

Nokia streicht 1000 Stellen

FINNLAND sda. Nokia streicht in Finnland mehr als 1000 Stellen. Der Abbau erfolgt im Zusammenhang mit der Übernahme von Alcatel-Lucent, wie der finnische Netzwerkausrüster mitteilte. Nokia hat im vergangenen Jahrzehnt auf dem Heimatmarkt bereits Tausende Arbeitsplätze abgebaut, insbesondere wegen des Niedergangs des Handy-Geschäfts, in dem der Konzern einst weltweiter Branchenprimus war.

Sparprogramm beschlossen

Das Unternehmen legte im April ein Sparprogramm auf. Bis 2018 sollen durch die Fusion mit der französischen Alcatel-Lucent 900 Millionen Euro eingespart werden. Nokia beschäftigt weltweit derzeit etwa 104 000 Mitarbeiter, davon 6850 in Finnland.

G 7 setzt auf Strukturreformen

JAPAN sda. Die G-7-Gruppe führender westlicher Industrieländer hat einem gemeinsamen Konjunkturpaket eine Absage erteilt und setzt auf einen Instrumentenmix zur Ankurbelung der Weltwirtschaft. Alle seien sich einig, dass es auf die drei Elemente Strukturreformen sowie Geld- und Finanzpolitik ankomme, sagte Schäuble gestern im japanischen Sendai nach einem zweitägigen Treffen der G-7-Finanzminister und -Notenbankchefs. «Am wichtigsten sind Strukturreformen, Geld- und Finanzpolitik spielen auch eine wichtige Rolle.»

Qualität statt Quantität

Dass aber Strukturreformen entscheidend seien, setzte sich immer mehr in der G 7 durch, sagte Schäuble. Nachhaltiges Wachstum werde nur mit Strukturreformen geben: «Wir waren uns alle einig, dass die Lage der Weltwirtschaft jedenfalls besser ist und zu weniger Nervosität Anlass gibt, als einige vor Monaten geglaubt haben.» Die Debatte der G 7 sei daher weniger aufgeregt verlaufen, als vor dem Treffen angenommen worden sei. Man sei sich einig gewesen, dass es auf die richtige Zusammensetzung und Qualität der Staatsausgaben ankomme, um Wachstumsimpulse zu setzen. Es gehe nicht darum, möglichst viel Geld auszugeben, sondern es gezielt und richtig zu investieren.

Nur Frauenförderung reicht nicht

GLEICHSTELLUNG Frauen in Kaderfunktionen sind in der Schweiz klar in der Minderheit. Was sind die Ursachen, und wie sollen Frauen ihre Karriere anpacken?

ERNST MEIER
ernst.meier@luzernerzeitung.ch

Das Studium der Wirtschaftswissenschaften hat Elena Müller mit Bestnoten abgeschlossen. Es folgten ein Praktikum bei einer Grossbank, zwei Auslandsaufenthalte und eine Festanstellung im Analystenteam einer Privatbank. Dann schlug die Liebe zu, zwei Jahre später wurde geheiratet. Drei Kinder innert sechs Jahren vervollständigten das Familienglück. Mit der Geburt des ersten Kindes stieg die junge Bankerin aus der Berufswelt aus, wurde ganz Familienfrau. Ihr Mann sorgte für das Einkommen. Als Elena Suter-Müller – nun Mitte 30 – wieder in die Berufswelt zurückkehren will, ist Bankenkrise. Sie findet keinen Job in ihrer Branche.

Situationen wie diese sind heute in der Schweiz trotz modernen Partnerschaftsmodellen, Gleichstellungsgesetzen und Frauenförderungsprogrammen weit verbreitet, wie Patricia Widmer von der Universität St. Gallen (HSG) weiss. «Einerseits leben wir in einem von Traditionen geprägten Land, andererseits ist unser Schulsystem ungenügend auf eine Tagesbetreuung ausgerichtet», sagt Patricia Widmer. Viele Arbeitgeber seien wenig flexibel, wenn es um Teilzeitmodelle und Heimarbeitsplätze für Mitarbeitende gehe. «Die Generation, die solche Arbeitszeitmodelle fordert, ist jetzt erst am Heranwachsen.»

Kontakte behalten

Patricia Widmer leitet den Lehrgang «Women Back to Business» in Englisch an der HSG und berät Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg. «Generell empfehlen wir Frauen, wenn immer möglich, mit einem Bein in der Berufstätigkeit zu bleiben.» Übernimmt eine Mutter in einer Partnerschaft die Kinderbetreuung, sei es wichtig, dass sie sich neben Kinderthemen auch für ihr erlerntes Fachgebiet interessiere. «Es ist wichtig, Kontakte und das berufliche Netzwerk aufrechtzuerhalten, vielleicht sogar eine Weiterbildung



Gemischte Teams bringen bessere Leistungen; immer mehr Arbeitgeber erkennen die Qualitäten von Frauen für Kaderpositionen. Doch bei der Umsetzung hapert es vielerorts.

Getty

zu machen.» Patricia Widmer: «Auch ein stufenweiser Wiedereinstieg – stundenweise oder halbtags – ist sinnvoll.» Weil Frauen der Wiedereinstieg in ihre Branche nicht gelinge, würden viele einen Berufswechsel oder den Gang in die Selbstständigkeit vornehmen. «Es besteht dabei die Gefahr, sich zu weit unten anzusiedeln und nicht mehr in eine verantwortungsvolle Position zu kommen.» Die Selbstständigkeit müsse gut überlegt sein, rät die HSG-Programmleiterin: «Denn dafür muss man der Typ sein und



Karriere

finanzielle Durststrecken durchstehen können.»

Schweiz im Rückstand

Frauen haben in der Berufswelt nach wie vor spezielle Hürden zu überwinden – insbesondere wenn es um Kaderpositionen geht. Das beobachtet auch Guido Schilling, der auf die Besetzung von obersten Kaderpositionen spezialisiert ist. «Studien zeigen, dass in der Schweiz zwar überdurchschnittlich viele Frauen im Arbeitsmarkt sind, diese jedoch häufig nur Teilzeit und unterhalb des Qualifikations- und Lohnniveaus, das

ihre Ausbildung entspricht, arbeiten», sagt Schilling. Die Schweiz sei gegenüber Skandinavien, Grossbritannien oder Frankreich – was Frauen in Kaderpositionen betrifft – eindeutig im Rückstand. «Das hat auch kulturelle Gründe, denn hierzulande müssen sich Mütter mit kleinen Kindern eher erklären, wenn sie gleichzeitig eine Karriere verfolgen», sagt Schilling.

Technische Berufe: Frauen gesucht

Die Praxis zeigt, dass es für Unternehmen auch eine Herausforderung sein kann, trotz guten Absichten qualifizierte Frauen zu finden. Die Zuger Bossard-Gruppe zählt zu den vorbildlichen Firmen, was Gleichstellungsprogramme angeht. Der Verbindungstechniker war vor drei Jahren das erste Unternehmen des Schweizer Börsenindex SMI, das einen Frauenanteil im Verwaltungsrat von einem Drittel kannte.

Die Förderung von Frauen für Kaderpositionen sei ein erklärtes Ziel bei Bossard, erklärt deren CEO David Dean. Eine fixe Quote lehnt er jedoch ab. «In erster Linie muss die Qualifikation stimmen.» Laut Dean beträgt der Frauenanteil im Kader heute 25 Prozent. «Wir hätten gerne noch einen höheren Anteil», sagt er. Bossard sei jedoch in einer technischen Branche tätig, für die sich

bis heute zu wenig Frauen interessieren würden. Es herrscht ein Mangel an weiblichen Ingenieuren.

David Dean macht aber auch länder-spezifische Gründe aus, denn in Skandinavien oder in Asien sei der Frauenanteil im Bossard-Kader am höchsten. In Dänemark oder Schweden unterstützt der Staat seit Jahren die Frauenförderung (Krippen, Vaterschaftsurlaub usw.). «Dies spürt man auf dem Stellenmarkt», sagt Dean. «Und der hohe Frauenanteil in unseren Niederlassungen in Asien hat wohl damit zu tun, dass dort der Druck grösser ist, berufstätig zu bleiben.» In Asien würden Familien vielerorts noch anders funktionieren als bei uns. «Häufig wohnt man mit den Grosseltern zusammen, welche auf die Kinder schauen, damit beide Eltern berufstätig bleiben können.»

Headhunter Guido Schilling betont, wie wichtig es ist, dass mehr Frauen Kaderpositionen übernehmen: «Die Forschung hat gezeigt, dass durchmischte Teams bessere und kritischere Diskussionen führen. So werden auch Risiken besser erkannt.» Guido Schilling nennt noch einen anderen Vorteil: «Frauen identifizieren sich stärker mit ihrer Aufgabe als Männer, die oft schon an die nächste Sprosse der Karriereleiter denken. Frauen sind gegenüber dem Arbeitgeber loyaler.»

ANZEIGE

Komitee NEIN zum Milchkuh-Schwindel, 3000 Bern

**Ich bin für gute Strassen.
Aber nicht auf Kosten
der Bildung.**

Yvonne, Doktorandin Biochemie

Nein zur Verkehrsfinanzierungs-Initiative
www.milchkuh-nein.ch

am 5. Juni 2016
NEIN zum Milchkuh-Schwindel