionismus, geringer Selbstwert und eine externe

Kontrollüberzeugung begünstigen das Entstehen des Syndroms. Ein zweiter Faktor, der hineinspielt, ist die Umwelt. So können ein sehr leistungsorientiertes Familienumfeld oder ein sehr kompetitives Arbeitsumfeld das Auftreten begünstigen», betont Kopp.

Auswirkungen

«Das Impostor-Syndrom führt einerseits zu Gedankenkreisen, andererseits können Selbstzweifel zu vermindertem Selbstbewusstsein führen, was zu noch mehr Anstrengung führt, weil man Angst hat, aufzufliegen. Es ist ein Teufelskreis», meint Kopp. Es könne auch zu einer Leistungsangst kommen und viele Betroffene würden sich dauernd unter Stress fühlen.

Es ist ein zweischneidiges Schwert: Menschen mit dem Hochstapler-Syndrom leisten zum einen oft sehr gute Arbeit. Zum anderen bezahlen sie dafür einen hohen Preis: Die enormen Ansprüche an sich selbst, das Überspielen der Unsicherheiten und der stark empfundene Leistungsdruck können schädlich für Psyche und Gesundheit sein. Die Beraterin bei GoBeyond zeigt weitere Auswirkungen auf: «Nicht selten überschreiten Betroffene ihre Grenzen, was sich negativ auf die Work-Life-Balance niederschlägt. Dies kann zu Krankheiten wie Burn-out oder Depression führen.» Das Impostor-Syndrom kann zudem der Karriere schaden, wenn Betroffene aus Angst vor Misserfolg bereits von Anfang an Aufgaben oder Positionen vermeiden oder ablehnen.

Im Arbeitsumfeld

Kopp erklärt, welche Rolle den Vorgesetzten der Betroffenen zukommt: «Führungskräfte sollten Äusserungen von Mitarbeiter:innen, die auf das Impostor-Syndrom hinweisen, ernst nehmen. Betroffene profitieren von regelmässigen, konkreten Feedbacks zu Aufgaben und Leistungen.» Wie die Beraterin ebenfalls betont, sollten Führungskräfte darauf achten, ob es Mitarbeiter:innen gelingt, Komplimente anzunehmen, oder ob sie diese jeweils ablehnen. Falls Letzteres der Fall ist, könnte ein Coaching hilfreich sein.

Das Erfolgsrezept

Einige Tipps können dem Gefühl als Hochstapler:in Abhilfe verschaffen. Betroffenen fällt es besonders schwer, eigene Leistungen und Anerkennung dafür zu akzeptieren. Kopp schlägt vor: «Hier hilft ein Erfolgstagebuch, in dem täglich die eigenen Leistungen und erhaltenen Komplimente notiert werden.» Dies helfe, ein realistisches Bild der eigenen Leistung zu erhalten.

«Ebenfalls nützlich sind Mentor:innen, welche dabei helfen, die eigenen beruflichen Kompetenzen besser einzuordnen. Hilfreich sind auch tiefe Gespräche mit Freund:innen oder Bekannten, bei denen eigene Gefühle und Unsicherheiten besprochen werden», führt Kopp weiter aus. Oftmals hilft die Erkenntnis, dass andere mit ähnlichen Herausforderungen zu kämpfen haben. Wenn der Leidensdruck hoch sei, könne eine kognitive Verhaltenstherapie helfen, an dysfunktionalen Gedanken und Verhaltensweisen zu arbeiten, wie die Beraterin erklärt. Kopp fügt abschliessend an: «Menschen, die am Hochstapler-Syndrom leiden, werden nie wirklich Hochstapler:innen sein. Das liegt in der Natur des Phänomens.»

Text Vanessa Bulliard

“ Das Impostor-Syndrom führt einerseits zu Gedankenkreisen, andererseits können Selbstzweifel zu vermindertem Selbstbewusstsein führen, was zu noch mehr Anstrengung führt, weil man Angst hat, aufzufliegen. Es ist ein Teufelskreis.



ANZEIGE

MBA Open Day & Insight into Search Funds

November 9, 2022
18:00 - 20:30
SBS Park Campus, Kloten

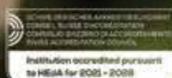
Be **INQUISITIVE.**

With SBS Swiss Business School
Executive & Flex MBA Programs
Part-time, Swiss state-accredited

Register now



SCAN ME



SBS
SWISS BUSINESS SCHOOL

Unternehmen reagieren auf Trends bei Stellensuchenden

Lange waren Arbeitgeber zurückhaltend damit, Teilzeit-Stellen auszuschreiben. Nun reagieren sie allmählich auf die immer höher werdende Nachfrage seitens der Stellensuchenden. Die Anzahl an Teilzeit-Vakanzen, die von Arbeitgebern ausgeschrieben werden, hat im Vergleich zum Vorjahr um 2,6 Prozent zugenommen und die Tendenz ist steigend. Das zeigt eine Untersuchung der Jobplattform *TeilzeitKarriere.ch*.

Immer mehr Menschen arbeiten Teilzeit. War der Anteil der Teilzeit-Arbeitenden an allen Erwerbstätigen vor rund dreissig Jahren noch 25 Prozent, so sind es heute schon 37 Prozent. Dabei sind 58 Prozent der erwerbstätigen Frauen und 18 Prozent der Männer in einem Teilpensum tätig. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern verringert sich jedoch stetig. Zudem wären bis zu 90 Prozent der Vollzeit arbeitenden Männer bereit, ihr Pensum zu reduzieren.

Das Suchverhalten von Stellensuchenden verdeutlicht diesen Wunsch. Während im Januar 2019 der Anteil Klicks auf Teilzeit-Stellen im Vergleich zu allen Stellenanzeigen-Klicks noch bei gut 32 Prozent lag, betrug der Anteil drei Jahre später, im Januar 2022, bereits gut 41 Prozent. Und die Nachfrage steigt weiter: Der Anteil Klicks auf Teilzeit-Stellenanzeigen wuchs bis Mai 2022 weiter auf über 44 Prozent.

Arbeitgeber schreiben mehr Teilzeit-Stellen aus

Auch wenn das Angebot an ausgeschriebenen Teilzeit-Stellen die hohe Nachfrage noch nicht befriedigen kann, scheinen Arbeitgeber den Trend nach

Teilzeit-Arbeit aufzugreifen. So ist die Anzahl der Teilzeit-Vakanzen im Januar 2022 im Vergleich zum gleichen Monat im Vorjahr um 2,6 Prozent gestiegen. Insgesamt waren im Januar 2021 schweizweit gut 171 000 Stellenanzeigen aufgeschaltet. Dabei handelte es sich bei knapp 29 000 um Teilzeit-Stellen. Im Januar 2022 wollten Unternehmen bereits über 45 100 Teilzeit-Vakanzen von insgesamt rund 232 100 Vakanzen besetzen.

Warum sich Teilzeit-Stellen für Unternehmen lohnen

Die Tabelle unten zeigt, dass sich die Jobs, für welche Unternehmen Teilzeit-Stellen ausschreiben, von den Jobs, welche Stellensuchende im reduzierten Pensum suchen, unterscheiden. Indessen ist es nicht immer der Fall, dass ein ausgeschriebenes Vollpensum fix ist. Wer auf der Suche nach einem Teilzeit-Job ist, aber nur Vollzeit-Stellen findet, kann den Arbeitgeber mit folgenden Argumenten möglicherweise überzeugen, dass sich auch ein Teilpensum umsetzen lässt. Die Vorteile sind für Arbeitgeber immens:

- **Wettbewerbsvorteil:** Für Unternehmen, die auch Teilzeit-Stellen anbieten, ist es einfacher, geeignete Fachkräfte zu finden.
- **Weniger Ausfälle, weniger Kündigungen, mehr Leistung:** Mitarbeitende, auf deren Bedürfnisse nach flexibler Arbeitszeitgestaltung der Arbeitgeber eingeht, sind zufriedener und weniger gestresst.
- **Loyalere Mitarbeitende,** weil sie sich mit dem für sie passenden Pensum mehr mit dem Unternehmen identifizieren.
- **Besseres Arbeitgeber-Image,** wenn ein Unternehmen bekannt ist als Arbeitgeber, der flexible Arbeitsmodelle anbietet. Es wird einfacher, Fachkräfte zu finden.
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** auch in Führungspositionen ermöglicht eine einfachere Besetzung von offenen Stellen.

Datengrundlage

Die vorliegende Auswertung analysiert anhand von anonymisierten Userdaten die Aktivitäten der Stellensuchenden auf den von jobchannel betriebenen über 150 Job- und Fachplattformen. Mit über 26 Millionen Stellenanzeigen-Klicks und gegen eine Milliarde in Job-Abos versendeten Stellenanzeigen pro Jahr in sämtlichen Branchen und Fachbereichen sind die Daten aus dem jobchannel-Netzwerk repräsentativ.

Die Angaben zur Anzahl der ausgeschriebenen Stellenanzeigen hat die x28 AG zur Verfügung gestellt. Das Arbeitsmarktdaten-Unternehmen setzt alles daran, täglich alle offenen Stellen in der Schweiz zu crawlen, die Vakanzen-Inhalte zu extrahieren und diese semantisch zu annotieren.

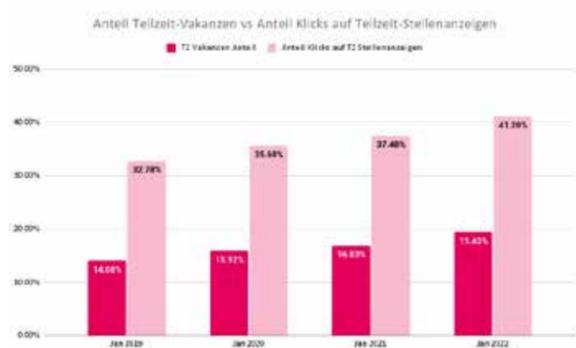


Kontakt

www.TeilzeitKarriere.ch
jobchannel ag
carole.klaey@jobchannel.ch
043 305 77 47

Über TeilzeitKarriere.ch

Seit 2012 ist *TeilzeitKarriere.ch* de facto die einzige Interessenvertretung für sage und schreibe 1,7 Millionen Teilzeit arbeitende Menschen in der Schweiz. *TeilzeitKarriere.ch* gehört zum jobchannel-Netzwerk, einem starken Netzwerk aus über 150 Fach- und Jobplattformen.



Die zehn beliebtesten Teilzeit-Jobs bei Stellensuchenden

1. Gebäudereiniger:in
2. Sachbearbeiter:in
3. Administrative:r Assistent:in
4. Verkaufsberater:in
5. Kaufmännische:r Angestellte:r
6. Empfangsmitarbeiter:in
7. Sachbearbeiter:in Rechnungswesen
8. Servicefachangestellte:r
9. Küchenangestellte:r
10. Personalassistent:in

(Quelle: jobchannel ag und x28 AG, Stand: Mai 2022)

Die zehn Jobs, die Unternehmen am häufigsten mit Teilzeitpensum ausschreiben

- Pflegefachperson
- Fachangestellte:r Gesundheit
- Verkaufsberater:in
- Servicefachangestellte:r
- Software-Entwickler:in
- Projektleiter:in
- Gebäudereiniger:in
- Fachperson Betreuung
- Bote/Botin
- Treuhänder:in

ANZEIGE

The DeFi revolution!

Next generation of bankable institutional-grade financial solutions



Narwhal

Invented by pioneers,
developed for foresighted investors

«Decentralized Finance – done right!» ist das Erfolgscredo von Narwhal, dem aufstrebendem Schweizer Unternehmen aus dem Zuger Crypto-Valley. Wo sich viele bis heute entweder nur auf traditionelles Finanzwissen abgestützt oder es gar komplett ausser Acht gelassen haben, verfolgt das innovative Start-up einen konträren und weltweit neuartigen Ansatz. Narwhal schlägt die Brücke zwischen der heutigen und der postmodernen Finanzwelt – und hat dazu eine «state of the art»-Infrastruktur aufgebaut. Das erste Mal in der Finanzgeschichte überhaupt erhalten qualifizierte Investoren somit Zugang zum vielversprechenden DeFi-Universum. Aktuell stehen 4 DeFi-Produkte in der Pipeline, die Produktverantwortlichen sind, vom Mathematiker und Programmierer über den Finanzanalysten hin zum Investmentspezialisten, allesamt Koryphäen. Ende 2022, so das Ziel, ist die erste DeFi-Lösung von Narwhal bankfähig. narwhal.ch



«Startet, traut euch und nehmt eure Zukunft selbst in die Hand!»

Es geht eben doch. Auch als Ingenieurin kann man in Teilzeit viel bewegen und erfolgreich sein. Katharina Küng, Senior Fachspezialistin Netzentwicklung beim Energieversorger ewz, über berufliche und familiäre Perspektiven, wichtige Verhandlungen mit dem Partner und den Engineers' Day als Pflichttermin für Ingenieur:innen.

Katharina Küng
Senior Fachspezialistin
Netzentwicklung
ewz



Katharina Küng, Sie haben 2007 Ihren Master of Science in Elektrotechnik an der ETH abgeschlossen. Hatten Sie damals schon eine Vorstellung davon, in welchem Bereich Sie später tätig sein wollen?

Mir war es wichtig, dass ich etwas Sinnstiftendes tun kann – etwas, was wirklich einen Impact für die Zukunft und für die Gesellschaft hat. Damals sind erneuerbare Energien aufgenommen und dann war es für mich klar: Damit möchte ich mich beschäftigen. Deshalb habe ich das Studium der Elektrotechnik gestartet.

In den MINT-Berufen, also allen Berufen, die mit Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaften und Technik zu tun haben, fehlt es immer noch an weiblichen Fachkräften. Was laut einer Studie des Bundesinstituts für Forschung in Bonn unter anderem auch an fehlenden Vorbildern im Freundes- und Familienkreis liegt. Wie war das bei Ihnen? Wurden Sie ermuntert und unterstützt?

Bei uns zu Hause gab es kein traditionelles Rollenverständnis. Meine Mutter war allein-erziehend und ich hatte zwei Brüder. Wir wurden ermuntert, das zu machen, was uns begeistert. Ich hatte in meinem engeren Umfeld auch keine Ingenieur:innen, die mich inspiriert haben. Eine wichtige Person war aber mein Mathematiklehrer. Er hat mich immer unterstützt und mich motiviert, diesen Weg zu gehen.

Später gab es auch stets wieder einmal kritische Stimmen. Diese haben mich aber nicht entmutigt. Denn für mich war immer klar, dass es mir nichts bringt, mich damit zu beschäftigen. Ich habe mir gesagt: Ich bin nicht hier, um die Vorstellungen anderer Personen zu erfüllen. Ich bin hier, um meinen eigenen Weg zu gehen.

Auch ich musste mich am Anfang daran gewöhnen, einen Hörsaal zu betreten, in dem nur fünf bis zehn Prozent Frauen sitzen. Aber ich habe schnell gemerkt, dass das gar keine Rolle spielt. Wenn ich heute auf meine Studienzeit zurückblicke, denke ich an eine tolle Zeit mit vielen Freund:innen.

“ **Der Alltag ist sehr abwechslungsreich und jedes Projekt anders. Man sitzt nicht den ganzen Tag in einem Kämmerlein und rechnet.**

Sie arbeiten seit 2018 bei ewz und sind dort seit Anfang Jahr als Senior Fachspezialistin Netzentwicklung tätig. Wie sieht Ihr Alltag aus?

Unsere Abteilung beschäftigt sich mit dem Stromnetz der Zukunft und entwickelt das Netz so, dass wir auch in Zukunft eine stabile Energieversorgung gewährleisten können. Ich leite dafür verschiedene Projekte, bei denen es unter anderem darum geht, die Netzauslastung zu überwachen und zu steuern.

Was fasziniert Sie besonders am Beruf?

Als Ingenieur:in löst man im Grunde Knobel- oder Detektivaufgaben. Man sucht Wege, die es noch nicht gibt. Man muss Lösungen neu erfinden. Das Ganze ist wie ein Puzzle. Zudem arbeitet man meistens im Team und sucht miteinander Lösungen. Der Alltag ist sehr abwechslungsreich und jedes Projekt anders. Man sitzt nicht den ganzen Tag in einem Kämmerlein und rechnet.

Sie arbeiten in Teilzeit und haben drei Kinder. Ihr Mann arbeitet auch in Teilzeit. Warum haben Sie sich für dieses Modell entschieden?

Ich bin der Meinung, dass jedes Familien-Modell seinen Platz haben sollte. Für uns ist das Teilzeitmodell ideal. Wir möchten beide eine herausfordernde Tätigkeit ausüben und trotzdem mindestens einen Papi- oder Mami-Tag einrichten. Deshalb war für uns klar, dass auch mein Mann sein Pensum reduziert. Wichtig ist für uns in dieser Situation der Dialog. Denn ohne Dialog

findet man keine Lösungen, die für beide stimmen. Es ist wichtig, dass beide die Möglichkeit haben, ihre Zukunft in die Hand zu nehmen und diese zu gestalten. Dafür muss man kommunizieren und verhandeln.

Wie wichtig ist Ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Mir und meinem Mann ist es sehr wichtig, dass wir Beruf und Familie miteinander vereinbaren können und genug Flexibilität haben, um beide Rollen wahrzunehmen. Das hat auch einen Einfluss auf die Wahl unseres Arbeitgebers. So hat mein Mann beispielsweise in seinem Unternehmen klar kommuniziert, dass er die angebotene Führungsposition nur übernimmt, wenn er Teilzeit arbeiten kann.

Für mich ist klar, dass es beim Arbeitgeber ein Geben und ein Nehmen ist: ewz bietet mir viel Flexibilität und ich richte es mir nach Möglichkeit auch an einem arbeitsfreien Tag einmal ein, an wichtigen Besprechungen teilzunehmen.

Seit ein paar Jahren pochen Unternehmen zunehmend auf gesellschaftliche Werte, wollen Persönlichkeit und Diversität fördern. Wie erleben Sie das? Wird das umgesetzt?

Die Förderung der Diversität und speziell auch der Gleichberechtigung ist bei ewz ein grosses Anliegen und wird sehr stark gelebt und umgesetzt. Unser Team ist ein gutes Beispiel dafür: Wir haben einen tollen Mix aus Alter, Nationalität und Geschlecht. Dieser Mix ist absolut bereichernd.

“ **Die Förderung der Diversität und speziell auch der Gleichberechtigung ist bei ewz ein grosses Anliegen und wird sehr stark gelebt und umgesetzt.**

Wenn Sie heute jungen Frauen begegnen, die sich für MINT-Berufe interessieren, was sagen Sie ihnen?

Los geht's! Starte jetzt, ohne allzu viel zu überlegen. Wenn du weisst, was dich interessiert, ist das schon einmal ein perfekter Start. Man muss als junger Mensch nicht schon einen fixfertigen Plan haben. Wichtig ist, dass man ein Thema findet, das einen begeistert. Auch von einer schlechten Note sollte man sich nicht entmutigen lassen. Das passiert – ist mir auch passiert. Man muss nicht die oder der Beste sein. Ich war es auch nicht. Aber was mich angetrieben hat, war mein Interesse. Überhaupt sollte man einfach die Augen offenhalten und sich informieren, was möglich ist. Es gibt immer wieder Veranstaltungen wie den Engineers' Day, die über verschiedene MINT-Berufe informieren und die vielseitigen Möglichkeiten aufzeigen.

www.ewz.ch

Interview **Rüdiger Schmidt-Sodingen**

Vision des Engineers' Day

«Der 4. März ist als Engineers' Day und World Engineering Day for Sustainable Development in der Schweizer Bevölkerung verankert und fördert das hervorragende Image der Ingenieurberufe, den Nachwuchs und eine breite Diskussion über die nachhaltige Entwicklung der Welt und der Gesellschaft. Schweizweit und dezentral finden am 4. März an allen Hochschulen, Firmen, Schulen sowie Objekten Projekte und Veranstaltungen zu Ingenieursthemen statt.»

www.engineersday.ch

Engineers' Day

04.03



ewz

«Heterogene Teams sind leistungsfähiger»

Die Gleichstellung der Geschlechter gehört zu den festen Nachhaltigkeitszielen der PostFinance. Was sich das Unternehmen davon verspricht und wie es die gesteckten Ziele erreichen will, erklärt Fachspezialistin Stefanie Haag im Interview.

Stefanie Haag



Frau Stefanie Haag, Sie sind bei PostFinance unter anderem verantwortlich für die Gleichstellung der Geschlechter. Ist es nicht ein Armutszeugnis für die Gesellschaft, dass es 2022 noch immer solche Fachspezialistinnen wie Sie geben muss?

In der Schweiz haben wir klar Aufholbedarf. Grundsätzlich bin ich aber froh, dass Unternehmen die Wichtigkeit erkennen und dem Thema durch Fachspezialistinnen eine hohe Priorität geben. Das Thema gewinnt auch medial immer mehr an Präsenz, das zeigt, dass sich die Gesellschaft damit auseinandersetzt, was extrem wichtig ist. Denn es sind die oftmals starren Bilder und Stereotypen, die wir im Kopf haben, die sogenannten unbewussten Vorurteile, und diese müssen wir lernen zu analysieren.

Was bedeutet die Gleichstellung der Geschlechter konkret bei PostFinance?

Dass alle Frauen, Männer und Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten dieselben Chancen und Bedingungen haben und dass niemand diskriminiert wird. Bei PostFinance sollen alle Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten leben und entwickeln können. Und, meines Erachtens ganz wichtig, alle sollen Entscheidungen fallen können ohne einschränkende Vorurteile.

Wie geht PostFinance dieses Ziel an?

Wir haben in der Corporate-Responsibility-Strategie ganz konkrete Ziele definiert: Bis 2024 soll

im mittleren und oberen Kader jeweils mindestens ein Drittel beider Geschlechter vertreten sein.

Ist das zurzeit nicht so?

Nein. Obwohl wir gemäss Advance & HSG Gender Intelligence Report 2022 in der Geschäftsleitung und im Verwaltungsrat und über die ganze Belegschaft gesehen ausgewogene Werte erzielen, hat die PostFinance beim Frauenanteil im mittleren und oberen Kader Nachholbedarf.

Ist das ein allgemeines Problem?

Ja, das kann man so sagen. Diese ungleiche Verteilung ist ein Phänomen, das nicht nur die PostFinance betrifft, sondern in verschiedenen Unternehmen – und auch Branchen – beobachtet wird.

Was verspricht sich PostFinance von der Gleichstellung der Geschlechter?

Man weiss, dass heterogene Teams weniger Gefahr laufen, einseitig zu denken und Wichtiges zu übersehen. Zudem ist bewiesen, dass diverse Teams leistungsfähiger sind. Oder nehmen wir den Fachkräftemangel: Wenn wir bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden auf eine diverse Gruppe zurückgreifen können, ist die Wahrscheinlichkeit um einiges grösser, die Stellen mit den richtigen Fachpersonen besetzen zu können. Und last but not least sind wir überzeugt, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein wichtiger Erfolgsfaktor ist, um in einem volatilen Umfeld die Zukunft erfolgreich zu gestalten und gesteckte Ziele zu erreichen.

Wie soll die Gleichstellung der Geschlechter umgesetzt werden?

Uns geht es nicht darum, die Gleichstellung der Geschlechter mit einem erhobenen Zeigefinger zu erreichen, sondern sie als Lösungsansatz einzubringen.

Die Frage, die wir uns stellen, lautet also: Für welche Aufgabe kann Diversität ein Lösungsansatz sein?

Was braucht es, um das Thema in den Köpfen zu verankern?

Wir haben einiges unternommen, um Führungspersonen und Mitarbeitende für die Gleichstellung der Geschlechter zu sensibilisieren. Dazu nutzen wir verschiedene Gefässe (siehe Box).

Zum Beispiel?

Zum Beispiel die Ferienwoche oder den Equality-Talk. Bei der Ferienwoche bietet PostFinance seit 2016 eine Betreuungsunterstützung während der Sommerferien an – diese Massnahme fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Und im regelmässig stattfindenden Equality-Talk können sich Frauen und Männer, die nicht oder noch nicht zum Kader gehören, zum Thema Gleichstellung der Geschlechter austauschen. Eine ähnliche Veranstaltungsreihe gibts übrigens auch für Kaderfrauen: Im Women's Talk können sie sich über relevante Themen in Bezug auf ihre Karrieren austauschen, voneinander lernen und netzwerken.

Gibts noch andere Massnahmen?

Natürlich: Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Leitung und Koordination einer Arbeitsgruppe, in der verschiedene Mitarbeitende aus der Linie involviert sind und konkrete Massnahmen erarbeiten, mit denen die Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden kann.

Haben Sie ein Beispiel aus dieser Arbeitsgruppe?

Ja, ein Beispiel ist die Ergänzung unserer Recruiting-Guidelines um wichtige Punkte, die es in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter zu beachten gibt. Unter anderem geht es um die genderneutrale Sprache oder darum, in Bewerbungsgesprächen für unbewusste Vorurteile zu sensibilisieren.

Sind Sie persönlich zufrieden mit dem Tempo, mit dem die gesteckten Ziele erreicht werden sollen?

Es ist wichtig, sich Ziele zu stecken und mit vollem Tempo darauf hinzuarbeiten. Jedoch muss einem auch bewusst sein, dass es ein Kulturwandel, ein Umdenken braucht. Das braucht Zeit und zudem Geduld, denn es ist wichtig, dass wir nachhaltige Massnahmen erarbeiten, damit wir unser Ziel nicht nur erreichen, sondern auch langfristig halten können.

Weitere Massnahmen der PostFinance für die Gleichstellung der Geschlechter:

Leaders for Equality: Unternehmen werden unterstützt, die Gleichstellung der Geschlechter auf Führungsebene zu erreichen. Die Unternehmen erhalten Support, das Potenzial der männlichen Führungskräfte zu erschliessen und einzubeziehen. Aus der Analyse wurden Massnahmen abgeleitet wie beispielsweise das Inklusionstraining.

Inklusionstraining: PostFinance- und Post-Mitarbeitende werden geschult, auf unbewusste Vorurteile zu achten. Im Alltag und im Beruf.

Etablierung von Teilzeit und Topsharing:

Es werden explizit Führungspositionen mit tieferen Pensen ausgeschrieben.

Stefanie Haag ist bei PostFinance verantwortlich für die Gleichstellung der Geschlechter (Gender Equality), Corporate Responsibility (CR) und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit. Sie hat einen Master in Social Anthropology und Sustainable Development.

ANZEIGE

Wir suchen Menschen,
die mutig denken und handeln –
Macher:innen eben.
Dein Mut bringt uns weiter.

Du liebst flexibles Arbeiten –
wir auch

postfinance.ch/jobs

PostFinance 

Prof. Dr. Maryna Viazovska

«In der Welt der Zahlen existiert enorm viel Schönheit»

Maryna Viazovska, Inhaberin des Lehrstuhls für Arithmetik an der EPFL, hat kürzlich die Fields-Medaille erhalten. Diese gilt als höchste Auszeichnung ihres Fachs und wird auch als «Nobelpreis der Mathematik» bezeichnet. Wir sprachen mit Maryna Viazovska über ihre Leidenschaft für Zahlen, ihre Rolle als Forscherin und Mutter sowie über die schwierige Lage, in der sich derzeit alle Menschen aus der Ukraine befinden.

Interview SMA Bild EPFL/Fred Merz

Maryna Viazovska, welche Bedeutung hat der Gewinn der Fields-Medaille für Sie?

Dass ich diese Auszeichnung erhalten habe, stellt eine grosse Ehre für mich dar. Die Medaille wird seit 1936 alle vier Jahre an Mathematikerinnen und Mathematiker im Alter unter 40 Jahren verliehen. Dementsprechend stolz bin ich auf die Tatsache, dass ich mich nun zu diesem ausgewählten Personenkreis zählen darf.

Sie haben Ihre Auszeichnung für ihre Arbeit über das Stapeln von Kugeln in den Dimensionen 8 und 24 erhalten. Damit konnten sie erstmals einen Beweis zu dieser Frage jenseits der drei Dimensionen erbringen. Können Sie das für uns bitte näher ausführen?

Die Frage, wie man Kugeln so dicht wie möglich zusammenpacken kann, beschäftigt die Mathematik bereits seit mehr als vier Jahrhunderten. Der Legende nach geht die ursprüngliche Fragestellung auf die Schifffahrt zurück. Das Problem lautete, wie man möglichst viele Kanonenkugeln platzsparend auf oder unter Deck stapeln konnte. Johannes Kepler postulierte bereits im Jahr 1611 – jedoch ohne entsprechenden Beweis –, dass dies in einem dreidimensionalen Raum am besten in Form einer Pyramide gelingt. Man kann sich das wie eine Orangenpyramide im Supermarkt vorstellen. Seine Hypothese wurde schliesslich 1998 bewiesen. Ich habe dieses Verpackungsproblem nun in den Dimensionen 8 und 24 gelöst. Die Schwierigkeit bestand dabei vor allem darin, dass das Problem zwar das gleiche bleibt, aber jede Dimension anders ist und die optimale Lösung stark von der jeweiligen Dimension abhängt.

Und warum haben Sie für Ihre Beweisführung gerade die Dimensionen 8 und 24 gewählt?

Weil es sich dabei um spezielle Dimensionen handelt und die Lösungen des Problems darin besonders elegant ausfallen. Denn die Anordnung der Kugeln ist unter Verwendung des E8- bzw. Leech-Gitters bemerkenswert symmetrisch. Die Arbeiten der Mathematiker Henry Cohn und Noam Elkies zeigten schon vor mehr als zehn Jahren, dass diese Packungsweisen nahezu perfekt sind, und zwar bis auf ein Milliardstel Prozent. Doch sie konnten es

nicht endgültig beweisen. Mit meiner Arbeit konnte ich den endgültigen Nachweis für die Perfektion der Stapelung entlang dieser beiden Gitter nachweisen. Es ist manchmal für Nicht-Mathematikerinnen und -Mathematiker eher schwierig nachzuvollziehen, aber in der Welt der Zahlen existiert enorm viel Schönheit, Magie – und Geheimnisvolles.

Wie haben Sie den Weg in diesen Fachbereich gefunden?

Meine Geschichte dazu ist fast schon bemerkenswert langweilig: Ich hatte ganz einfach bereits während meiner Schulzeit enorme Freude an Mathematik. Meine Eltern waren zwar beide im Feld des Ingenieurwesens tätig, doch die Leidenschaft für Zahlen war bei mir deutlich stärker ausgeprägt. Diese Faszination zog sich dann wie ein roter Faden durch meinen weiteren akademischen Werdegang und führte mich schliesslich an die Universität von Kiew, wo ich mir meinen Master- sowie meinen Dokortitel erarbeitete.

In naturwissenschaftlichen Bereichen und in der Welt der Mathematik sind Frauen eher untervertreten. Woran liegt das Ihres Erachtens? Und kommt Ihnen hier eine Vorbildfunktion zu?

Bis zu einem gewissen Grad nehme ich wahrscheinlich durch meine Arbeit eine Vorbildrolle ein. Mir geht es natürlich primär darum, in meinem Beruf meine bestmögliche Leistung zu erbringen und die beste Version meiner selbst zu sein. Ich erhalte aber auch immer wieder Einladungen für verschiedene

Konferenzen und Veranstaltungen, die zum Ziel haben, Frauen und Mädchen für die Mathematik zu begeistern. Wenn es mir möglich ist, nehme ich gerne an diesen Events teil, denn ich erachte sie als eine gute und wichtige Sache. Wenn wir von den Gründen sprechen, die dazu führen, dass weibliche Talente in meinem Feld eher unterrepräsentiert sind, kann das mit vielen individuellen Faktoren zusammenhängen. Als Mutter von zwei Kindern – einem dreijährigen Mädchen und einem Teenager – weiss ich aus erster Hand, dass es für Frauen schwierig sein kann, eine akademische Karriere zu verfolgen. Für mich war und ist daher die Unterstützung meiner Familie und insbesondere meines Ehemannes enorm wichtig. Darüber hinaus haben wir das Glück, eine gute Kindertagesstätte in der Nähe zu haben. Solche persönlichen Strukturen sowie externe Einrichtungen spielen meiner Meinung nach eine wesentliche Rolle, um Frauen den Weg ins Berufs- und akademische Leben zu ebnet.

Woran arbeiten Sie aktuell?

Mich beschäftigt derzeit das sogenannte «Sphere breaking problem». Dabei handelt es sich um ein sehr tiefgreifendes Thema, das einen grossen Teil meiner Aufmerksamkeit in Anspruch nimmt. Vereinfacht gesagt, geht es um den Verfall von sphärischen Strukturen. Eine Frage lautet dabei etwa, wie sich dieser Prozess in besonders grossen Dimensionen vollzieht. Weil die Problemstellung so komplex ist, erzielt man nur langsam Fortschritte, was eine gewisse Ausdauer – und Frustrationsresistenz – voraussetzt. Aber auch das ist natürlich Teil des Jobs.

Mathematische Forschung ist fast immer Grundlagenforschung. Welche realen Nutzungsmöglichkeiten existiert für Ihre Arbeit – oder könnten dereinst existieren?

Die mathematischen Prinzipien, mit denen ich mich bei meiner Arbeit auseinandersetze, finden bereits breite Anwendung, etwa im Bereich der Coding-Theorie. Es gibt gewisse Videoformate, welche eine besondere Version der «Kugelpackung» verwenden, um Daten zu transportieren. Es wird dementsprechend spannend sein, zu sehen, wie sich dieser Ansatz in Zukunft weiterentwickeln wird.

Wie erleben Sie als in der Schweiz lebende Ukrainerin den Konflikt in Ihrem Heimatland?

Es handelt sich bei diesem Krieg um eine furchtbare Tragödie und ich bin sehr nahe an den Geschehnissen in der Ukraine dran – dies nicht nur aufgrund der offiziellen Informationen, sondern auch dank Menschen vor Ort, die ich kenne. Die weltweite ukrainische Community ist sehr aktiv und auch am EPFL erlebe ich Zusammenhalt, Solidarität und Anteilnahme, vor allem durch die Studentinnen und Studenten. Zum Beispiel haben wir den Ukraine-Cooking-Day ins Leben gerufen, dessen Ziel darin besteht, Geld für wohltätige Organisation zu sammeln, die im Krisengebiet Hilfe erbringen. Wir werden weiterhin den Support von Europa und der Welt benötigen – denn was derzeit geschieht, ist nicht nur eine Gefahr für mein Land, sondern für uns alle. Darum hoffe ich, dass wir gemeinsam die zu erwartenden Unannehmlichkeiten erdulden werden.

Zur Person

Maryna Viazovska, Jahrgang 1984, absolvierte ihr Bachelorstudium an der Kyiv National Taras Shevchenko Universität und absolvierte ihren Master an der Technischen Universität Kaiserslautern. 2013 promovierte sie in Bonn. Viazovska war zudem unter anderem Postdoktorandin am Institut des Hautes Etudes Scientifiques an der Humboldt-Universität in Berlin. 2017 kam sie als Tenure-Track-Assistentin an die EPFL, wo sie 2018 zur ordentlichen Professorin ernannt wurde. Maryna Viazovska ist verheiratet und hat zwei Kinder.

“ Die mathematischen Prinzipien, mit denen ich mich bei meiner Arbeit auseinandersetze, finden bereits breite Anwendung, etwa im Bereich der Coding-Theorie.

Inspirierende Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten

59 Warenhäuser, 27 Food-Märkte, 23 Restaurants, 4 Verteilzentralen, der Onlineshop *manor.ch* und ein Hauptsitz in Basel – so vielfältig wie die Arbeitswelten, mindestens so divers auch die Berufe, Herausforderungen, Chancen und Menschen bei Manor.



die grösste Schweizer Warenhauskette für ihre mittlerweile rund 8000 Mitarbeitenden ein inspirierendes Arbeitsumfeld mit einer ungewöhnlichen Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten.

«Diversity & Inclusion»

Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass vielfältige Teams Unternehmen erfolgreicher und die Belegschaft zufriedener machen. Während Manor schon immer für Vielfalt stand – sei es in Bezug auf die Produkte, die vielfältigen Berufe oder die unterschiedlichen Menschen – widmet sich das Unternehmen dem Thema «Diversity & Inclusion» ganz bewusst und hat sich dabei Ziele gesetzt. Angestrebt werden unter anderem:

- die Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte im oberen Management auf 25 bis 30 Prozent
- eine enge Zusammenarbeit mit Institutionen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung
- eine aktive Berücksichtigung aller Generationen und Ausbau des Mitarbeitendenanteils der Generationen Z und Silver

Für die Zielerreichung arbeiten Teams in den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen und widmen sich neben ihrem Daily Business mit viel Leidenschaft und persönlichem Engagement



diesem wichtigen Thema. Zudem werden alle Mitarbeitenden im Rahmen von Events und Workshops dafür sensibilisiert, wie sie im Alltag zu mehr Diversität und Inklusion beitragen können.

New Work und flexible Karrieregestaltung

Wie Menschen zusammenarbeiten, verändert sich laufend und im Rahmen des permanenten Wandels, der unsere Arbeitswelt prägt. Manor liegt es am Herzen, für die Mitarbeitenden eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sie sich beruflich und persönlich entfalten und weiterentwickeln können. Dazu gehören auch Remote Work, Co-Working-Spaces, agile Arbeitsmethoden, Sabbaticals und Bogenkarrieren. Zusätzliche Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitszeiten, mehrwöchiger Vaterschafts- und Adoptionsurlaub, Wiedereinstiegsmöglichkeiten und Teilzeitarbeit erleichtern die Vereinbarkeit von Karriere und Familie.

Weiterentwicklungsmöglichkeiten

Bei Manor werden Talente entsprechend ihrer Fähigkeiten und Interessen gezielt gefördert, damit sie sich weiterentwickeln und ihre persönlichen sowie beruflichen Ziele erreichen können. Auf diesem Weg werden sie einerseits durch ihre Vorgesetzten, den HR Expert als auch das

Talentmanagement begleitet und unterstützt. Andererseits investiert Manor mit der internen Training Academy intensiv in die Schulung aller Mitarbeitenden. Diesen wird ein attraktives, modular aufgebautes Aus- und Weiterbildungsangebot in verschiedenen Bereichen geboten, beispielsweise Sales, Leadership, Buying und Omnichannel. Ein Mix aus Classrooms (inkl. virtual Classrooms), eLearnings und Instore-Massnahmen garantiert Impact sowie Lernen nach Mass.

Manor: ein Omnichannel-Warenhaus mit vielfältigen beruflichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, familiärer Atmosphäre und Schweizer Esprit. Für alle, die bewegen wollen.

#JoinManor

Mehr erfahren und alle offenen Stellen unter careers.manor.ch



SALESFORCE • BRANDREPORT

Ein Netzwerk auch nach längerem Karriereunterbruch

Es ist kein Geheimnis, dass Frauen am Arbeitsplatz unterrepräsentiert sind. Insbesondere jene mit einem längeren Karriereunterbruch werden trotz guter Ausbildung und weitreichender Kompetenzen übersehen. Um diese Dynamik zu durchbrechen, hat Vanessa Gentile mit Salesforce das «Bring Women Back to Work»-Programm gestartet.

Vanessa Gentile
Gründerin
«Bring Women
Back to Work»



Vanessa Gentile, welche Missverhältnisse haben Sie zur Gründung des BWB-Programms geführt?

Ich habe einige der schwierigen Situation für Frauen in der Arbeitswelt selbst erlebt. Als ich klein war, haben sich meine Eltern scheiden lassen. Dementsprechend musste meine Mutter zwei Jobs nachgehen, um mich durchzubringen und mehr bieten zu können. Erst später habe ich realisiert, weshalb sie immer erschöpft war.

Im Laufe meiner Karriere habe ich selbst zwei Kinder bekommen und jedes Mal war die Rückkehr in die Arbeitswelt happig – auch weil Teilzeitstellen noch selten waren. Insbesondere beim zweiten Kind war es schwierig, weil mein vorheriger Job anderweitig besetzt wurde. Ich habe zwar eine tolle Stelle im Partnerumfeld der Firma gefunden, jedoch war ich nicht mehr Managerin. Es dauerte nochmals ungefähr fünf Jahre, um mich in dieselbe Position wie davor hochzuarbeiten. Gleichzeitig bin ich auch in ein anderes Umfeld eingestiegen und musste vieles auf einem neuen Gebiet lernen. Heute sehe ich es so, dass ich diese Situationen meistern musste, um das Programm zu realisieren.

Auf welche weiteren Schwierigkeiten stossen Frauen nach einem Karriereunterbruch?

Die Schweiz ist nicht dafür bekannt, familienfreundlich zu sein. Gemäss Statistiken haben 62 Prozent

der vollzeitbeschäftigten Frauen ein Nettoeinkommen von rund 6000 Franken. Zur selben Zeit kostet eine Kinderbetreuung laut Postfinance 2019 um 130 Franken pro Kind und Tag. Hinzu kommen auch noch Arbeitswege, Steuern und alltägliche Ausgaben. Wenn man arbeiten will, kann es selbst im Mittelstand sein, dass man finanziell drauflegen muss. Zudem verliert jede siebte Frau in der Schweiz während oder nach der Mutterschaft ihren Job. Ich selbst habe zwar meine Stelle nicht verloren, musste mich aber gezwungenermassen umorientieren. Oft finden Arbeitgeber keine Alternative, um die Frauen zurückzuholen.

Ein weiteres Problem ist, dass die Organisation des privaten Alltags viel Zeit in Anspruch nimmt. Oft meint man, mit dem Alter der Kinder wird es einfacher. Im Gegenteil, beispielsweise nicht abgestimmte Stundenpläne, die Hobbys der Kinder und der Arbeitsweg können die verfügbare Arbeitszeit auf sechs Stunden verkürzen.

Zusammengefasst stammen die Schwierigkeiten von einer Kombination aus Staat, Unternehmen und dem Schulsystem. Daraus resultiert, dass in 77 Prozent der Familien noch immer hauptsächlich Frauen die Erziehung übernehmen und zum Beispiel 54 000 Frauen mit universitärem Abschluss nicht mehr zurückfinden. Das ist ein wahnsinniger Verlust!

Was ist die Lösung?

Klar ist, wir können nicht warten, bis für uns eine Lösung gefunden wird. Einerseits empfehle ich, dass sich die Frauen ein starkes Netzwerk aufbauen, worin man gegenseitige Unterstützung findet. Auf der anderen Seite müssen sich die Arbeitgeber bewusst sein, dass hinter allen Mitarbeitenden ein Privatleben mit Familie steckt und dass sie eine gewisse Flexibilität ermöglichen müssen.

Wie profitieren Unternehmen von diesem Investment in mehr Gleichberechtigung und Diversität?

Dazu gibt es etliche Reports, dass Unternehmen durch die Förderung von Diversität in jeglicher Hinsicht profitabler werden. Das ist ein «No-Brainer». Ich finde sogar, Inklusivität bezüglich des Geschlechts, der Religion, der sexuellen Orientierung und weiteren muss als Unternehmenswert von oben gefördert werden. Das erhöht automatisch die Diversität. Der Benefit besteht darin, dass Mitarbeitende loyaler, motivierter und produktiver sind. Gleichzeitig zieht es Talente an.

Welches übergeordnete Ziel verfolgt BWB?

Wir möchten spezifisch den prozentualen Frauenanteil in der IT fördern. In der Schweiz beträgt dieser zurzeit zwischen 11 bis 15 Prozent. Der Einstieg in eine neue Industrie nach einer längeren Pause soll unabhängig von den bisherigen Profilen erleichtert werden. In der Zusammenarbeit mit Partnern fördern wir zudem Teilzeitpositionen, flexibles Arbeiten und Lohngleichheit. Die Notwendigkeiten, die das System nicht bietet, möchte ich mit dem Programm erleichtern.

Können Sie uns eine grobe Übersicht des Programmablaufs geben?

Das Motto des Programms lautet: «Hire for attitude and train for skills!» Es beinhaltet sowohl Hard- als auch Softskills. In einem ersten Teil wird der Grundstein gelegt: Basiswissen zur technologischen Industrie, Einsichten in Salesforce sowie Fragestellungen zu erfolgreichen CVs und Bewerbungen. Darüber hinaus erhält man eine:n Mentor:in und eine Admin-Zertifizierung unserer kostenlosen Trainingsplattform «Trailhead».

Im mittleren Teil geht es um einen tiefen Know-how-Transfer. Was ist AI? Was ist «Digital Disruption»? Zudem werden mit einem «Gallup Strength Report» persönliche Stärken und Schwächen ausgelotet. Hinzu kommen Finanzthemen wie Pensionskasse.

Im letzten Bereich werden die Frauen ins Spotlight gesetzt und für Visibilität gesorgt. Über das gesamte Programm werden sie mit unseren «Hiring Partners» vernetzt und zum Schluss nochmals mit Bannern und Newslettern gepusht. All dies sorgt auch dafür, dass die Frauen an Selbstwertgefühl gewinnen. Das ist unglaublich wichtig.

«Bring Women Back to Work»
Ausführliche Informationen
via QR-Code:

Instagram:
@bringwomenbacktowork

Vanessa Gentile
auf LinkedIn via QR-Code:

www.salesforce.com





«Wir wollen mit unserer Strategieberatung nachhaltiges Wachstum schaffen und nicht kurzfristig Headcounts optimieren»

Brauchen Unternehmen Unterstützung bei der Strategieentwicklung, hilft bruhnpartner. Auf eine Art und Weise, die sich von der Konkurrenz abhebt. Geschäftsführerin Mareike Ahlers im Interview über von Alpha-Tieren dominierte Meetings, weshalb die Kundenlogik bei ihren Beratungen immer im Vordergrund steht – und weshalb sie bei der Arbeit nicht selten als Erste nach Hause geht.

Mareike Ahlers
Geschäftsführerin
bruhnpartner



Frau Ahlers, Sie sind bei bruhnpartner in leitender Position, führen mehrere Mitarbeitende. Nach welchen Prinzipien tun Sie das?

Für mich gibt es drei wichtige Führungsprinzipien: Vertrauen geben, Freiraum schaffen und die absolute Rückendeckung in kritischen Situationen. Diese Eigenschaften habe ich nicht irgendwo in einer Theorie für Führungskräfte mitbekommen, sondern haben viel mit mir als Person, mit meinem Leben und persönlichen Erfahrungen zu tun.

Sprechen wir über die ersten beiden Attribute: Vertrauen und Freiraum. Wie versuchen Sie das im Alltag vorzuleben?

Zuerst einmal gehts oft gar nicht anders: Ich bin selbst in verschiedenste Projekte involviert, kümmere mich um die eigene Strategieentwicklung und bin im stetigen Kundenkontakt. Mir fehlt schlicht und einfach die Kapazität, die Arbeit meiner Mitarbeitenden dauerhaft zu kontrollieren. Viel wichtiger ist aber, dass ich das auch gar nicht möchte.

Trotzdem stehen Sie in der Verantwortung. Wie finden Sie da die Balance?

Ich lege viel Wert auf einen engen fachlichen, informellen, aber auch freundschaftlichen Austausch mit meinem Team. So bin ich immer gut informiert, was gerade wo läuft, ohne mich in Details reinknien zu müssen. Ich kenne meine Mitarbeitenden, schätze sie fachlich und persönlich ungemein und weiss deshalb, dass ich ihnen jederzeit vertrauen kann. Das ist eine klassische Win-win-Situation: Mich entlastet es zeitlich und emotional – meinen Mitarbeitenden gibt es viel Motivation und Gestaltungsspielraum.

Das sind alles nicht nur gut gemeinte Phrasen, das wird bei bruhnpartner auch wirklich so gelebt. Sie gehen bezüglich flexibler Arbeitszeiten nämlich sogar noch einen Schritt weiter als manch andere Unternehmen.

Genau, seit diesem Jahr gibt es bei uns sogenannten Vertrauensurlaub. Wer bei uns arbeitet, kann also so viel Urlaub im Jahr nehmen, wie er oder sie möchte. Natürlich werden die freien Tage weiterhin erfasst, schliesslich sind wir auf eine gute Projektplanung angewiesen. So kommt aber keiner der Mitarbeitenden in den Stress, wenn für einen Kindergeburtstag oder an Weihnachten mal ein zusätzlicher Ferientag nötig ist. Ausserdem halte ich das Prinzip «Keiner geht vor der Chefin» für Blödsinn. Das sage ich auch unseren Praktikantinnen und Praktikanten direkt am ersten Arbeitstag. Zumal ich sowieso meist als Erste gehe, um meinen Sohn von der Kita abzuholen (*lacht*). Bei uns sollen die Projekte in höchster Qualität und in der vorgegebenen Zeit bearbeitet werden. Dafür braucht es keine Arbeitszeiterfassung.

Als drittes Prinzip hatten Sie Rückendeckung genannt.

Das hängt mit den ersten beiden Eigenschaften zusammen. Vertrauen und Freiraum hört sich erst mal toll an und funktioniert auch hervorragend, wenn alles wie gewünscht läuft. Als Geschäftsführerin trage ich aber bei allem Freiraum und Vertrauen noch immer die Verantwortung. Das bedeutet, dass ich meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerade in schwierigen Situationen jederzeit vollste Rückendeckung geben muss. Ausserdem wissen alle, dass ich für einen Austausch, egal zu welchem Thema, immer zur Verfügung stehe.

Sprechen wir übers Daily Business. Was zeichnet bruhnpartner als Strategieberatung aus?

Wir befähigen Unternehmen, die Logik ihrer Kunden zu verstehen. Konkret bedeutet das, dass wir der Überzeugung sind, dass eine Strategie nur dann erfolgreich ist, wenn sie auch aus Kundensicht nachhaltigen Wert schafft. Auf der anderen Seite braucht's individuelle Ansätze: Wir beziehen die interne Organisation eines Unternehmens bei der Implementierung der neuen Strategie konsequent mit ein.

Wie funktioniert das in der Praxis?

Da gibt es zahlreiche Beispiele. Nahezu alle Unternehmen befinden sich derzeit in Transformationsprojekten zu Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Nur ist dieser Weg oft komplizierter als gedacht, viele dieser Vorhaben bringen nur mässigen Erfolg. Genau an diesem Punkt bieten wir Hand. Dass der Prozess nicht wie gewünscht funktioniert, hat nämlich Gründe.

Und die wären?

Wir beobachten oft, dass zu operativ und in kurzfristigen Ereignissen gedacht wird. Nehmen wir das aktuelle Thema

«Nachhaltigkeit». Hier ist es extrem wichtig, dass aufgezeigt werden

kann, wie über nachhaltiges Wirtschaften auch tatsächlich Wert geschaffen werden kann. Die wenigsten Unternehmen verfolgen philanthropische Ziele. Die Transformation in ein nachhaltiges Unternehmen kann deshalb nur dann erfolgreich sein, wenn auch der Businesscase funktioniert.

Und die anderen beiden Gründe?

Die Kundenlogik wird oft nicht konsequent in die Strategieentwicklung integriert. Die Wichtigkeit dieses Umstands habe ich bereits erklärt. Und nicht zuletzt gehts um die Mitarbeitenden: Diese müssen konsequent in die Umsetzung involviert werden. Und zwar diejenigen, die auch dafür verantwortlich sind, dass ein Leistungsversprechen auch tatsächlich bei den Kundinnen und Kunden ankommt. Das ist meist nicht die Führungsebene. Wir hatten zuletzt bei der Strategieentwicklung für ein grosses Unternehmen aus der Optikbranche Workshops mit den Nachtschicht-Mitarbeitenden der Produktion. Klingt aussergewöhnlich – aber genau diese Arbeiterinnen und Arbeiter haben wesentlichen Einfluss auf Markenwerte wie höchste Qualität oder Innovationskraft.

Es gibt aber auch das Bild von arroganten Consultants mit wenig Erfahrung, die Unternehmen Strategien aus der Schublade verkaufen. Was halten Sie dagegen?

Es kommt tatsächlich immer mal wieder vor, dass vor uns eine andere Strategieberatung in einem Unternehmen war und wir uns zuerst damit beschäftigen müssen, verlorenes Vertrauen wiederherzustellen. Diese Form von Beratung gibt es also tatsächlich, ist uns bei bruhnpartner aber fremd. Unser Ziel ist immer nachhaltiges Wachstum und einen grösseren Kundennutzen. Merken unsere Kundinnen und Kunden, dass wir ihnen nicht Kürzungspotenziale und Headcount-Optimierung verkaufen wollen, gewinnen wir auch sehr schnell an Vertrauen.

Spannen wir den Bogen zurück zu Ihnen. Sie haben es bereits erwähnt: Sie sind nicht nur operativ tätig, sondern arbeiten an vielen Projekten mit. Welche Fähigkeiten braucht's, um gute Strategieberatung anbieten zu können?

Inhaltliche Kompetenzen sind natürlich die Voraussetzung. Als Strategieberaterin habe ich die Aufgabe, mich innert kürzester Zeit in neue Branchen und spezifische Themen einzuarbeiten. Es braucht Fähigkeiten wie analytisches Denken, eine strukturierte Arbeitsweise oder die Motivation, mich immer wieder auf die Suche nach neuen innovativen Lösungsansätzen zu begeben. Ein Muss, um unseren Kundinnen und Kunden einen echten Mehrwert bieten zu können.

Wie sehen Sie Ihre Rolle als Frau in diesem Umfeld?

Da wir bei unserer Ausrichtung viel im industriellen Umfeld arbeiten und in die Projekte meist die Geschäftsführung involviert ist, ist es für mich ganz normal, es mit vielen Männern zu tun zu haben. Auch ich kenne Workshops und Meetings, in denen ich in einer ganzen Gruppe von Alpha-Tieren unterwegs bin. Was übrigens nicht ausschliesst, dass auch Frauen mit dabei sind. Das schüchtert mich aber schon lange nicht mehr ein, sondern spornt mich eher an, mit fachlicher Kompetenz und der richtigen Prise weiblichem Charme zu einem tollen Ergebnis zu kommen.

Sie sind Mutter von zwei Kindern und versuchen wie viele in dieser Situation, das Kunststück zu schaffen, Familie und Karriere unter einen Hut zu bringen. Was ist Ihnen dabei wichtig?

Grenzen! Bin ich in ein Projekt involviert, gebe ich dafür alles, was ich aufbringen kann. Dabei bleibt auch immer Zeit zum Lachen und sich persönlich auszutauschen. Will ich aber meine Tochter zum ersten Mal ins Leichtathletik-Training begleiten oder mir freinehmen, weil mein Sohn Geburtstag hat, sage ich das meinen Kundinnen und Kunden ohne schlechtes Gewissen. Telefonate mit einem Kunden am Abend oder am Wochenende sind bei mir nicht drin. Für das typische politische «Geklüngel» habe ich weder Zeit noch die Nerven. Ich erwarte, dass diese Grenzen erkannt und akzeptiert werden. Ich habe den Anspruch, trotz meinem mindestens 100-Prozent-Pensum so viel Zeit wie nur möglich mit meinen Kindern zu verbringen. Und es ist mir ein grosses Anliegen, dass ich bei beiden weiss, was bei ihnen derzeit abgeht und was sie beschäftigt.

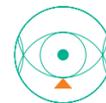
Wie gross ist der Kraftakt, diese hohen beruflichen und privaten Ansprüche auch tatsächlich miteinander vereinbaren zu können?

Meine persönliche Antwort: sehr früh aufstehen, sehr gut strukturiert sein und beides mit vollster Freude und Überzeugung machen. Aber natürlich muss man auch zurückstecken, für Hobbys bleibt zu wenig Zeit, beim Pflegen von Freundschaften habe ich oft ein schlechtes Gewissen. Aber gute Freundinnen und Freunde verstehen das.

Die Geschäftsbereiche von bruhnpartner

Customer Insights

Kombination von Marktforschung und Strategiearbeit, aus Daten Wert schaffen und erfolgreichen Wandel bewusst steuern.



Service Business Development

Transformation von Unternehmen vom Produkthersteller zur Serviceorganisation, Entwicklung und Kommerzialisierung des Servicegeschäfts.



Brand Development

Erfolgreiche Markenentwicklung aus der Kombination von Daten und Emotionen, Strukturierung von Markenportfolios, Aufbau von Markenbotschaftern.



Customer Development

Zukunftssicherung durch gezielte Kundenbindung und Kundenentwicklung, Kundenzentrierung als Erfolgsprinzip.



Organizational Development

Integration von Kunden- und Mitarbeiterperspektive, Gestaltung von Unternehmenskultur, Strukturen und Prozessen.



Personal Development

Führungskräfte und Mitarbeitende fit machen für die Zukunft, Impulse und Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe.



bruhnpartner begleiten Unternehmen, sich erfolgreich auf die Zukunft vorzubereiten. Aktuelle Themen werden zweimal jährlich im Magazin bprepared vorgestellt. Hier geht's zur Bestellung: <https://bruhnpartner.com/bprepared-magazine>

bruhnpartner.com

«Persönlichkeit ist der beste Rohstoff»

Mit ihrem Slogan «together unique» fördert die Impag bewusst die Vielfalt und Eigenständigkeit aller Mitarbeitenden, um gemeinsam erfolgreich und einzigartig zu sein. Monica Bernardi, Head of Human Resources, über die Wege zum erfolgreichen Talent Management.

Monica Bernardi



Frau Monica Bernardi, die Impag konnte 2019 den 3. Platz beim Swiss Arbeitgeber Award in der Sparte KMU gewinnen. Wie haben Sie das geschafft?

Der 3. Platz beim Swiss Arbeitgeber Award ist auf eine Vielzahl von Faktoren zurückzuführen. Diese werden im Rahmen unseres Werteverständnisses laufend weiterentwickelt und verbessert. Unsere Werte werden länderübergreifend mit unseren Teams festgelegt und prägen unseren Alltag und somit unsere Unternehmenskultur. Dabei gestalten wir Rahmenbedingungen, welche das Commitment fördern und unseren Mitarbeitenden aller Generationen und Funktionen Perspektiven schaffen, mit denen sie sich langfristig identifizieren und erfolgreich entwickeln können.

Inwieweit wirkt die Befragung der Mitarbeitenden auf die Unternehmenspolitik und den Arbeitsalltag?

Die Befragung wird in regelmässigen Abständen durchgeführt und bietet unseren Führungsteams eine wertvolle Grundlage für die jeweils anschliessenden Workshops. Aufgrund unserer stark ausgeprägten «Bottom-up»-Kultur und dem entsprechenden Miteinbezug unserer Mitarbeitenden in die Entscheidungsprozesse beschränken wir uns nicht einfach nur auf die Bewertung, sondern erarbeiten mit den entsprechenden Teams Massnahmen, welche zur Verbesserung und Weiterentwicklung der einzelnen Themenbereiche

führen. Dadurch ist die Befragung ein wichtiger Bestandteil unserer Führungs- und Unternehmenskultur und hat eine entsprechend hohe Wirkung auf die Unternehmenspolitik wie auch den Arbeitsalltag.

Sie überprüfen auch später, ob die Erkenntnisse aus den Umfragen zu konkreten Veränderungen geführt haben?

Um überprüfen zu können, inwiefern die Erkenntnisse zu konkreten Verbesserungen geführt haben, wird die Befragung bei uns nur alle zwei Jahre durchgeführt. Gemeinsam mit den Teams werden während dieser Zeit die Ergebnisse interpretiert, Ideen und Verbesserungen geprüft und Massnahmen umgesetzt. Die positiven Veränderungen sind teilweise erst nach einer gewissen Einführungsphase erkennbar.

Mit ihren übergeordneten Werten aber auch den konkreten Aufgaben in den zwei Bereichen Life Science und Material Science sprechen Sie auch viele Frauen an.

Mit unseren Geschäftsaktivitäten wie auch unserer Unternehmenskultur sprechen wir in der Tat viele Frauen an. Bei uns steht nicht das Geschlecht, sondern die Fähigkeit und Leistung im Vordergrund. Die Kombination kaufmännischer wie auch wissenschaftlicher

Funktionen, die Vielfalt der Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten wie auch Arbeitsmodelle, welche auf die Bedürfnisse junger Familien eingehen, ermöglichen es auch Frauen, ihre Karriere in unserem Unternehmen erfolgreich umzusetzen. Mit einem länderübergreifenden Anteil von über 60 Prozent prägen die Frauen unserer Teams auf verschiedensten Funktions- und Hierarchieebenen die Kultur und Entwicklung unseres Unternehmens massgeblich. Drei unserer sechs Unternehmen werden von Management Boards mit ausschliesslicher Frauenbeteiligung geführt. Auch bei unserem zukunftsgerichteten «Next Generation Leadership»-Programm sind von den insgesamt fünf Führungskräften drei Frauen.

Stellen Sie auch fest, dass die Frage nach dem «Sinn der Arbeit» bei Bewerbenden stärker wird?

Die Frage nach dem «Sinn der Arbeit» und der damit einhergehenden Verwirklichung ist speziell bei den Generationen Y und Z ausgeprägt. Diese Generationen möchten die Unternehmensstrategie verstehen, sich damit identifizieren und mit ihrem eigenen Beitrag Footprints setzen. Unsere transparente Führungskultur mit der ausgeprägten «Bottom-up» Philosophie und entsprechendem

Unternehmertum bietet sich für solche Ansprüche an. Eine hohe Leistungsbereitschaft, Ausdauer und Leidenschaft bleiben jedoch Voraussetzungen für einen erfolgreichen Weg bei uns im Unternehmen.

Auch Frauen ist wichtig, dass sie sich mit ihrer ganzen Persönlichkeit in eine Tätigkeit einbringen können. Gleichzeitig sind neue Arbeitszeitmodelle und Karriereförderung gefragt. Wie reagieren Sie auf diese Wünsche im HR-Bereich und bei der Personalsuche?

Unabhängig des Geschlechts verfolgen wir ein selektives Verfahren bei der Personalsuche. Dabei prüfen wir nebst den fachlichen Voraussetzungen speziell auch die Charaktereigenschaften und Verhaltensweisen in Bezug auf unser Werteverständnis. Unsere Mitarbeitenden sind das Rückgrat unseres Unternehmens und somit unser bester Rohstoff! Deshalb sind wir bestrebt, die Erwartungen so weit zu begleiten, wie wir es mit unserer Unternehmenskultur vereinbaren können. Unser hoher Frauenanteil im Unternehmen wäre nicht möglich, wenn es uns nicht gelingen würde, zeitgemässe Modelle mit entsprechender Karriereförderung sicherzustellen.

Weitere Informationen:
www.impag.ch

“ Die Frage nach dem «Sinn der Arbeit» und der damit einhergehenden Verwirklichung ist speziell bei den Generationen Y und Z ausgeprägt.

impag 
together unique

Interview Rüdiger Schmidt-Sodingen

IBSA INSTITUT BIOCHIMIQUE SA • BRANDREPORT

Vitamin-B12-Mangel effektiv vorbeugen

Ein Vitamin-B12-Mangel macht sich erst mit der Zeit bemerkbar. Beim Auftreten von Symptomen ist jedoch schnelles Handeln gefragt, um irreversible Schäden zu vermeiden. Mit Biovigor, dem Kombinationspräparat aus hochdosiertem Vitamin B12 und vier Aminosäuren, kann Betroffenen geholfen werden.



Wer seinem Körper etwas Gutes tun will, kümmert sich um ihn und kennt seine Bedürfnisse. Das Vitamin B12 ist eines der lebenswichtigsten Nährstoffe für unseren Organismus. Umso wichtiger ist es, dessen Wert regelmässig untersuchen zu lassen und einem Mangel vorzubeugen.

Wer ist von einem Mangel betroffen?

Ein Mangel an Vitamin B12 kann grundsätzlich jeden treffen. Ältere Menschen, Diabetiker, Menschen, die PPI einnehmen, und vor allem Vegetarier und Veganer sind jedoch vermehrt von Mangelerscheinungen betroffen. Letztere gehören zu den Risikogruppen, da Vitamin B12 vorrangig in tierischen Lebensmitteln vorhanden ist. Mithilfe pflanzlicher Alternativen kann der Nährstoff nur in sehr geringen Mengen ersetzt werden.

Ein Mangel macht sich bemerkbar

Meist fühlen sich Betroffene im Alltag erschöpft und antriebslos. Sie haben Mühe, sich zu konzentrieren und scheinen ausgebrannt zu sein. Zudem wird das gesamte Immunsystem geschwächt und die Anfälligkeit für Krankheiten steigt. Insbesondere das Gehirn und Nervensystem können bleibende Schäden erleiden.

Biovigor: Energie für Körper und Geist

Biovigor, der Sirup mit Kirschgeschmack, wird frisch zubereitet und enthält eine intelligente Kombination aus hochdosiertem Vitamin B12 und den teils essenziellen Aminosäuren Arginin, Glutamin, Phosphoserin und Phosphothreonin. Das Präparat unterstützt Körper und Geist und fördert die herabgesetzte Leistungsfähigkeit.

Wirkungsvoll und in der Schweiz hergestellt

Mit einer bis zu 30-tägigen Biovigor Kur ein- bis zweimal jährlich werden die Erholung des geschwächten Organismus gefördert und das Nervensystem unterstützt. Eine Grosspackung Biovigor Sirup entspricht dabei einer kompletten Kur von 30 Tagen. Biovigor ist ein rezeptfreies Medikament «Made in Switzerland» und exklusiv nur in Schweizer Apotheken und Drogerien erhältlich.

Text Dominic Meier



IBSA Institut Biochimique SA ist ein Tessiner Pharmaunternehmen und entwickelt seine Präparate seit 1945 grösstenteils in der Schweiz. Weitere Informationen: www.ibsa.swiss

Weitere Informationen zu Biovigor:
www.biovigor.swiss

Dies ist ein zugelassenes Arzneimittel.
Bitte lesen Sie die Packungsbeilage.



Frauen vor – dank flexibler Arbeitszeitmodelle

Bei der Pharmafirma MSD (Merck Sharp & Dohme AG) treibt die Vielfalt den Fortschritt voran. Auch die Frauenquote steigt stetig, wie die Personalverantwortliche Judeke Frederiks und die Immunologie-Geschäftsführerin Ulrike Thull im Interview ausführen.

Judeke Frederiks
Personalverantwortliche
MSD Merck
Sharp & Dohme



Ulrike Thull
Immunologie-
Geschäftsführerin
MSD Merck
Sharp & Dohme



Frauen als Kandidatinnen für Führungspositionen der ersten Stufe mit Personalverantwortung zu gewinnen. Dabei ist es – neben reduzierten Pensen und flexiblem Arbeitsort – auch möglich, ein 100-Prozent-Pensum auf nur gerade vier Tage zu verteilen. Man arbeitet länger pro Tag und kann so meist das Arbeits- und Familienleben besser vereinen. Immer häufiger machen auch Männer von dieser Möglichkeit Gebrauch. Letztlich hat bei uns ein Paradigma-Wechsel stattgefunden: Es ist der Karriere nicht hinderlich, wenn man in einem flexiblen Arbeitsmodell arbeitet. Wir unterstützen dies – für Männer und Frauen.»

Mehr Frauen in Führungspositionen
Je höher die Kaderstufe, desto geringer ist der Frauenanteil. Dies soll sich ändern:

Laut dem von Advance und der Hochschule St. Gallen (HSG) veröffentlichten Gender Intelligence Report 2022 weist die Pharmaindustrie einen der höchsten

Werte in Bezug auf die Vertretung von Frauen auf: 41 Prozent der unteren Führungspositionen und 30 Prozent der mittleren und oberen Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Andererseits sollte man auf eine Frauenförderung um jeden Preis verzichten. Wichtig ist letztlich, dass die Stelle mit dem besten Kandidaten oder der besten Kandidatin besetzt wird. Problematisch wird es nur dann, wenn es sich beim besten Stellenbewerber stets um einen Mann handelt.

Mehr Frauennetzwerke

Ulrike Thull hat im Jahre 1995 ihre Stelle bei MSD Schweiz angetreten und war vier Jahre später die erste Vollzeit arbeitende Mutter im Betrieb: «Ich hatte damals eine Kinderbetreuung, was eine grosse Investition darstellte. Doch sie zahlte sich aus, zumal ein Aus- und Wiedereinstieg in der heutigen schnelllebigen Zeit viel schwieriger gewesen wäre. Mein Partner arbeitete auch Vollzeit, fühlte sich aber dank meiner Berufstätigkeit nie als der einzige Ernährer der

Familie.» Ganz anders die holländische HR-Verantwortliche Judeke Frederiks, die via Firmenübernahme zu MSD Schweiz stiess und zusammen mit Ulrike Thull das firmeninterne Frauennetzwerk vorantrieb: «Wir haben verschiedene Events organisiert, damit sich Frauen über ihren Werdegang austauschen konnten. Wir haben Frauen auch in Finanzfragen geschult und haben einen grossen Nachholbedarf festgestellt.»

Mehr aktive Familienväter

Die Geburt eines Babys verändert nicht nur das Leben von berufstätigen Müttern, sondern auch von berufstätigen Vätern: «Gerade während der ersten vier Monate trägt die Mutter eine grosse Verantwortung. Aber auch Väter wollen hier aktiv werden.» Frederiks war schwanger, als sie die HR-Leitung übernahm. Ihr Ehemann gönnte sich damals eine Auszeit, um sich um den Nachwuchs zu kümmern und war der beste Beweis, wie wichtig und notwendig flexible Arbeitszeitmodelle sind: «In Holland und in der Schweiz herrscht noch immer die Vorstellung, dass sich Frauen um die Familie kümmern und auf Kinderkrippen verzichten sollen. Ich hatte das Glück, in der Stadt eine Kinderbetreuung von sieben Uhr morgens bis sieben Uhr abends zu haben. Ich habe dieses Angebot nie voll ausgeschöpft, aber es war hilfreich. Andererseits sind solche Angebote auf dem Land viel weniger verbreitet.» So gesehen sollte die Familienbetreuung nicht zur Frauenfrage, sondern vielmehr zur Elternfrage werden. In der Schweiz findet aktuell ein Umdenken statt. Wichtig ist jedoch, dass alle Parameter regelmässig neu beurteilt werden. Ein zentraler Punkt ist auch die Lohngleichheit, die bei MSD regelmässig überprüft wird und hierzulande wohl noch längst nicht überall selbstverständlich ist.

Mehr Inklusion

Bis heute gibt es bei MSD weltweit zehn «Employee Resource Groups» und Aktionsnetzwerke, darunter interne Frauennetzwerke und Netzwerke, die sich für die LGBT-Gemeinschaft, Mitarbeitende verschiedener ethnischer Herkunft und Mitarbeitende der nächsten Generation einsetzen. Inklusionsteams konzentrieren sich auf die Förderung der Inklusion an allen Standorten. Führungskräfte sind der Schlüssel zu diesem Ziel. Im Jahr 2021 erfolgte in der Schweiz die Einführung eines standortübergreifenden Programmes, um Führungskompetenzen stärker zu fördern. Und just hier spielen Frauen eine zentrale Rolle – gestern und heute, aber ganz bestimmt auch morgen.

Weitere Informationen:
www.msd.ch

CH-NON-01932

“ Im Jahr 2021 erfolgte in der Schweiz die Einführung eines standortübergreifenden Programmes, um Führungskompetenzen stärker zu fördern.



Bei MSD Merck Sharp & Dohme, kurz MSD, sind Diversität und Inklusion fest in der Firmenkultur verankert. Heute ist das Pharmaunternehmen in 66 Ländern vertreten und beschäftigt über 70 000 Mitarbeitende. Das Management ist sich schon lange bewusst, dass der Firmenerfolg nicht zuletzt von der Fähigkeit abhängt, ein Umfeld zu schaffen, das Gleichberechtigung und Inklusion fördert. Einer der Hauptpfeiler der Diversitäts- und Inklusionskultur bei MSD sind die Employee Business Resource Groups (EBRG), die das Thema wesentlich vorantreiben. «Wir haben schon lange sogenannte «Employee Business Resource Groups (EBRG)» in der Firma, in denen es darum geht, unterschiedlichen Interessen- und Herkunftsgruppen im Unternehmen einen Raum zu geben», sagt Ulrike Thull. Vor sechs Jahren hat sie zusammen mit Kolleginnen das Schweizer MSD Frauennetzwerk gegründet, um die Frauenquote in Führungsfunktionen zu erhöhen, wie dies in den USA schon länger praktiziert wird. «Mittlerweile ist das Frauennetzwerk das grösste EBRG. Wir wollen den Frauen die Möglichkeit geben, das grösste Potenzial aus sich herauszuholen. Frauen sind in Führungsfunktionen noch immer eine Minderheit, aber nicht in der Gesellschaft.» Das Senior Management unterstützt dieses Vorhaben und legt grössten Wert auf eine Kultur, in der man sich umeinander kümmert und ein Gefühl der Zugehörigkeit für alle schafft, sodass auch unterschiedliche Stimmen gehört werden, um bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen.

Mehr flexible Arbeitszeitmodelle

Mittlerweile beträgt der Frauenanteil bei MSD global rund 50 Prozent. In der Schweiz wird punkto Gleichstellung in Führungsfunktionen ein Wert zwischen 40 und 60 Prozent bis 2025 angestrebt. «Um die Gleichstellung in der Schweiz voranzutreiben, führen wir verschiedene Initiativen durch, darunter die sogenannten «Listening Circles». In Listening Circles, wo sowohl Frauen als auch Männer aus unterschiedlichen Funktionen und Hierarchieebenen teilnehmen, möchten wir besser verstehen, wo die Schwierigkeit liegt, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Ein wichtiges Resultat der Listening Circle ist, Führungspositionen mit Flextime-Modellen auszuscheiden. Just dieses Flextime-Modell hat stark geholfen, mehr

«Es findet ein Umdenken statt»

Die Schurter Gruppe ist das weltweit führende Schweizer Technologieunternehmen für sichere Stromzuführung, einfache Bedienung und anspruchsvolle Gesamtlösungen. Als traditionelles Industrieunternehmen ist sie Mitglied der MEM-Branche. Diese Branche ist eher eine männerdominierte Welt. Im heutigen Diversity-Zeitalter gibt es immer mehr technisch versierte Mitarbeiterinnen, wie die HR-Leiterin Brigitte Studer im Interview mit «Fokus» bestätigt.

Frau Studer, was tut Ihre Unternehmung aus HR-Sicht für mehr Diversity?

Wir beginnen mit der Vorstellung der MEM-Berufe bereits an Schulen, sodass wir auch Frauen für sogenannte «Männerberufe» begeistern können. Bei der Rekrutierung ist uns wichtig, die richtigen Kandidat:innen zu finden. Im Fokus steht dabei immer auch die Teamkonstellation, sodass wir eine Diversität hinbekommen. Teams, die aus Männern und Frauen bestehen, treffen die besseren Entscheidungen – das ist durch viele Studien belegt. Zudem fördern wir die Ausbildung auf allen Stufen und versuchen unter anderem mit unserem Cross-Exchange-Programm, den Horizont zu erweitern.

Wann hat das Diversity-Bewusstsein begonnen?

In unserem Unternehmen arbeiten Mitarbeitende unterschiedlichster Ausbildungsniveaus. Umso wichtiger ist es, dass sich alle auf Augenhöhe begegnen. Dies pflegen wir ganz bewusst mit unseren Kulturworkshops, die alle zwei Jahre durchgeführt werden. Als Unternehmen legen wir Wert auf eine Durchmischung der Generationen und Gender. Auch wird auf allen Hierarchiestufen Teilzeitarbeit angeboten und in den Teams sind 29 Nationen vertreten. Im Weiteren engagieren wir uns auch sozial und bieten Menschen mit Beeinträchtigung einen Arbeitsplatz.

Welche Arbeitszeitmodelle haben Sie im Einsatz?

Die Schurter AG verfügt über ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. Die verschiedenen Angebote wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Jobsharing, Kauf von Zusatzferien sowie Sabbaticals werden von unseren Mitarbeitenden sehr geschätzt.

Und wie kommt dies bei der Belegschaft an?

Sehr gut. Dies wurde in der Mitarbeiterumfrage der Pro Familie über die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers belegt. Es freut uns daher sehr, dass wir erst kürzlich das Gütesiegel «familienfreundliches Unternehmen» erhalten haben.

Spannend. Worum ging es da genau?

Die Umfrage analysiert die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Themen wie Homeoffice, flexible Arbeitszeiten oder Kinderkrippe werden unter die Lupe genommen. Die Resultate haben wir soeben erhalten. Nach der Analyse werden wir daraus weitere Optimierungen vornehmen.

Heutzutage ist für viele Bewerbende die Vereinbarkeit von Familie und Job wichtiger als ein hohes Gehalt. Spüren Sie diesen Trend ebenfalls?

Auf jeden Fall. Aber da geht es nicht nur um Frauen. Auch Männer wollen vermehrt einen Teil der Kinderbetreuung übernehmen und reduziert arbeiten. Dies ermöglicht der Partnerin, dass sie weiterhin im Berufsleben bleiben kann. Eine firmeneigene Kinderkrippe oder auch ein Mutterschaftsurlaub, der verlängert werden kann, helfen sicher auch, Mütter nach der Geburt in der Unternehmung zu halten.

Wie haben Sie selbst den Firmeneinstieg erlebt?

Als eidg. dipl. Hotelière habe ich viele Jahre in der Gastronomie gearbeitet. So gesehen war mir die

Produktwelt der Schurter AG völlig fremd und ich musste mich erst in die Materie einarbeiten. Aber das ist ja fast immer so: Als Frau muss man sich in dieser Branche zu Beginn sicher etwas mehr beweisen. Zudem handeln Frauen manchmal etwas emotionaler als ihre männlichen Kollegen. Aber letztlich muss man das Business verstehen – ganz unabhängig vom Geschlecht.

Frauen in Führungspositionen – Wie schneidet die Schurter AG im Vergleich ab?

Momentan liegt unser Frauenanteil bei rund 40 Prozent, im Management und Kader ist er jedoch tiefer. Als Produktionsunternehmen mit traditionell männerdominierten Berufen fällt es leider noch immer schwer, einer Geschlechter-Balance nahezukommen. Aber wir verbessern uns Jahr für Jahr und wollen diesen Trend aufrechterhalten und weiterführen. Unser Ziel ist es, langfristig intern ein Netzwerk von Frauen aufzubauen. Wir fahren jedoch keine Strategie, ab sofort freie Stellen nurmehr mit Frauen zu besetzen. Sicher müssen wir uns auch noch nach aussen besser vernetzen. Frauen sind im Netzwerken meist etwas zurückhaltender als ihre männlichen Kollegen. Ansetzen wollen wir in allen relevanten HR-Prozessen. Wir unterstützen weibliche Nachwuchsführungskräfte mit individuellen Mentoring- und Coaching-Angeboten.

Weitere Informationen:
[schurter.com](https://www.schurter.com)



2022 - 2024

SCHURTER
ELECTRONIC COMPONENTS



(v. l. n. r.) Daniel Baumann, Franziska Haas, Doris Feer, Brigitte Studer, Maria José Piantoni

SWISSMEM • BRANDREPORT

Beste Entwicklungschancen für Frauen in der Industrie

Die Industrie als Karrierebranche für Frauen? Für viele Eltern wohl nicht der erste Gedanke, wenn es um die Berufswahl ihrer Tochter geht. Das ist schade, denn der im September 2022 veröffentlichte Gender Intelligence Report von Advance und der Universität St. Gallen zeigt Stärken der Industrie auf.

Die ominöse «gläserne Decke» ist für Frauen nirgends dünner als in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-Industrie). Die Unternehmen der MEM-Branche entwickeln und fördern ihre Mitarbeiterinnen gezielt. Noch ist der Frauenanteil in der Branche gering. Aber die Talent-Pipeline wird erfolgreich genutzt.

Die Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie sticht im Branchenvergleich des Gender Intelligence Report 2022 in zweierlei Hinsicht hervor. Der Frauenanteil ist mit rund 25 Prozent (in der Swissem-Mitgliedschaft 27 Prozent) markant tiefer als in der Gesamtwirtschaft. Gleichzeitig weist keine andere Branche so geringe Unterschiede zwischen dem Frauenanteil in der Gesamtbranche und jenem in den unteren sowie den oberen Führungsetagen auf. Im Top-Management von MEM-Unternehmen sind 16 Prozent Frauen – genau derselbe Anteil wie zum Beispiel im Banking, wo aus einem ungleich grösseren weiblichen Talentpool geschöpft werden kann.

Erfolgreiches Talentmanagement

Dies weist darauf hin, dass die MEM-Branche ihre weibliche Talent-Pipeline besser nutzt als andere Branchen. Frauen in Unternehmen der MEM-Industrie werden gezielt gehalten, entwickelt und gefördert. Kompetente und engagierte Frauen haben in diesem Umfeld somit die besten Chancen, die «gläserne Decke» zu durchbrechen und in eine Führungsposition im obersten Kader aufzusteigen.

Der Fachkräftemangel, welcher der Industrie besonders stark zu schaffen macht, ist ein wichtiger Treiber für das gezielte Talentmanagement. Das bestätigt die Fach- und Führungskräfte aus allen Bereichen der Swissem-Mitgliedschaft. Darüber hinaus ist Diversität ein Wert an sich. Sie schafft Dynamik und ermöglicht neue Perspektiven. Durchmischte Teams finden eine breitere Palette von

Lösungsansätzen für bestehende Probleme. Dies gilt im Übrigen nicht nur für das Geschlecht, sondern ebenso für Alter, Nationalität, Bildungshintergrund und weiteres. Von mehr Diversität profitieren sowohl die Mitarbeitenden als auch die Arbeitgeber.

Dass es den MEM-Unternehmen gelingt, den Frauenanteil in ihren Kaderpositionen aus eigenem Antrieb langsam, aber stetig zu vergrössern, ist ermutigend. Die grösste Herausforderung für die Industrie besteht jedoch nicht darin, Frauen zu halten, sondern genügend weibliche Lernende und Mitarbeitende zu gewinnen. Auch heute noch berücksichtigen junge Frauen bei der Berufswahl ein viel schmaleres Spektrum an Berufen als ihre männlichen Kollegen. Zudem wählen sie nur selten einen technischen Beruf.

Handlungsfelder für die MEM-Branche

Swissem ist auf vielen verschiedenen Ebenen aktiv, um dies zu ändern. Dies beginnt damit, dass wir Frauen aus allen Bereichen der Industrie in unseren Publikationen zu Wort kommen lassen. Auf der Website [tecindustry.ch](https://www.tecindustry.ch) zeigen wir, wie sinnstiftend, vielfältig und zukunftsfähig die Arbeit in der Industrie ist – auch für Frauen. Mit der neuen Branchen- und Berufsmarketingkampagne Faszination Technik sprechen wir gezielt auch junge Frauen an. Und mit unserem Engagement für die MINT-Förderung möchten wir schon auf Volksschulstufe Mädchen und Jungen für die Welt der Technik begeistern.

Ein weiteres Beispiel ist der Diversity & Inclusion Benchmark, der dem eingangs zitierten Gender

Intelligence Report zugrunde liegt. In Kooperation mit Swissem hat die Universität St. Gallen dieses Jahr erstmals einen Branchenbenchmark für die MEM-Industrie realisiert. Die beteiligten Firmen können aus der individuellen Auswertung ihre eigenen Schlüsse ziehen und passende Massnahmen ableiten, während Swissem die wichtigsten Handlungsfelder für die gesamte Branche erkennen kann.

Nicht zuletzt setzt sich Swissem auch für Rahmenbedingungen ein, welche die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt unterstützen. Zum Beispiel zeitgemässe Arbeitsbedingungen im GAV der MEM-Branche oder den Abbau von steuerlichen Fehlanreizen. Dass die Volksinitiative zur Individualbesteuerung kürzlich zustande gekommen ist, ist mit Blick auf den Fachkräftebedarf ein positives Signal.

Noch besteht in Sachen Diversität in der MEM-Industrie viel Luft nach oben. Aber der Weg dorthin wird zumindest nicht durch eine dicke gläserne Decke versperrt. Die Industrie bietet vielfältige Chancen auf allen Funktionsebenen.



SWISSMEM



Sind Sie interessiert? Auf der Website [find-your-future.ch](https://www.find-your-future.ch) finden Sie alle offenen Jobs und Lehrstellen der Swissem Mitgliedfirmen sowie sämtliche Ausbildungswege in der MEM-Industrie.



«Was nicht klappt, machen wir abends gemeinsam»

Was ist im Kühlschrank? Braucht unsere Tochter eine neue Jacke? Wann ist der Elternabend unseres Sohnes? In einer klassischen Familie sind es oft auch heutzutage noch die Frauen, die alle To-dos im Blick haben. Wie ist aber die Verteilung des Mental Loads in einer Regenbogenfamilie mit gleich zwei Frauen? «Fokus» hat nachgefragt.

Die Familie von Sandra und Michaela könnte nicht glücklicher wirken. Zusammen mit ihrer zweijährigen Tochter Juna und dem sechs Monate alten Sohn Levian sind sie eine der über 10000 Regenbogenfamilien in Deutschland. Auf die Frage nach der Identifikation mit diesem Begriff hin sagen die beiden Mamis aber, dass sie nur eine von vielen Varianten seien: «Eine Regenbogenfamilie bedeutet für uns bunt, anders und wunderschön zugleich zu sein. Wir sind keine Stereotype. Familienmodelle können so unterschiedlich und farbig sein wie ein Regenbogen.»

Der Weg zur Regenbogenfamilie

Seit 2017 sind die zwei Frauen miteinander verheiratet, den Kinderwunsch hatten sie schon von Anfang an. Sie beide wollten je einmal schwanger werden. Dieser Weg war aber gar nicht so einfach. «Es hat uns viel Herzblut, Geduld, Ausdauer und nebenbei natürlich Geld gekostet», betonen die beiden. Nach sieben erfolglosen IUIs bei der ersten Schwangerschaft, sind sie auf die Methode der IVF umgestiegen. Die zweite davon hat funktioniert, insgesamt dauerte der Prozess über ein Jahr. Ein Jahr voller Hoffnung und Enttäuschung. Bei der zweiten Schwangerschaft sind sie nach nur zwei erfolglosen IUIs auf die IVF umgestiegen. Diese hat gleich beim ersten Mal angeschlagen. Aber nicht nur die Schwangerschaft war ein weiter Weg: Bei gleichgeschlechtlichen Paaren muss der Elternteil, der nicht die leibliche Mutter oder der leibliche Vater ist, das Kind adoptieren. Daher dauerte

es auch nach der Schwangerschaft noch eine Weile, bis sie wirklich offiziell eine Familie sein durften.

Gemeinsame Elternzeit

Da beide jeweils ein Kind austragen wollten, konnten sie mit der Planung des zweiten relativ kurz nach Junas Geburt beginnen. Somit hatten sie die Möglichkeit, die beiden Elternzeiten von je zwei Jahren miteinander zu verbinden. «Das war unglaublich schön. Für uns gibt es nichts wichtigeres als Zeit mit der Familie zu verbringen», fügen Michaela und Sandra an.

Der ganz normale Wahnsinn

Der Alltag der Familie hat sich mittlerweile gut eingependelt, auch dank dieser gemeinsamen Elternzeit. Da die Tochter seit Juni dieses Jahres für drei Stunden in den Kindergarten geht, kann sich Michaela in dieser Zeit um den Haushalt und die Einkäufe kümmern. Sandra arbeitet mittlerweile wieder, sie beginnt aber sehr früh damit und hat dann dementsprechend auch früh wieder Feierabend. Dadurch können die vier als Familie abends viel Zeit miteinander verbringen und die Kinder haben die Aufmerksamkeit beider Elternteile. Sobald die Kinder im Bett sind, kann Sandra Michaela bei liegengeliebenen Arbeiten helfen oder die beiden geniessen etwas Zweisamkeit.

«Wir haben uns schon immer gut ergänzt und unterstützt. Bei uns gibt es keine klare Aufteilung der Arbeiten. Die Ausnahme bildet die

Arbeitsstelle von Sandra», meint Michaela bei der Frage nach der Arbeitsverteilung. Aus diesem Grund ist Michaela auch eher zuständig für den Haushalt. Dabei setze sie sich aber nie unter Druck: «Was nicht klappt, machen wir abends gemeinsam.»

Mental Load in der Schwangerschaft

Für die Familie ist es selbstverständlich, sich immer zu unterstützen. So war es auch in der Schwangerschaft. Beide Frauen hatten während ihren jeweiligen Schwangerschaften mit Blutungen zu kämpfen, mussten sich viel ausruhen und bekamen gar ein frühzeitiges Beschäftigungsverbot ausgesprochen. In dieser Zeit war es für die Nichtschwangere sofort klar, dass sie die Aufgaben im Haushalt übernahm, Termine vereinbarte und an alle wichtigen To-dos dachte.

Hürden und Vorurteile

Zum jetzigen Zeitpunkt ist die Familie glücklich und froh, einander zu haben. Aber auch ihnen wurden in der Vergangenheit einige Steine in den Weg gelegt. So bekamen sie beispielsweise eine Absage von einer Kinderwunschambulanz, weil sie ein gleichgeschlechtliches Paar sind. Auch die zwei Adoptionen stellten eine grosse Hürde dar. Um den Antrag zu stellen, mussten sehr persönliche und intime Fragen schriftlich und mündlich beantwortet werden. Es kam auch jemand zu ihnen nach Hause, um alles zu überprüfen. Das Schlimmste daran sei das Wissen gewesen, dass so etwas bei klassischen Familien nie gemacht würde.

Ausserdem herrschen immer noch Vorurteile gegenüber Regenbogenfamilien in der Gesellschaft. Vor allem, weil ein Kind in den Augen vieler Menschen beide Geschlechter benötigt, um sich richtig entwickeln zu können. Hierzu hat die Familie eine klare Meinung: «Kinder wachsen an der Liebe, die sie erfahren, und daran fehlt es ihnen bei uns gar nicht.» Es braucht nicht unbedingt einen männlichen Part in der Familie und schliesslich hätten die beiden Kinder Onkel und Grossväter.

Sie wünschen sich, genauso als Familie anerkannt zu werden wie eine klassische Familie. Denn das sind sie.

Text Julia Ischer

Intrauterine Insemination (IUI)

Eine Insemination in die Gebärmutter zu einem bestimmten Zeitpunkt mittels Katheter. Hierbei wird der Eisprung ausgelöst. Stimuliert wird kaum oder gar nicht.

In-vitro-Fertilisation (IVF)

Hormone werden stimuliert, um möglichst viele Follikel heranreifen zu lassen und somit viele Eizellen zu gewinnen. Bei einer bestimmten Grösse werden diese Follikel punktiert. Danach kommen sie gemeinsam mit dem Spermium in eine Nährlösung, wo die Befruchtung stattfindet. Die befruchtete Eizelle wird wieder in die Gebärmutter eingesetzt.

BRANDREPORT • STIFTUNG SWONET

Für mehr Sichtbarkeit der Frau und der Netzwerke

Vor knapp 15 Jahren gründete Petra Rohner Swonet und schaffte damit eine Plattform, die Frauennetzwerke schweizweit verbindet.

Petra Rohner
Gründerin und
Präsidentin
Stiftung Swonet



der Schweiz. Ein wertvoller Überblick für Medien, Tagungsverantwortliche und Bildungsinstitutionen, wenn spezifisch Expertinnen gesucht werden.

Was ist für die Zukunft geplant?

Das Alter zwischen 10 bis 16 Jahren ist eine prägende Phase, die für die berufliche Orientierung der

Jugendlichen entscheidend sein kann. Swonet arbeitet deshalb an der neuen Plattform «Swonet Girl», die Eltern und Jugendlichen einen Überblick zu Angeboten der öffentlichen Institutionen, Organisationen, Firmen und Netzwerke für Mädchen bietet. Ein Mentoringangebot wird «Swonet Girl» bereichern. Es freut uns besonders, dass wir die Astrophysikerin Kathrin Altwegg als Patin für das Projekt begeistern konnten.

Petra Rohner, aus welcher Motivation wurde das Portal «Swonet – Swiss Women Network 2008» gegründet?

Die Schweiz bietet mit einer Vielfalt an Frauennetzwerken die ideale Möglichkeit, sich zu vernetzen. Doch nicht alle Organisationen haben eine gleich starke Präsenz im Internet. Swonet hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, ihre Sichtbarkeit und Aktivitäten zu bündeln.

Wie hat sich Swonet seither entwickelt?

Was mit vier Frauennetzwerken begonnen hat, ist seit 2014 eine Stiftung, die aktuell über 180 Organisationen eine gemeinsame Sichtbarkeit bietet. Am 01.08.2021 wurde das Onlinemagazin «Swonet on Stage» lanciert, das Artikel aus dem Netz bündelt – über Frauen oder von Frauen geschrieben. Das Magazin bietet auch eine Zusammenfassung der Expertinnendatenbanken und Statistikquellen



Wie werden Sie das 15-jährige Jubiläum des Portals feiern?

Am 21.04.2023 begrüßen wir im Campussaal Brugg Windisch Frauen und Männer zum Business & Network Day. Der #bnd2023 bietet Impulsreferate und Podium, Rahmenprogramm und Ausstellung. Abgerundet wird das Programm mit einem Apéro und Stehdinner.

www.swonet.ch

www.swonetstage.ch



swiss women network

Viel mehr als Schläge und blaue Flecken

Der Verein «Tech against Violence» hat die Online-Plattform #withyou ins Leben gerufen. Sie soll dabei helfen, toxische Beziehungen und häusliche Gewalt frühzeitig zu erkennen und Betroffene zu unterstützen. Ein besonderer Fokus wird dabei auf die emotionale Gewalt in Beziehungen gelegt.

Simone Eymann
Geschäftsführerin
Tech against Violence



Miriam Steffen
wissenschaftliche
Mitarbeiterin &
stellvertretende
Geschäftsführerin



1 9341 – so viele Gewalttaten im häuslichen Bereich wurden im vergangenen Jahr der Schweizer Polizei gemeldet. Jede Woche kommt es in der Schweiz zu einem Tötungsversuch im eigenen Haushalt. Alle zwei Wochen stirbt dabei eine Person. Und obwohl diese Zahlen schon erschreckend hoch sind, gehen Expertinnen und Experten davon aus, dass es hierzulande noch eine riesige Dunkelziffer an nicht gemeldeten Fällen von häuslicher Gewalt gibt. Warum ist das so?

Gründe dafür gibt es mehrere. «Viele Betroffene suchen aus Scham oder Angst keine Hilfe», sagt Miriam Steffen, die als wissenschaftliche Mitarbeiterin und stellvertretende Geschäftsführerin beim frisch lancierten Online-Projekt #withyou tätig ist. Und sie führt gleich noch einen weiteren, sehr wesentlichen Grund für die hohe Dunkelziffer ins Feld: «Die emotionale Gewalt ist das Hauptproblem. Sie ist subtil und schleichend. Sehr oft wird sie von den Betroffenen auch nicht als solche wahrgenommen, weil emotionale Gewalt keine blauen Flecken verursacht, sondern seelischen Schmerz.»

Ein Jahr Recherche als Basis

Die hohe Dunkelziffer und die Tatsache, dass emotionale Gewalt in vielen Fällen nicht einmal von den Betroffenen selbst als solche erkannt wird, hat dazu geführt, dass Ende 2020 der Verein «Tech against Violence» ins Leben gerufen wurde. Der Verein ist ein Spin-off von alliance F, dem grössten schweizerischen Frauendachverband. Das erste Projekt, das dieser neu gegründete Verein in Angriff genommen hat, ist die Plattform #withyou.

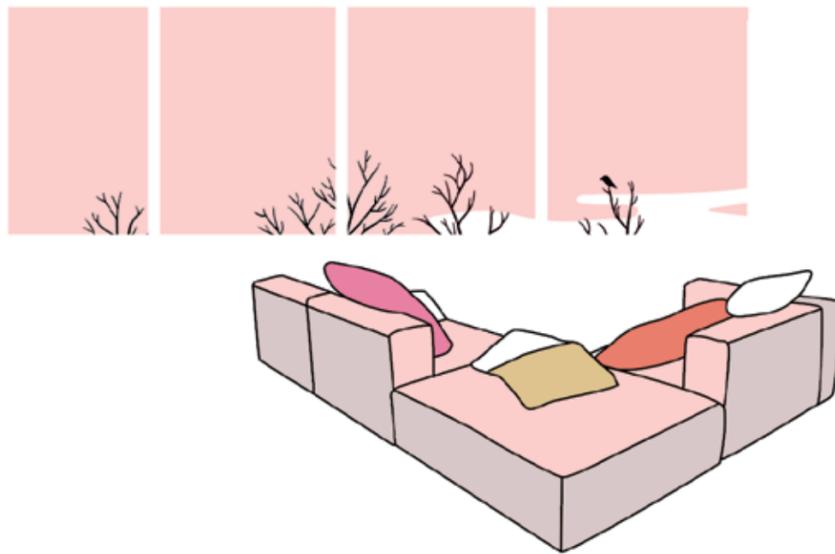
Ein Jahr lang haben die drei Mitarbeiterinnen von #withyou – das sind Geschäftsführerin Simone Eymann sowie die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Miriam Steffen und Morgane Bonvalant – umfassend recherchiert. «Wir haben uns darüber informiert, was weltweit rund um das Thema häusliche Gewalt schon existiert, und wir haben analysiert, welche Lücken es im System der Schweiz noch gibt», sagt Eymann. Dafür hat #withyou unzählige Gespräche geführt mit Psycholog:innen, Gewaltbetater:innen, sowie Mitarbeitenden der Polizei, von Frauenhäusern und von Universitäten im In- und Ausland. «Zusätzlich haben wir auch mit vielen Betroffenen von häuslicher Gewalt gesprochen, um noch besser zu verstehen, wie sie in der Situation reagiert haben und was ihnen allenfalls gefehlt hat», sagt Miriam Steffen.

Früherkennung von toxischen Beziehungen

Diese ausgiebige Recherche brachte zwei zentrale Erkenntnisse zum Vorschein. Erstens: Es gibt in der Schweiz schon viele Informationen rund um das Thema häusliche Gewalt und auch verschiedene Anlaufstellen für Betroffene, wie zum Beispiel die Webseite der Opferhilfe Schweiz. «Das Problem ist aber häufig, dass sich viele Gewaltbetroffene nicht als Opfer sehen», sagt Eymann. «Mit #withyou möchten wir Informationen vor allem auch für diejenigen Personen bündeln und leicht verständlich zugänglich machen, die ein schlechtes Bauchgefühl haben, sich ihrer Situation aber noch nicht bewusst sind.»

Zweitens: Die emotionale Gewalt in Beziehungen wird viel zu selten als solche erkannt, obwohl sie sehr oft die Vorstufe der physischen Gewalt ist. Nur in den seltensten Fällen beginnt die Gewalt in einer Beziehung mit einem Faustschlag. Sehr viel öfter sind es vermeintliche Bagatellen wie Kontrollwahn, starke Eifersucht oder Abwertungen und Kränkungen gegenüber einem Partner oder einer Partnerin.

Basierend auf diesen Erkenntnissen wurde die Plattform #withyou ins Leben gerufen, die genau die beiden Bedürfnisse abdecken soll: Einfach verständliche und



«Fühlst du dich wohl in deiner Beziehung?»

“ #withyou soll helfen bei der Früherkennung von sogenannten toxischen Beziehungen, die oft ein Nährboden sind für häusliche Gewalt.

umfassende Informationen für Betroffene, aber auch für Angehörige bereitstellen und für das Thema der emotionalen Gewalt in Beziehungen sensibilisieren. Oder anders formuliert: #withyou soll helfen bei der Früherkennung von sogenannten toxischen Beziehungen, die oft ein Nährboden sind für häusliche Gewalt.

Individuelle Auswertung

Das Kernstück der #withyou-Plattform ist ein Fragebogen mit dem Titel «Wie gesund ist meine Beziehung?». Dieser umfasst 15 Multiple Choice Fragen. «Wir haben bewusst nicht nur Ja/Nein-Fragen in den Fragebogen integriert, denn es ist ein grosser



«Ich hatte komplett die Kontrolle verloren»

Unterschied, ob gewisse Vorfälle sich nur einmal oder mehrmals ereignet haben», sagt Miriam Steffen. Wer die 15 Fragen beantwortet hat, erhält eine detaillierte, individuelle Auswertung. Und zwar in fünf verschiedenen Bereichen von «Macht und Dominanz» – dem Einstieg in die emotionale Gewalt – bis hin zur brutalsten Form der häuslichen Gewalt, der «körperlichen und sexualisierten Gewalt.»

Wenn die Antworten Hinweise darauf geben, dass die betroffene Person in Gefahr schweben könnte, wird ihr im Rahmen der individuellen Auswertung des Fragebogens empfohlen, eine «Gefahreinschätzung» zu machen. «Das ist ein zweiter Fragebogen, mit dem analysiert wird, wie hoch das Risiko einer schweren körperlichen Gewalttat innerhalb der Beziehung ist», sagt Simone Eymann. Für diesen zweiten Fragebogen greift #withyou auf das bereits bestehende und anerkannte «Danger Assessment» aus den USA zurück.

Keine Beratungen

Die Plattform #withyou ist seit August in fünf verschiedenen Sprachen online. «Die Nachfrage ist viel grösser, als wir das erwartet haben», sagt Geschäftsführerin Simone Eymann. In den ersten sechs Wochen wurde der Fragebogen «Wie gesund ist meine Beziehung?» bereits über 8500 Mal komplett ausgefüllt.

Zwei Aspekte sind den Macherinnen der #withyou Plattform besonders wichtig. Einerseits geschieht das Ausfüllen des Fragebogens anonym, Daten werden keine gespeichert. Und andererseits bietet #withyou keine Beratungen an. «Man kann bei uns weder telefonisch noch per Mail eine Beratung in Anspruch nehmen. Wir sehen uns als Brückenbauerinnen zu den bestehenden Angeboten», sagt Simone Eymann. «Digitale Lösungen können keine Beratungen ersetzen. Am Schluss muss immer ein persönliches Gespräch mit einer Fachperson stehen. Mit #withyou wollen wir erreichen, dass sich mehr Betroffene ihrer Situation bewusstwerden und sich Hilfe holen, bevor die Gewalt eskaliert.»

Die Zukunftspläne von #withyou

In den kommenden Monaten wird das Angebot von #withyou weiterentwickelt. Mitte 2023 soll ein Online-Speicher für digitale Beweismittel aufgeschaltet werden. Die Idee: Betroffene von häuslicher Gewalt können Fotos von Verletzungen, Sprachnachrichten, Chatverläufe oder ein Stalking-Tagebuch online sicher speichern, ohne dass diese von der Tatperson oder in der «Honeymoon»-Phase wieder gelöscht werden können. Denn das sind Beweismittel bei einer späteren Anzeigeerstattung. Auch wird das Angebot für Angehörige und das Umfeld von Betroffenen von häuslicher Gewalt weiter ausgebaut, denn sie sind oft diejenigen, die als Erste von der Gewalt erfahren.

#withyou im Kurzüberblick

Ende 2020 wurde der Verein «Tech against Violence» als Spin-off des Frauendachverbands alliance F gegründet. Zeitgleich wurde das erste Projekt #withyou ins Leben gerufen, das im August 2022 online gegangen ist. #withyou, das vom Migros-Pionierfonds ermöglicht wird, ist eine Onlineplattform, die umfassende Informationen rund um das Thema häusliche Gewalt für Direktbetroffene und deren Umfeld bietet. Der Kern der Plattform ist ein interaktiver Fragebogen. Dieser liefert individuelle Auswertungen und hilft so dabei, ungesunde und gefährliche Beziehungsmuster zu erkennen. Eine Entscheidungshilfe klärt die wichtigsten Fragen, vom Notfallplan über den Schutz von Kindern bis zur Anleitung, was bei der Erstattung einer Anzeige wichtig ist, und zeigt Hilfsangebote auf. #withyou richtet sich mit ihrem Onlineangebot an die beiden grössten Zielgruppen von Betroffenen häuslicher Gewalt: 18 bis 34-Jährige (35 Prozent) und 35 bis 59-Jährige (43 Prozent). Die Plattform gibt's in fünf verschiedenen Sprachen.

info@with-you.ch
www.with-you.ch



Das Frauennetzwerk für «Brainfood» und Austausch auf Augenhöhe

Der Verein Women's Circle bietet Frauen aus unterschiedlichsten beruflichen und privaten Bereichen eine Plattform für einen freundschaftlichen Austausch und gegenseitige Inspiration. Mehrmals im Jahr organisiert der Vorstand spannende Podiumsdiskussionen und informative Referate zu diversen Themenbereichen.

Frauen verbinden

Seit nunmehr über sechs Jahren führt der Women's Circle für Frauen jeden Alters ein Netzwerk mit dem Ziel, sie zusammenzuführen, zu inspirieren und für neue Themen zu begeistern. Diese Themen sind vielfältig: Von Wirtschaft, Politik, Umwelt und Persönlichkeitsbildung bis hin zu Kunst und Kultur wird an den Anlässen alles angesprochen. Anders als bei klassischen Business-Veranstaltungen, die sehr häufig branchenspezifisch sind, ist die Zielgruppe breit gehalten. Dank der Unterstützung insbesondere der aktuellen Hauptsponsoren Swiss Life, UBS, PKZ und Emil Frey AG kann die Eintrittsschwelle (Mitgliederbeitrag und Eintrittspreis) tief gehalten werden, sodass die Anlässe tatsächlich allen interessierten Frauen offenstehen. Auch der Austausch untereinander findet ohne Berührungängste statt, die Frauen begegnen sich auf Augenhöhe, unabhängig von ihrer jeweiligen beruflichen und privaten Situation.

Frauen inspirieren

Die mittlerweile über 300 Mitglieder kommen jährlich in den Genuss mehrerer Veranstaltungen in Form von Referaten, Lesungen, Lunchtalks oder Podiumsdiskussionen. Auf der einen Seite gibt es Anlässe, die den Mitgliedern vorbehalten sind. Zusätzlich gibt es aber vor allem auch die öffentlichen Vorträge, die auch von Nichtmitgliedern besucht werden können. Jeder Event wird von ausgewiesenen und erfahrenen Referentinnen aus dem jeweiligen Wissensgebiet präsentiert, die im Anschluss jeweils auch noch für direkte Gespräche zur Verfügung stehen. Die Themen sollen zum Denken anregen und sind hochaktuell. Der Women's Circle ist bestrebt, Frauen mit «Brainfood» zu versorgen, ihnen also Themen näherzubringen, die ihnen vielleicht fremd sind oder mit denen sie im Alltag nicht direkt



in Berührung kommen. Die Themen werden zum besseren Verständnis und der näheren Beleuchtung sehr konkret und anschaulich behandelt. Regelmässig laden auch die Sponsoren des Women's Circle zu Anlässen in ihren Wirkungsbereichen ein. Im Anschluss an die Vorträge findet jeweils ein Flying Dinner statt, das zu einem gemeinsamen angeregten Austausch einlädt.

Frauen befähigen

Der Women's Circle organisiert eine Vielfalt an Lunch- und Abendanlässen in einem entspannten Rahmen, in dem sich alle zugehörig und wohl fühlen. Neben der Absicht, den persönlichen Horizont zu erweitern und Gedankenanstöße zu bieten, ermöglicht es der Women's Circle auch, neue Beziehungen und Freundschaften zu

knüpfen und bestehende oder vergessene wieder aufzufrischen. Nicht zuletzt dank gemeinsamer Interessen, die sich über die Veranstaltungen und Gespräche davor und danach aufzeigen. Neuzugänge werden herzlich aufgenommen, sodass sie sich sofort zugehörig fühlen.



Gender Medizin - one size does not fit all

Der nächste öffentliche Anlass findet am 08. November 2022 statt und dreht sich um das Thema Gender Medizin. Ein wichtiges Thema, denn die Unterschiede zwischen Mann und Frau hinsichtlich Symptome, Behandlung und Nebenwirkungen werden in der Medizin viel zu wenig beachtet.

Eingeladen ist einerseits Mag. Dr. Michael Penkler, der die Veranstaltung mit einem Referat zum Thema «Natur oder Kultur? Einfluss von Genetik, Erziehung und soziokulturellen Umständen» eröffnen wird. Im Anschluss gibt Prof. Dr. med. Cathérine Gebhard, eine ausgewiesene Spezialistin im Gebiet der Gender Medizin, vom medizinischen Standpunkt aus eine Übersicht über das Thema des Abends. Durch die anschließende Gesprächsrunde führt Prof. Dr. med. Reto Stocker, der mit den anderen beiden Expert:innen unter anderem darüber diskutieren wird, wie essentiell eine bessere Aufklärung zum Thema Gender Medizin ist und wie das erreicht werden kann. Ein Q&A bildet den Abschluss. Den Abend lassen die Besucherinnen bei einem Aperó ausklingen, an dem auch die Referent:innen für einen persönlichen Austausch zur Verfügung stehen werden.

Für eine Teilnahme kann man sich unter womenscircle.ch anmelden. Über künftige Anlässe informiert der Women's Circle in seinen Newsletters sowie über Instagram, LinkedIn und Facebook.

ANZEIGE

BEYOND TIEF



Jetzt neu:
Venen Engel
12 Premium mit
individuellem
Kammerdruck

Ein neues Lebensgefühl mit *Venen Engel*

**Durchgängige
Massage von Fuß
bis Bauch**

**Zertifiziertes *
Medizinprodukt**

*Venen Engel 6 Premium und 8 Premium ab 599€

Reduziert Wassereinlagerungen, verringert den Beinumfang und verbessert das Hautbild



www.venenengel.de



Auszeit für sich

Hammam Basar +Salon im Zürcher Seefeld ist eine Oase für Körper, Geist und Seele. Alltagssorgen und Anspannungen streift man an der Pforte dieses aussergewöhnlichen Gebäudes ab. Und taucht ein in eine andere Welt – eine, in der die Zeit einem selbst gehört.

Wohlig eingebettet versinken wir in weichen Kissen und lassen uns die erfrischende Hausmischung mit Pfefferminztee schmecken. Das Hammam-Reinigungsritual und eine wohltuende Ganzkörpermassage mit eigens produzierten biologischen Ölen haben ihre Wirkung getan: So entspannt von der kleinen Zehe bis zur Haarwurzel waren wir noch selten.

Modern, urban, mit Mousharabies durchbrochenen Fassadenelementen, fügt sich der Hammam-Bau ganz selbstverständlich in die Umgebung ein. Feine Düfte und eine strahlende junge Frau heissen uns willkommen. Wir werden ins Hammam-Ritual eingeführt: Vom Aufwärmraum nehmen wir die Hammam-Utensilien mit in den Warmraum, füllen warmes Wasser in Capazos, begiessen uns ausgiebig in den Nischen und waschen uns mit Savon Noir. Mit dem warmen Wasser wird der Körper aufgewärmt und der Stoffwechsel angeregt, Toxine werden ausgeschwemmt. Zusätzlich aufgewärmt im Heissraum, rubbeln wir uns danach mit dem Gommagehandschuh von Kopf bis Fuss und waschen aufgeweichte Hautschüppchen ab. Anschliessend wird der Rhassoul, eine Tonerde aus dem Atlas, aufgetragen. Diese remineralisiert, bindet Giftstoffe und hinterlässt eine seidenzarte Haut. Zwischendurch entspannen wir auf dem Herzstück des Hammams, dem warmen Nabelstein, mit Blick in die wunderbar reflektierenden Leuchten. In ein grosses Hammam-Tuch gehüllt, liegen wir nach dem Hammam-Rundgang mit Tee und köstlicher Dattelmilch versorgt im Ruheraum. Nach dem Nachschwitzen werden wir zu den Behandlungsräumen begleitet, wo wir eine auf unsere Bedürfnisse abgestimmte Massage geniessen, die auch die letzten Verspannungen löst.

Bei Tee und leisen Gesprächen setzen wir uns danach in die weichen Leinenkissen des Salons, geniessen einen knackigen Hammam-Salat mit Kichererbsen

und Schafkäse und machen einen Abstecher in den angrenzenden Basar. Nomen est omen: Wir tauchen ein in ein buntes Angebot an ausgesuchten Gegenständen, Kunsthandwerk aus Marrakesch, der Türkei, Palästina, Südafrika, Nicaragua sowie ein reichhaltiges Angebot an pflanzlichen Pflegeprodukten aus dem Südtirol, aus Österreich, Korsika, Syrien. Die Sonne tut das Ihrige: Durch die Fenster tunkt sie Keramik, Windlichter, Kosmetik, Körbe, Textilien und Teppiche in zauberhaftes Licht. Jedes einzelne liebevoll arrangierte Teil möchten wir berühren und daran riechen. So schön ist alles hier.

Was Initiantin und Inhaberin Lis Mijnsen mit dem Hammam Basar +Salon 2013 im Zürcher Seefeld realisiert hat, ist ein Traum. Wer die Musse und die Durchsetzungskraft für ein solches Projekt hat, muss eine besondere Frau sein...



Lis Mijnsen, Sie haben die Idee für ein Hammam bereits in den 80er-Jahren in die Schweiz gebracht und waren damit eine Pionierin. Was hat Sie dazu gebracht, dieses Konzept in der nüchternen Schweiz zu realisieren?

Das Thema Erholung für Frauen hat mich aufgrund meiner persönlichen Geschichte schon früh beschäftigt. Aus meiner Erfahrung kümmern sich Frauen um Familie, Beruf und Soziales und sind als Multitaskerinnen im Dauereinsatz. Die Frage, die sich mir stellte, war: Wie, wo und wann erholen sich Frauen in unserer Gesellschaft? Wasser ist der Ursprung unseres Lebens. Am Wasser aufgewachsen, kenne ich die regenerierende Wirkung. Deshalb begab ich mich auf Reisen in die Türkei, Tunesien, Marokko und Paris, um die Hammam-Kultur zu ergründen. Daraus entstand das Konzept für einen Hammam in Zürich und führte zum Bauvorhaben mit zusätzlichen Familienwohnungen im historischen Patumbahpark. Die Themen Ökologie, Baubiologie, Geomantie und Feng Shui gehörten zu den Grundlagen für dessen Realisierung. Dieser rote Faden zieht sich auf natürliche Weise durch das Gebäude, die Einrichtung, alle angewendeten Produkte, die veganen, vegetarischen Speisen und unser kunsthandwerkliches Fairtrade-Angebot. Das Motto «Mehr Inhalt als Verpackung» ist auch eine Referenz an die Ursprünge der Hammam-Kultur und soll dem Wohl unserer Besucherinnen und Besucher dienen. Dazu gehört auch die Gastfreundschaft und das warmherzige Willkommensein.

Denken Sie, dass Sie als Frau dieses Projekt anders realisiert haben, als dies ein Mann getan hätte?

Primär ist die Herangehensweise eine Frage eines Individuums, weniger des Geschlechts. In der Realisierung ging es mir darum, einen Raum für Frauen zu kreieren. Und im Hammam sind Frauen nackt. Dies bedarf eines besonderen Sensoriums in der Gestaltung. Deshalb wurden die Räumlichkeiten mit einem

primär weiblichen Projektteam umgesetzt. Meine Intuition war dafür eine zuverlässige Richtschnur, die auch eine Herausforderung war. Vom Projektteam wurde ich unterstützt, diese Vision zu realisieren.

Das Konzept wird im Hammam Basar +Salon konsequent umgesetzt: Es kommen nur natürliche, fair produzierte Produkte zur Anwendung. Woher stammen beispielsweise die Produkte, die Sie in ihrem Basar anbieten?

Ein Teil sind Eigenproduktionen wie zum Beispiel die biologischen Massageöle sowie handgefertigte Textilien und Wohnaccessoires aus Marokko. Das sind jahrelange Produktentwicklungen direkt mit Handwerkerinnen und Handwerkern vor Ort ohne Zwischenhandel.

Im Hammam Basar +Salon fällt auf, wie zuvorkommend und freundlich das Personal ist. Worauf legen Sie Wert, wenn Sie Mitarbeitende rekrutieren?

Freundlichkeit, Wohlwollen, menschliche Grosszügigkeit, Fachkenntnisse, Professionalität. Unsere Mitarbeitenden kommen aus verschiedenen Kulturen. Sie sind im Umgang mit unseren Gästen Gastgeberinnen und Gastgeber auf Augenhöhe und zuvorkommend wie zu einer lieben Freundin oder zu einem lieben Freund. Da steckt von allen viel Engagement und Herzblut drin, dieses persönliche Klima, in unserem öffentlichen Wohn- und Badezimmer hinüberzubringen.

www.hammambasar.ch

Hammam
Basar
+Salon

VERBAND FRAUENUNTERNEHMEN • BRANDREPORT

Die passende Vorsorge für Unternehmerinnen

Für Selbstständigerwerbende ist es unerlässlich, sich um die eigene Vorsorge zu kümmern und eine geeignete Lösung zu finden. Aus diesem Grund bietet der Verband Frauenunternehmen VFU auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Lösungen an.

Riccarda Mecklenburg
Präsidentin VFU



Sandra Flückiger
Finanzchefin VFU



Aus welcher Motivation wurde der VFU ins Leben gerufen?

Mecklenburg: Der Verband Frauenunternehmen wurde vor 24 Jahren gegründet, um die Visibilität von Unternehmerinnen in der Öffentlichkeit zu verbessern und mehr Frauen zum Gründen zu motivieren. Es ist in der Tat so, dass Frauen als Unternehmerinnen andere Bedürfnisse haben. Sie gründen anders und das häufig alleine. Sie finanzieren sich konservativer und vorsichtiger. Die Ambitionen, zu wachsen, haben eine andere Priorität und die Kinderbetreuung bleibt ein Thema, auch wenn man als Unternehmerin häufig mehr Freiheiten hat. Diesen Frauen bieten wir ein Netzwerk, das auf ihre Bedürfnisse eingeht. Daraus entstand ein grosser Verband mit Regionalleiterinnen, breitgefächerten Weiterbildungsangeboten, Start-up-Mentoring-Programmen, regelmässigen Treffen, um sich zu persönlichen Entwicklungen auszutauschen und Dienstleistungen um die Vorsorge. Es ist ein lebendiges Netzwerk für selbstständige Frauen. Vielleicht eines der Besten für Selbstständigerwerbende.

Welchen Problematiken begegnen weibliche Selbstständigerwerbende im Bereich Vorsorge?

Flückiger: Selbstständigerwerbende können im Gegensatz zu Angestellten 20 Prozent vom Erwerbseinkommen in die Säule 3a einzahlen. Jedoch wird diese nicht

verrentet, sondern als Kapital ausbezahlt. Zusätzlich hat man Nachteile bei einem oder mehreren schlechten Jahren, denn auch bei geringen Einkünften können immer nur 20 Prozent vom Einkommen einbezahlt werden. Diese allfällige Lücke kann in Zukunft nicht wie bei einer Pensionskasse nachgeholt werden.

Immerhin ist es heute möglich, sich als Einzel firma einer Pensionskasse anzuschliessen. Allerdings sind die Eintrittsschwelle und der Koordinationsabzug bereits eine Hürde, vor allem zu Beginn der Selbstständigkeit. Dies, weil die Einkommen nicht regelmässig fliessen und die Ausgaben für das Marketing sowie allfällige Anschaffungen im Verhältnis hoch sind.

Gleichzeitig ist eine Pensionskasse nicht verpflichtet, eine Person mit einer Einzel firma zu versichern. Ältere Frauen haben oft das Nachsehen. Zusätzlich ist die Auswahl der Pensionskasse eingeschränkt, da nur eine Verbandslösung möglich ist, von der man abhängig ist.

Worauf müssen Frauen beim Thema Vorsorge besonders achten?

Flückiger: Dass nicht unnötige Lebensversicherungen abgeschlossen werden und generell keine

überhöhten Versicherungsleistungen versichert werden. Hier kann Geld für die Vorsorge gespart werden.

Mit ZKB haben wir hier einen Kooperationspartner, der verschiedene Lösungen für Selbstständigerwerbende anbietet. Gerade Frankly bietet eine kostengünstige und erst noch mit hervorragenden Fonds eine erstklassige Lösung an. Mit ZKB und einem Säule-3a-Konto ist man wegen der Staatsgarantie auf der sicheren Seite, weil Vorsorgegelder nicht dem Einlegerschutz unterstehen.

Welche drei Lösungen in der 2. Säule bietet der VFU an?

Flückiger: Erstens die Vollversicherung mit Allianz ohne jegliches Risiko für den Versicherungsnehmenden. Allianz bietet verschiedene Pläne an. Dabei werden der individuelle Eintrittsschwellenwert und der individuelle Koordinationsabzug abgedeckt. Auch was die Versicherungen bei Invalidität, Tod und Alter anbelangt, gibt es individuelle Lösungen. Hier findet jede Person den geeigneten Plan.

Zweitens die halbautonome Lösung mit VSM. Hier trägt der Versicherungsnehmende nur das Anlage-risiko. Alle anderen Risiken wie Invalidität, Tod

und Alter sind rückversichert. Auch hier gibt es individuelle Lösungen für alle Bedürfnisse.

Drittens die teilautonome Lösung mit Impavida. Die Stiftung Auffangeinrichtung war im 2016 für VFU die einzige Möglichkeit, eine Pensionskassenlösung anzubieten.

Welche Rolle spielt die Nachhaltigkeit bei der Vorsorge?

Mecklenburg: Der VFU ist stolz, eine grosse Palette an Vorsorgeplänen mit verschiedenen Sammelstiftungen anbieten zu können. Das ist wirklich einmalig. Wenn sich unsere Selbstständigerwerbenden ein gesichertes Einkommen im Alter ansparen können, haben wir sehr viel Nachhaltigkeit bewirkt. Denn es ist uns wichtig, dass wir als Verband das gesamte unternehmerische Leben unserer Mitglieder begleiten: vom Start in die Selbstständigkeit bis hin zu Nachfolgelösungen und der Pensionszeit. Zudem sehen wir bei den Unternehmensstrategien unserer Partner, dass sie das Thema Nachhaltigkeit auf ihrer Agenda haben.

Worauf sind Sie als Vorstand des VFU besonders stolz?

Mecklenburg: Der VFU ist seit beinahe 25 Jahren ein Netzwerk für selbstständige Frauen. Der unglaubliche Spirit und die Hilfsbereitschaft halten uns zusammen und bringen uns weiter. Wir haben so viel Know-how und Power in unserem Verband, dass man an jedes Treffen mit neuen Inputs oder Impulsen ins Unternehmen geht und denkt: «Hey! Das probiere ich auch aus.» Manche haben auch schon Kolleginnen gefunden, die ihnen bei Problemen weiterhelfen konnten oder sie haben zusammen neue Businessideen entwickelt und arbeiten jetzt zusammen.

Mehr erfahren unter frauenunternehmen.ch



Der Verband Frauenunternehmen hat das Start-up Unternehmen Planted Foods AG besucht.

verband
frauenunternehmen



Den kompletten Beitrag gibt es auf fokus.swiss



Maren Schaller

«Ich will nicht bemitleidet werden»

Am 11. Januar 2022 erhielt Maren Schaller im Alter von nur 26 Jahren die Diagnose Triple-negativen Brustkrebs. Seither teilt sie ihren Umgang mit der Erkrankung auf Instagram. Im Interview mit «Fokus» spricht sie unter anderem über ihren Kampf, Positivität und Kinderwunsch.

Maren Schaller, welche Gedanken kreisten Ihnen zu Beginn im Kopf herum, als Sie Ihre Diagnose erhalten haben?

Im ersten Moment konnte ich es gar nicht glauben. «Das kann doch nicht sein. Ich bin erst 26 Jahre alt.» Tausende Gedanken schwirrten gleichzeitig in meinem Kopf herum, es war ein komplettes Chaos. Dann kam die Panik. «Was bedeutet das für mich und mein Leben? Kann ich trotzdem meinen Lebensraum von eigenen Kindern verwirklichen?» Zudem musste ich immerzu daran denken, dass ich meine Haare verlieren werde.

Auf welche Weise hat sich dies mit der Zeit verändert?

Aufgrund meiner Überforderung und Hilflosigkeit liess ich einfach alles über mich ergehen und fühlte mich ohnmächtig und fremdbestimmt. Nach ein paar Wochen beschloss ich aber, dass ich der Krankheit nicht mehr so ausgesetzt sein möchte. Ich wollte das Recht, mitzubestimmen und für mich selbst zu entscheiden. Den Krebs an sich kann man zwar nicht beeinflussen, aber die Art und Weise, wie man damit umgeht.

Von da an begann ich, mir jeden Tag die Dinge vor Augen zu führen, die mir Energie, Stärke und Liebe geben. Ich fokussierte mich auf mich selbst und umgab mich mit Menschen, die mir guttaten. Das gab mir Kraft. Und so schaffte ich es, durchzuhalten und weiterzukämpfen.

Welche waren bisher die wichtigsten Abschnitte im Kampf gegen den Brustkrebs? Und wie geht es nach der Bestrahlung weiter?

Der nächste Schritt ist eine ambulante Anschlussheilbehandlung. Darauf folgt erst einmal Urlaub. Und dann beginne ich schon mit der Wiedereingliederung in meinen alten Job.

Eine der wichtigsten Etappen bisher war sicherlich das Abrasieren meiner Haare. Zwei weitere Meilensteine waren, als mein Tumor nach drei Chemos um 86

Prozent geschrumpft und nach der Hälfte der Therapie nicht mehr auf dem Ultraschall zu sehen war. Des Weiteren natürlich das Ende der Chemotherapie und die anschliessende brusterhaltende OP im Juli. Der Grösste war aber der Tag, an dem ich die Mitteilung erhalten habe, dass ich keine aktiven Krebszellen mehr in mir habe und somit kreisfrei bin.

Was haben Sie an diesem Tag gemacht?

Nachdem ich die Nachricht erhalten habe, rief ich natürlich sofort meinen Freund Laurin an und teilte es meiner Familie mit. Den ganzen Tag über habe ich vor Erleichterung, Freude und Dankbarkeit nur noch geweint. Am Abend haben Laurin und ich dann darauf angestossen und in den darauffolgenden Tagen nach und nach mit allen zusammen gefeiert.

Sie dokumentieren Ihr Leben seit dem Tag der Diagnose auf Instagram. Was möchten Sie damit bewirken?

Anfangs war es wie mein persönliches Tagebuch, um alles zu verarbeiten. Mit der Zeit hat sich das Profil aber vergrößert und ich habe es zu meiner Mission gemacht, anderen Betroffenen und Angehörigen zu helfen. Ich möchte ihnen Tipps geben und zeigen, wie ich mit der Erkrankung umgehe. Dadurch versuche ich, Verständnis bei Angehörigen zu schaffen und Betroffenen das Gefühl zu geben, dass sie nicht alleine sind. Durch meinen Kanal kann ich mich austauschen und Informationen weitergeben, die ich selbst mühevoll gesammelt habe. Ich will den Menschen das geben, was mir selbst so gefehlt hat. In meinen Posts und Stories versuche ich, Mut und Hoffnung zu machen sowie Kraft zu schenken.

Sie sind in einem Alter, in dem andere heiraten, eine Familie gründen, Karriere machen oder reisen. Sie stehen jedoch an einem komplett anderen Punkt im Leben.

Den Wunsch nach einer eigenen kleinen Familie in ein paar Jahren haben wir auf jeden Fall. Natürlich habe

ich Angst, dass die Medikamente der Chemotherapie die Fruchtbarkeit angegriffen oder gar zerstört haben. Aus diesem Grund habe ich auch vor der Behandlung einen halben Eierstock entfernen und einfrieren lassen. Diesen kann man mir notfalls wieder einsetzen. Eine solche Absicherung war mir sehr wichtig.

Ehrlich gesagt haben mir eher die kleinen alltäglichen Dinge im Leben gefehlt. Ich konnte Bananes wie Sport machen, auf einen Geburtstag oder zu einem Stadtfest gehen, nicht mehr alleine oder gar nicht mehr machen. Das war viel schlimmer als die vermeintlich verpassten Meilensteine des Lebens.

Angehörige wissen oft nicht, wie sie auf eine Brustkrebsdiagnose reagieren oder während der Behandlung mit der Person umgehen sollen. Was ist Ihnen von Ihrer Familie und Ihren Freund:innen wichtig?

Mir war es am wichtigsten, dass mein Partner, meine Familie und Freunde für mich da sind, zuhören und Verständnis für die Situation haben. Mitfühlen, aber nicht bemitleiden, wobei man doch immer irgendwie mitleidet. Ich habe viel Ruhe und Zeit für mich gebraucht und war trotzdem oft auf Hilfe angewiesen. Laurin, meine Familie und Freunde haben mich sehr unterstützt und waren immer für mich da. Dafür bin ich sehr dankbar.

Wie schaffen Sie es, trotz Brustkrebs positiv zu bleiben?

Meiner Meinung nach können positive Gedanken sehr viel bewirken. Wir können uns an den schönen Momenten festhalten. Daraus können wir Energie und Kraft ziehen, auch wenn es immer ein Auf und Ab ist und es viele Tage gibt, an denen man keine Kraft mehr hat. Alles gehört dazu und darf da sein.

Dennoch muss man akzeptieren, dass man manche Dinge nicht ändern kann. Man kann und muss nicht immer positiv sein. Aber immer wieder nach dem

Guten zu suchen hat mir sehr geholfen, nicht aufzugeben und nicht in ein «Dauer-Loch» zu fallen.

Was möchten Sie anderen Betroffenen mitgeben?

Kommuniziert, was ihr braucht, was euch hilft, wie ihr euch fühlt. Hört auf euren Körper und eure Seele. Ihr müsst euch um euch selbst kümmern. Schaut, was euch Kraft und Hoffnung gibt und haltet daran fest. Lasst alle Gefühle und Gedanken raus. Und zögert nicht, zu fragen oder euch zu informieren, wenn ihr etwas nicht versteht.

Interview Julia Ischer

Sponsored Pink Ribbon Schweiz

Jede achte Frau wird im Laufe ihres Lebens mit der Diagnose Brustkrebs konfrontiert. Mit verschiedenen Projekten macht Pink Ribbon Schweiz auf die Wichtigkeit der Früherkennung aufmerksam, denn wenn ein Tumor in einem frühen Stadium erkannt wird, ist er in vielen Fällen heilbar. Seit 2007 steht die rosa Schleife von Pink Ribbon Schweiz für Solidarität mit Betroffenen und als Zeichen für den gemeinsamen Kampf gegen diese Krankheit, welche jährlich 6300 Frauen in der Schweiz betrifft. Durch Events wie den mittlerweile kultigen Pink Ribbon Charity Walk, die Pink Ribbon Gala oder die Pink Golftour konnten bisher über 2,2 Millionen Schweizer Franken an Spendengeldern gesammelt werden. Mit den Spenden wird unter anderem eine Studie für junge Patientinnen der «International Breast Cancer Study Group» unterstützt.

pink-ribbon.ch



BRANDREPORT • SPITAL ZOLLIKERBERG

Karriere auf Augenhöhe

Das Spital Zollikerberg schafft für seine Mitarbeitenden alle Rahmenbedingungen, um Karriere, Familie und Gesundheit unter einen Hut zu bringen. Gwen Gehrecke, Teilzeitpflegende in der Klinik für Innere Medizin, gibt Einblicke

Gwen Gehrecke



Ausserdem konnte ich im letzten Jahr dank meiner Teilzeitstelle ein Masterstudium beginnen.

Welche Rahmenbedingungen ermöglichen Ihnen die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf?

Das Spital Zollikerberg unterstützt die Karriere und die stetige Weiterentwicklung zum Beispiel mit Weiterbildungen.

Auch im Bereich Familie kommt man mir sehr entgegen. Ich habe einen fixen freien Tag pro Woche,

das ist in der Pflege nicht unbedingt üblich. Dadurch kann ich am Mittwoch für meine Kinder da sein, wenn sie aus der Schule kommen. Mein Arbeitgeber nimmt auch in Bezug auf die Ferien Rücksicht auf mich. So darf ich etwa während der Schulferien freinehmen. Zudem habe ich mit den erweiterten Aufgaben mehr Bürotage, kann mir die Zeit selbst einteilen und bin flexibler. Nicht zuletzt befindet sich eine Kinderkrippe direkt neben dem Spitalgelände.

Was die Gesundheit angeht, gibt es viele Angebote: von Achtsamkeitstraining, Yoga und Ernährungsberatung

bis hin zu saisonalen Kursen wie etwa Stand-up-Paddling im Sommer und vieles mehr. Ausserdem ist die Arbeitssicherheit ein wichtiges Thema. Man kann zudem psychologische Beratung beanspruchen oder hat Arztbesuche zugute, wenn man Nachtdienste leistet.

Was schätzen Sie an Ihrem Arbeitgeber besonders?

Das mir entgegengebrachte Vertrauen. Dadurch habe ich mehr Verantwortung und ein grosses Wirkungsfeld sowie die Möglichkeit, mich auszuprobieren. Zudem schätze ich die grosszügige Unterstützung bei der Weiterbildung sowie den fixen freien Tag für die Kinderbetreuung. Das ermöglicht mir, Karriere und Familie unter einen Hut zu bringen.

Mehr erfahren unter www.spitalzollikerberg.ch/karriere

Gwen Gehrecke, weshalb haben Sie sich für einen Beruf in der Pflege entschieden?

Aufgrund meines Interesses am Menschen und ein bisschen durch Zufall. Anfang 20 fasste ich den Entschluss, im Ausland zu arbeiten und so kam ich von Deutschland in die Schweiz. Daraufhin liess ich mich treiben. Als ich mit Mitte 30 dann eine Familie gegründet habe, verspürte ich das Bedürfnis nach mehr Sicherheit und Stabilität. Ich schloss meinen Bachelor in Pflegewissenschaften ab und trat dann 2019 eine Stelle als Fachexpertin im Spital Zollikerberg an.

Wie würden Sie Ihre Karriere im Spital Zollikerberg beschreiben?

Als steil. Nach drei Jahren als Fachexpertin wurde mir eine Position als Pflegeexpertin angeboten.

« Was die Gesundheit angeht, gibt es viele Angebote: von Achtsamkeitstraining, Yoga und Ernährungsberatung bis hin zu saisonalen Kursen.



Spital Zollikerberg
Ihr Schwerpunktspital im Grünen

«Für mich war ab der Infektion klar: kein Sex ohne Gummi»

Bereits seit drei Jahren leidet Sladjana Milojevic unter Humanen Papillomaviren, eher bekannt unter HPV. Dass viele so gut wie nichts über das weitverbreitete Virus wissen, schockiert die 29-Jährige. Im Gespräch mit «Fokus» erzählt sie von ihrem Leidensweg und verweist auf die Dringlichkeit des Themas.

Sladjana Milojevic, im Jahr 2019 hat man bei Ihnen eine Infektion mit HP-Viren festgestellt. Wie haben Sie auf diese Nachricht reagiert?

Ich hatte gemischte Gefühle. Meine Frauenärztin führte bei mir einen Krebsabstrich durch, welcher positiv war. Dies machte mich sprachlos. Denn ich dachte, das Ergebnis bedeute Krebs. Ich fühlte mich alleingelassen. Erst bei eigenen Recherchen wurde mir klar: Ich hatte noch kein Krebs, aber während den routinemässigen Untersuchungen wurden Zellveränderungen festgestellt. Diese wiederum waren auf HP-Viren zurückzuführen.

War Ihnen «HPV» bereits vor der Erkrankung ein Begriff?

Ehrlich gesagt, nein. Früher in der Schule hiess es bloss, dass Mädchen sich gegen Gebärmutterhalskrebs impfen lassen könnten. Jedoch erhielt man keine weiteren Details darüber, wofür die Impfung genau ist. Die Information, dass sie eigentlich gegen die weitverbreiteten HP-Viren ist, der mit Abstand häufigste Auslöser für Gebärmutterhalskrebs, fehlte. Ich wusste auch nicht, dass man sich auf dieses Virus direkt testen lassen kann. In der Routineuntersuchung wird nämlich nur die Auswirkung des Virus geprüft. Also ob man bereits Zellveränderungen hat. Das ist schade, denn sonst hätte ich mit Sicherheit einen Test gemacht und früher Massnahmen treffen können.

Wer ist in Ihren Augen dafür verantwortlich, dass viele so wenig über HPV wissen?

Man könnte viele beschuldigen: Schulen oder die Ärzteschaft, weil keine richtige Aufklärung stattfindet. Die Politik, da unser Gesundheitssystem viel zu wenig auf Prävention ausgelegt ist. Das beschäftigt mich sehr. Denn man sagt, dass fast jeder Mensch einmal im Leben das Virus hat – Männer wie Frauen, jedoch sind die Ersteren die Überträger und haben seltener schlimme Auswirkungen wie Krebs.

Wie meinen Sie das?

Bei meinen Recherchen habe ich herausgefunden, dass HPV bei Männern Peniskrebs auslösen kann. Ausserdem ist das Virus bei unseren heutigen Sexpraktiken oft der Auslöser für Krebsarten im Rachen- oder Analbereich.

Welche Auswirkungen hat die Infektion bei Ihnen?

Grundsätzlich heisst es, dass HPV nicht spürbar ist. Das stimmt nicht ganz, zumindest nicht für mich. Als sehr unangenehm empfinde ich die Veränderung meines vaginalen Ausflusses. Dieser nahm seit der Infektion einen sauren Geruch an. Es gibt



bessere und schlechtere Tage, jedoch kann ich nie ohne Tagesbinde aus dem Haus. Noch schlimmer ist aber die ständige Angst, dass bei der nächsten Untersuchung Krebs festgestellt werden könnte.

HP-Viren werden sexuell übertragen. Was bedeutete die Infektion für Ihr Sexualleben?

Ehrlich gesagt war mir nicht einmal bewusst, dass HPV sexuell übertragbar ist. Positive Menschen stecken andere an. Hätte ich früher von der Ansteckungsgefahr gewusst, hätte ich beim Sex immer ein Kondom benutzt. Oder andersherum: Wäre mir bewusst gewesen, dass Männer HP-Viren übertragen, hätte ich immer auf ein Gummi bestanden. Ohne

dieses Wissen habe ich mir darüber keine Gedanken gemacht. Seit ich mehr weiss, ist für mich klar: kein Sex ohne Gummi. Etwas anderes ist keine Option.

Im Jahr 2021 bildete sich die HPV-Infektion zurück. Jedoch wurde mit Ihrer Coronavirus-Infizierung Anfang 2022 alles schlimmer. Was ist passiert?

Seit der HPV-Infektion ging ich halbjährlich zur Frauenärztin für Tests. Im Jahr 2021 hiess es, dass es langsam besser wird. Dann kam die Corona-Infektion, was bei mir enorm lange Menstruationszeiten auslöste. Anschliessend ging ich zur Frauenärztin, welche eine Verschlimmerung der HPV-Infektion seit der Infizierung mit dem Coronavirus bestätigte. Ich musste dann zur Biopsie, was erschreckend für mich war.

Welche Tipps möchten Sie Frauen bezüglich des Themas HPV geben?

An alle Geschlechter: Informiert euch. Schämt euch nicht, darüber zu sprechen. Redet mit mir, Freund:innen, und Partner:innen über das Thema. Informiert euch bei Ärzt:innen. Testet euch. Investiert Geld in eure Gesundheit. Wenn ihr wisst, dass ihr positiv seid, könnt ihr entsprechend handeln. Bei einem negativen Resultat hingegen ist eine Erkrankung an Gebärmutterhalskrebs in darauffolgenden Jahren kaum möglich. Mittlerweile gibt es Tests,

« Ich hoffe, dass die Politik bald versteht, dass Prävention und weniger Kranke günstiger sind. »

die ihr einfach zu Hause durchführen könnt. Ihr müsst dafür nicht einmal die Wohnung verlassen.

Was möchten Sie zu diesem Thema noch anmerken?

Ich hoffe, dass die Politik bald versteht, dass Prävention und weniger Kranke günstiger sind. Und dass die HPV-Tests zur Prävention Standard werden sollten.

Text Vanessa Bulliard

Zuverlässige Ergebnisse von zu Hause aus

Misanto ist der Wegbegleiter für Gesundheitsfragen. Im Bereich HPV stehen sie Kund:innen mit Rat und Tat zur Seite, dazu muss man nicht einmal die Wohnung verlassen.

Humane Papillomviren (HPV) sind Viren, von denen etliche durch Geschlechtsverkehr übertragen werden. Prof. Dr. med. Thomas Krech, Spezialist für Infektionskrankheiten und CEO der Misanto AG, erklärt: «Sie werden als Hauptursache für die Entstehung von Gebärmutterhalskrebs angesehen.» Rund 70 bis 80 Prozent aller Personen infizieren sich einmal im Leben mit HPV. Die meisten Infektionen heilen ohne Symptome aus. In manchen Fällen kann der Körper die Viren jedoch nicht ausreichend bekämpfen. Aus einer chronischen Infektion kann sich eine Krebsvorstufe und schliesslich Krebs bilden.

Klare Ergebnisse

«Studien zeigen, dass HPV-Tests als Gebärmutterhalskrebsvorsorge zuverlässiger vor einer Krebserkrankung schützen können als der sogenannte Pap-Abstrich, welcher während der gynäkologischen Untersuchung standardmässig durchgeführt wird», führt Krech aus. Denn der Pap-Test prüfe, ob bereits erste Zellveränderungen entstanden seien. Im Gegensatz dazu zeigt der HPV-Test, ob der Erreger vorhanden ist.

Bequem von daheim aus

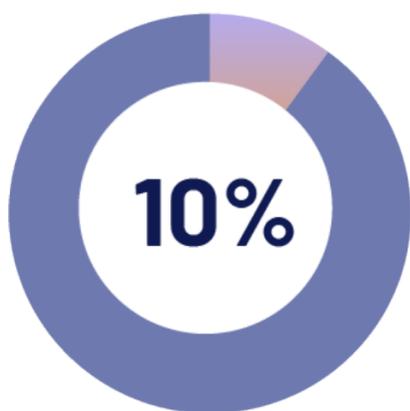
Bei Misanto können Frauen einen HPV-Test direkt nach Hause bestellen. «Die Durchführung ist einfach, weniger unangenehm als ein Pap-Abstrich und führt zu sicheren Ergebnissen dank der PCR-Technologie», garantiert Krech.

Die Kosten müssen noch selbst übernommen werden. Preislich richtet sich Misanto nach eidgenössischen Analyselisten. Nur nach diesem Tarif ausgerichtete Leistungen können von der Grundversicherung übernommen werden. Krech weist jedoch darauf hin: «Wir nehmen bewusst nicht mehr und auch nicht weniger, denn wir wollen seriöse Medizin betreiben, die für Menschen einfach erreichbar ist. Daher bieten wir auch weitere Tests für zu Hause an, wie beispielsweise für sexuell übertragbare Krankheiten.»

Weitere Informationen unter [misanto.ch](https://www.misanto.ch).

Die wichtigsten Informationen zu HPV in Kürze via QR-Code:

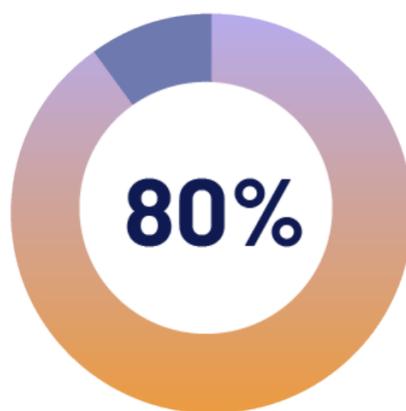
« Testet euch. Investiert Geld in eure Gesundheit. Wenn ihr wisst, dass ihr positiv seid, könnt ihr entsprechend handeln. »



Zehn Prozent der HP-Virusinfektionen sind nach zwei Jahren noch immer nachweisbar.



14 von 16 Hochrisiko-HPV-Typen können mit einem Misanto Home-Testing Kit nachgewiesen werden.



80 Prozent aller Menschen infizieren sich mindestens einmal im Leben mit HPV.

MISANTO
your health in your pocket





Anna-Béatrice Schmaltz

«Ein gewaltfreies Leben zu haben, ist ein Grundrecht»

Gleichstellung ist ihr Ziel: Die 30-jährige Gemeinderätin der Stadt Zürich setzt sich nicht nur politisch, sondern auch aktivistisch für Frauen ein. Anna-Béatrice Schmaltz erzählt im Gespräch mit «Fokus» von Herausforderungen einer Aktivistin und wann ihr Ziel erreicht ist.

Anna-Béatrice Schmaltz, weshalb kämpfen Sie für die Rechte der Frauen?

In der Schweiz gibt es immer noch keine Gleichstellung. Frauen übernehmen beispielsweise den grössten Teil unbezahlter Care-Arbeiten wie Haushalt und Kinder- oder Altersbetreuung, und es bestehen weiterhin Lohnungerechtigkeiten. Migrant:innen erleben Mehrfachdiskriminierungen. Sie erhalten weniger Lohn und können in der Schweiz teilweise nicht auf ihrem erlernten Beruf arbeiten, da ihre Berufsdiplome nicht anerkannt werden.

Ein weiteres aktuelles Thema in der Schweiz ist die geschlechtsspezifische Gewalt. Die Anzahl gemeldeter Fälle von häuslicher Gewalt ist hoch und eine Studie von Amnesty International zeigt, dass mindestens jede zweite Frau bereits sexualisierte Gewalt erlebt hat. Es ist wichtig, alle Menschen für das Thema Gewalt zu sensibilisieren. Wir haben alle die Verantwortung, gemeinsam gegen Gewalt einzustehen. Als Feministin setze ich mich für ein diskriminierungsfreies Leben aller Menschen ein.

Was hat Sie dazu bewegt, sich aktiv gegen Gewalt an Frauen einzusetzen?

Ein gewaltfreies Leben zu haben, ist ein Grundrecht. Dass Frauen aufgrund ihres Geschlechts Gewalt erleben, ist der ausschlaggebende Punkt, weshalb ich mich feministisch einsetze. Der Begriff Gewalt beinhaltet viele Bereiche: sexualisierte, häusliche sowie physische und psychische. Zudem ist es inakzeptabel, dass vor allem bei Fällen von sexualisierter Gewalt den Betroffenen oftmals eine Mitschuld zugesprochen wird.

Wie kämpfen Sie genau gegen Gewalt an Frauen an?

Unter anderem in meinem Berufsalltag: Ich leite die Gewaltpräventionskampagne «16 Tage gegen Gewalt an Frauen» bei der feministischen Friedensorganisation cfd. Während 16 Tagen machen wir in Zusammenarbeit mit diversen Organisationen auf das Thema Gewalt aufmerksam. Betroffene sollen wissen, wo sie sich Hilfe und Unterstützung holen können. Während der Kampagne werden über 100 Veranstaltungen in Grossstädten und Dörfern der Deutschschweiz durchgeführt. Ziel ist die Präsenz des Themas und dadurch Sensibilisierung.

Inwiefern unterscheidet sich geschlechtsspezifische Gewalt von nicht geschlechtsspezifischer Gewalt?

Erstere hat mit Rollenbildern und Vorurteilen zu tun. Man übt Gewalt aufgrund des Geschlechts einer Person aus. Feminizide oder Frauenmorde gehören auch dazu: In diesen Fällen erhebt der Partner in der Beziehung oftmals einen Besitzanspruch auf die Frau. Der Mord wird ausgeübt, um Kontrolle zu behalten. Das typische Männer-Frauen-Rollenbild ist immer noch tief in uns verankert. Frauen werden dafür verantwortlich gemacht, Gewalt zu vermeiden. Sie sollen sich nicht aufreizend kleiden oder spätabends allein unterwegs sein. Im Ausgang müssen sie auf ihr Getränk aufpassen, um nicht von K.-o.-Tropfen überrascht zu werden. Diese Schuldzuweisung ist nicht in Ordnung.

Geschlechtsspezifische Gewalt betrifft nicht nur Frauen, sondern auch alle Personen mit einer

Geschlechtsidentität ausserhalb von Frau und Mann, die nicht in die gesellschaftlichen Geschlechterbilder passen.

Was finden Sie das Herausforderndste an der Arbeit als Aktivistin?

Es ist ein Privileg, Aktivistin sein zu können, denn es handelt sich um eine zeitintensive Tätigkeit. Nicht alle Menschen haben die zeitlichen Ressourcen, sich aktivistisch einzusetzen. Wenn man die Möglichkeiten hat, ist es aber wichtig, sich für Gleichstellung einzusetzen. Aktivismus ist ein langwieriger Prozess, der Beharrlichkeit benötigt. Nicht selten erlebe ich es, dass Forderungen nach Gleichstellung von anderen als radikal betrachtet werden, obwohl es eigentlich um ein gleichgestelltes Leben für alle geht.

Aktivist:innen werden teilweise nicht gerade mit offenen Armen begrüss. Wie gehen Sie mit Beleidigungen um?

Ich erhalte tatsächlich immer wieder negative Mails. Teilweise handelt es sich um respektvolle Kritik, welche ich schätze. Doch leider gibt es auch des Öfteren angreifende Mails, in denen ich als Frau beleidigt werde und Sprüche zu sehen bekomme wie: «Du hast keine Ahnung. Geh wieder zurück in die Küche.»

So verdreht das klingt, mit der Zeit gewöhnt man sich an solches. Jedoch schrecken Hassmails viele davon ab, sich öffentlich zu einem kritischen Thema zu äussern oder aktivistisch einzusetzen. Ich überlege mir immer, welche Mails ich beantworte oder lösche und welche ich aufgrund Gewaltandrohungen sogar bei der Polizei anzeige.

Wann können Sie sagen, dass Sie Ihr Ziel der Gleichstellung erreicht haben?

Wenn alle Menschen ein gleichgestelltes Leben frei von Gewalt und Diskriminierung leben können.

Wenn Sie dieses Ziel erreicht haben, wie stellen Sie sicher, dass dies auch so bleibt?

Das ist eine sehr grosse Frage, die sich beim Thema Gleichstellung stellt. Errungenschaften müssen nicht dauerhaft sein und es kann Rückschläge geben. Das macht den Kampf um Gleichstellung so schwer. Es braucht gesamtgesellschaftlich die Verantwortung und das Bewusstsein zur Sicherstellung von Errungenschaften. Gesetze bilden dabei den Grundpfeiler und sind essenziell für ein gewaltfreies Zusammenleben.

Was möchten Sie Frauen in der Schweiz mitteilen?

Alle Frauen sollen das Recht haben, ihr Leben nach eigenen Wünschen zu gestalten. Ich will Frauen bestärken, ihr Leben auszuüben. Sie dürfen mutig sein und zu sich selbst stehen. Auch haben sie das Recht, mit Respekt behandelt zu werden und ein gewaltfreies Leben zu leben. Leider sieht die Realität häufig noch anders aus. Wir sollten uns gegenseitig unterstützen und solidarisch sein, um Gleichstellung für alle zu ermöglichen.

Interview Vanessa Bulliard

BRANDREPORT • BRUSTZENTRUM RHEINFELDEN

Verbindung von Fachwissen und Handwerk als Herzensangelegenheit

Ihre Arbeitstage sind durchgetaktet: Morgenvisite, Sprechstunde, Mammadiagnostik sind nur einige ihrer Aufgaben.

Zwei bis drei Tage pro Woche steht sie im Operationssaal und an einem Nachmittag ist sie in der Akupunktur tätig. Dr. med. Rosa Jochim-Maier ist Leitende Ärztin am Brustzentrum Rheinfelden. Sie erzählt, warum ihre Arbeit eine Herzensangelegenheit ist.

Während ihrer Ausbildung zur Ärztin war für Dr. med. Rosa Jochim-Maier bald klar, dass sie operieren und sich im Bereich der Brustoperation weiterentwickeln möchte. Die Kombination von Onkologie und chirurgischer Tätigkeit, die Verbindung von Fachwissen und Handwerk ist ihr eine Herzensangelegenheit. Ihr Ziel ist es, den Krebs zu besiegen ohne dabei den Blick für die Ästhetik zu verlieren. «Es ist mir ein Anliegen, dass sich die Patientin nach der Brustoperation gut fühlt, dass sie sich wieder im Spiegel anschauen kann», sagt Rosa Jochim-Maier.

Ebenso wichtig wie die Operation ist ihr die Betreuung der Patientin. Sie soll sich aufgehoben fühlen. Mit ihren Fragen, Bedürfnissen und Ängsten ernstgenommen und verstanden werden. Mit ihrer ruhigen Art schafft Rosa Jochim-Maier Vertrauen.

Chirurgie als «Männerbastion»

Dass die Chirurgie traditionell als Männerbastion gilt, ist für Rosa Jochim-Maier weder während ihrer Ausbildung noch heute als Leitende Ärztin ein Thema. «Immer mehr junge Frauen entscheiden sich für ein Medizinstudium und die Chirurgie», erklärt sie. Insbesondere im Fachbereich der Frauenheilkunde steigt

der Anteil der Frauen stetig und Frauen in leitenden Positionen, die Familie und Karriere verbinden, sind heute keine Exotinnen mehr. Rosa Jochim-Maier hat sich früh für eine Familie entschieden. Zwei Nachmittage in der Woche sind für ihren 13-jährigen Sohn und ihre 16-jährige Tochter reserviert. Am Brustzentrum Rheinfelden ist sie deshalb mit einem 80-Prozent-Pensum tätig. «Ein respektvoller Umgang miteinander und ein tolles Team, das sich gegenseitig unterstützt, sind entscheidend», erzählt sie.

Eine überraschende Verbindung

Ihre Arbeitstage sind durchgetaktet: Morgenvisite, Sprechstunde, Mammadiagnostik sind nur einige ihrer Aufgaben. Zwei bis drei Tage pro Woche steht sie im Operationssaal und an einem Nachmittag ist sie in der Akupunktur tätig. Chirurgie und Akupunktur – eine überraschende Verbindung? Nicht bei Rosa Jochim-Maier, für die Ganzheitlichkeit, Lebensqualität und Wohlbefinden der Patientin im Zentrum steht. Für viele Patientinnen ist die Akupunktur eine besonders bereichernde Erfahrung, eine Möglichkeit zu entspannen, den Alltag hinter sich zu lassen und dabei noch eine positive Veränderung am eigenen Körper zu spüren.

Rosa Jochim-Maier erweckt den Eindruck, alles mit Leichtigkeit zu meistern. «Ich arbeite sehr gerne», sagt sie dazu. Ausgleich findet sie in der Bewegung, am liebsten in der Natur, im Sommer beim Fahrradfahren und im Winter auf Skitouren. Und einmal im Jahr verbringt sie 10 Tage auf einem Segelschiff. Die Weite des Meeres erleben und die Naturgewalten spüren – für Rosa Jochim-Maier ideale Bedingungen, um abzuschalten. Vor allem aber schöpft sie Kraft aus ihrer Arbeit als Ärztin. Wenn sie sich nach einem langen Arbeitstag auf den Heimweg macht und die Patientinnen zufrieden sind, war es ein guter Tag. Sie sagt: «Ich erhalte viel zurück. Die Dankbarkeit der Patientinnen gibt mir Energie.»

Brustzentrum Rheinfelden
Riburgerstrasse 12
4310 Rheinfelden
brustzentrum-rheinfelden.ch



**Brustzentrum
Rheinfelden**



Jeden Tag ein kleines Wunder vollbringen

Die kultigen Adventskalender von The Body Shop mit wiederverwendbarem Pop-up-Design haben nicht nur in jeder Box Überraschungen versteckt, die nähren, verwöhnen und revitalisieren, sondern vollbringen auch kleine Wunder auf der Welt.



The Body Shop ist davon überzeugt, dass das wahre Wunder von Weihnachten in seiner Kraft liegt, Leben zu verändern und eine gerechtere Welt zu schaffen. Deshalb ist jeder Adventskalender eine Hommage an die Community Fair-Trade-Partner und enthält Überraschungen, die von ihnen hergestellt oder bereichert wurden. Community Fair Trade ist das eigene Fair Trade Programm von The Body Shop, das Kleinproduzenten hilft, Zugang zum Markt zu erhalten und in soziale und ökologische Projekte zu investieren, die ihren Gemeinden zugutekommen.

Die durchdachten Designs sind inspiriert von Briefen an die Weihnachtsfrau, mit Hoffnungen und Wünschen für eine gerechtere Welt sowie inspirierenden Fakten und ermutigenden Geschichten der Frauen, die im Mittelpunkt dieser Partnerschaften stehen.

Verfechterin der Frauen

Anita Roddick, die 1976 The Body Shop gründete, war eine britische Geschäftsfrau mit aktivistischen Werten. Sie war eine echte Pionierin und Verfechterin der Frauen, und dieser Schwerpunkt zieht sich durch viele Kampagnen des Unternehmens. 1987 ging The Body Shop noch einen Schritt weiter und startete sein eigenes Fair-Trade-Programm «Trade Not Aid». Heute heisst das Programm Community Fair Trade (CFT) und erreicht über 13 500 Erzeuger:innen, Bauern und Bäuerinnen und Kunsthandwerker:innen weltweit. Davon sind mehr als 60 Prozent Frauen, die in ländlichen Gebieten mit eingeschränkten wirtschaftlichen Möglichkeiten leben und so faire Preise und die notwendige finanzielle Unabhängigkeit erhalten. Unternehmerisch tätige Frauen standen schon immer im Mittelpunkt des CFT-Programms. Viele Lieferanten sind weibliche Kooperativen, die von weiblichen Führungskräften gegründet wurden und sich für die Verbesserung der Lebensbedingungen von Arbeiterinnen einsetzen.

Der Beginn des Fairen Handels

Der erste Fair-Trade-Partner von The Body Shop war 1987 Teddy Exports. Die Gründerin, Amanda Murphy, hatte zuvor in einer der britischen Filialen von The Body Shop gearbeitet. Während einer Reise und Freiwilligenarbeit in Südindien stellte sie fest, dass die dortigen handwerklichen Fertigkeiten im Drechseln von Holz für The Body Shop von Interesse sein könnten. Sie kampierte stundenlang auf dem Parkplatz des Firmensitzes in Littlehampton, Grossbritannien, bis sie die Gelegenheit hatte, mit Anita Roddick zu sprechen. Trade Not Aid wurde zur Realität. 1987 wurde eine erste Bestellung über 10 000 Foolsie Rollers (Fussrollen) aufgegeben, die von nur fünf Mitarbeitenden hergestellt wurden. Heute beschäftigt Teddy Exports über 600 Menschen aus 30 Dörfern rund um Thirumangalam, Tamil Nadu. Die Arbeitsbedingungen sind ausgezeichnet, und zu den zusätzlichen Leistungen gehört der kostenlose Zugang zu medizinischer Versorgung und Bildung. Die Organisation hat über ihren eigenen Teddy Trust viel in Gemeinschaftsprojekte investiert. Sie hat in der Vergangenheit Pionierarbeit geleistet, um das Bewusstsein für HIV/AIDS zu

schärfen, und bietet seit kurzem eine Schneiderausbildung für Sexarbeiterinnen aus der Gemeinde an, die ihren Beruf wechseln möchten, um nach Abschluss eine Stelle bei Teddy Exports antreten zu können.

Frau Murugeswari ist Aufseherin bei Teddy Exports: «Nach dem Verlust meines Mannes hatte ich nichts mehr. Ich hörte von Teddy Exports und begann 1997, dort zu arbeiten. Meine Kinder waren damals noch sehr klein und konnten in der Teddy-Krippe betreut werden, während ich arbeitete. Mit dieser Einkommensquelle konnte ich meine Kinder bei der Erziehung unterstützen, und jetzt ist meine älteste Tochter Lehrerin geworden und mein Sohn hat eine Ausbildung als Fahrer gemacht. Ich bin der Meinung, dass Teddy ein sicherer Arbeitsplatz für Frauen ist. Frauen, die hier arbeiten, gewinnen an Selbstvertrauen und Mut und führen ein glückliches Leben. Ich bin Teddy Exports sehr dankbar.»

Der zweite Partner, der sich dem «Trade Not Aid» Programm von The Body Shop anschloss, war ein weiteres Unternehmen, das sich auf Frauen konzentriert - Get Paper Industry in Nepal, wo Kunsthandwerker:innen handgefertigte Papierprodukte und Geschenkboxen aus umweltfreundlichen Rohstoffen herstellen. Bei den Beschäftigten handelt es sich hauptsächlich um Frauen, die sonst in der Region Kathmandu nur wenige oder gar keine Möglichkeiten hätten, zu arbeiten. Get Paper Industry hat eine eigene NGO gegründet, die General Welfare Pratisthan (GWP), die viele Projekte koordiniert und finanziert. GWP bietet mit seinem Programm zur Bekämpfung des Mädchenhandels Bildung und Ausbildung an und schärft das Bewusstsein in Dörfern in ganz Nepal. Ausserdem unterstützt es sieben verschiedene Schulen, vom Kauf von Möbeln bis hin zur Bereitstellung von

Stipendien und Lehrergehältern. Durch diese Schulen erhalten jedes Jahr über 700 Kinder eine Ausbildung. Die Bildung von Mädchen ist ein wichtiger Schwerpunkt, da in Nepal traditionell vor allem Jungen zur Schule gehen. Deshalb finanziert GWP die Kampagne «Send Our Daughters to School» (Schick unsere Töchter zur Schule), mit der jedes Jahr über 150 Mädchen den Besuch lokaler Schulen ermöglicht wird.

Trade Not Aid wuchs weiter und konzentrierte sich intensiv auf die Stärkung der Rolle der Frau und die finanzielle Unabhängigkeit. Anfang der 1990er Jahre reiste Anita Roddick in den Norden Ghanas und traf dort auf eine Gruppe von Frauen, die Sheabutter produzierten. 1994 wurde eine Partnerschaft mit der Tungteiya Women's Association in einem abgelegenen ländlichen Gebiet in der Nähe der Stadt Tamale geschlossen. In einem Gebiet mit sehr begrenzten Beschäftigungsaussichten ist die Herstellung von Sheabutter auch heute noch eine Lebensgrundlage für die Frauen. Die Tungteiya Women's Association ist inzwischen von 50 auf über 600 Mitglieder angewachsen und bietet ihnen faire Preise und ein verlässliches Einkommen.

The Body Shop zahlt eine Prämie an die Vereinigung. Die Frauen investieren das in Projekte, die der Allgemeinheit zugutekommen. Diese Projekte kamen 49 000 Menschen zugute, indem sie sieben Schulen bauten, und sichere Wasserversorgung sowie medizinische Zentren in ländlichen Gegenden bereitstellten.

Sikena Abubakari, Finanzleiterin der Tungteiya Women's Association: «Ich habe ein regelmässiges Einkommen und kann es selbst kontrollieren. Ich war in der Lage, mein Startkapital aufzubringen, um ein eigenes Lebensmittelgeschäft zu gründen,

das mein Geschäft mit Sheabutter ergänzt. Ich kann meinen Mann bei der Versorgung der Familie mit Lebensmitteln unterstützen und auch für die Ausbildung meiner Kinder sorgen. Meine Familie ist sehr froh über meine Unterstützung, und das hat unserem Haus neue Perspektiven gebracht.»

The Body Shop bemüht sich weiterhin um die Stärkung der Frauen, wenn es neue Handelsbeziehungen eingeht. Im Jahr 2017 nahm das Unternehmen Mangosamenöl aus Indien in sein Community Fair Trade Portfolio auf. Die Adivasi-Sammler:innen (lokal als «Stammesangehörige» bezeichnet) leben am Rande der Wälder von Chhattisgarh und pflücken und knacken wild wachsende Mangos fachmännisch von Hand, woraus das Mangosamenöl hergestellt wird. Für die Menschen in diesen ländlichen Gebieten gibt es nur begrenzte wirtschaftliche Möglichkeiten. Jetzt erhalten die Mangosammlerinnen faire Preise, mehr Verantwortung und Führungsaufgaben. Die Kerne werden zu einem fairen Preis gekauft, und die Transaktion ist vollständig rückverfolgbar. Über die Genossenschaft erhalten die Frauen auch Schulungen zu sozialen und ökologischen Themen.



Adventskalender Wishes

Mit CFT Mangosamenöl aus Indien
CHF 99.90
(Wert Inhalt CHF 146.80)



Adventskalender Wonders

Mit CFT Sheabutter aus Ghana
CHF 169
(Wert Inhalt CHF 240.75)



Adventskalender Wishes & Wonders

Mit CFT rezykliertem Plastik aus Nepal
CHF 249
(Wert Inhalt CHF 342.95)

Weitere Informationen unter
www.thebodyshop.ch



THE BODY SHOP

Salus

WETTBEWERB
Jetzt auf floradix.ch
mitmachen und
Krankenkassenprämie
für 1 Jahr gewinnen!
*Teilnahmebedingungen auf floradix.ch



**SCHLUSS
MIT
SCHLAPP**

Floradix® Eisen + Vitamine

**DAS NR. 1 EISENPRODUKT
DER SCHWEIZ**

Erhältlich in Ihrer Drogerie und Apotheke.



Gut verträglich und bewährt –
mit natürlichen Kräuterextrakten

floradix.ch