

ROI **SPEZIAL** Women

Das Wirtschaftsmagazin der Zentralschweiz



Frauenförderung beginnt beim Rekrutierungsprozess

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

Sechs Frauen in unterschiedlichen Funktionen und Positionen zeugen davon.



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

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

Bereits bei der Rekrutierung ansetzen

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

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

Frauen und Technik – das passt

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

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

Mehr Selbstvertrauen und Mut

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

Forschungsprojekt mit der Uni Luzern

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

Dätwyler

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

Ein Stern bewegt

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

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

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

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

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



Ayanna Schlatter/wave

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

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

bare und ungekünstelte Sprache pflegen wollen.»

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

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

Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

**HOCHSCHULE
LUZERN**

FH Zentralschweiz

Machen Sie Ihren Weg

Diverse
Online-Formate

Entdeckungsfreudig?

Machen Sie eine Weiterbildung. hslu.ch/entdeckungsfreudig

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

Kommunikation und Marketing
Management und Leadership
Musik
Recht und Wirtschaftskriminalistik
Soziales

Stadt- und Regionalentwicklung
Technik und Engineering
Tourismus und Mobilität



Industrie ist auch Frauensache

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

www.datwyler.com
www.datwyler.com/de/unternehmen/karriere

 **DATWYLER**