

«Frauen in der Führung haben Vorbildwirkung»

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

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

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

Warum?

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

Was muss man sich darunter vorstellen?

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

Können Sie das präzisieren?

Gerne. Wenn wir zum Beispiel



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

Bild: Natalie Boo/AURA

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

auch in anspruchsvollen Fach- und Führungsfunktionen.

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

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

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

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

Diese Überzeugungsarbeit ist anspruchsvoll...

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

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

Besten Dank für das Gespräch.

Lohngleichheit bei LUKB

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

«Mir sind Herausforderungen wichtig»

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

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

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

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

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



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

90 Prozent? Da braucht es zwei dazu

Daniela Tschol ist Leiterin Spezialberatungen bei der Luzerner Kantonalbank.

Die Mutter einer kleinen Tochter ist in einem hohen Pensum berufstätig und teilt sich die Kinderbetreuung mit ihrem Partner. Sie zeigt, dass ein solches Modell möglich ist.

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

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

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

