

Führung braucht Frauen – ein Leitfaden zur Erhöhung weiblicher Beteiligung an Führungsaufgaben

Dieser Code of Conduct richtet sich an alle Finanzunternehmen in Österreich und soll allen Stakeholdern als Leitfaden dienen. Ziel ist es, einen Beitrag zur Erhöhung der weiblichen Führungskräfte in allen Hierarchieebenen zu leisten und somit eine geschlechtergerechtere Organisationskultur zu erreichen.

Veränderungen beginnen im Kopf

Stellen Sie sich vor, wie sich Ihr Unternehmen oder Ihr Bereich verändern wird, wenn Diversität auch in Führungspositionen gelebt wird. Wie wird sich die Stimmung verändern, wie wird sich die Kooperation verändern, wie wird sich die Kommunikation und damit die Kreativität verändern?

Der erste, wichtigste, aber noch immer nicht selbstverständliche Schritt zu gelebter Diversität in Österreichs Finanzindustrie ist, den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Unsere Leitlinien sind Anregungen und Hilfestellungen, diesen wünschenswerten Zustand zu erreichen.

Fakten

- Ein hoher Anteil an Frauen in entscheidenden Positionen verbessert die Unternehmensergebnisse der Finanzindustrie nachhaltig.¹⁾
- Der Frauenanteil in Unternehmen ist Chefsache – Entscheidungen zu einer nachhaltigen Veränderung der Unternehmenskultur werden auf oberster Managementebene getroffen.²⁾
- Klar definierte und verbindliche Ziele zum Anteil an Frauen in allen Führungsebenen beschleunigen den Fortschritt deutlich.³⁾

Widerstände und Empfehlungen

Killerphrase: „Zu wenige Frauen melden sich.“

Postulat: Der Anteil an Frauen, der fähig und willig ist zu führen, ist ebenso groß wie der Anteil an Männern.

- Eindeutige Kommunikation, dass Frauen gesucht und bevorzugt werden, solange ein Mindestmaß an Positionen nicht durch Frauen besetzt ist.
- Aufzeigen, welchen Beitrag Ihr Unternehmen für die Gesellschaft leistet. Sinnerfüllte Arbeit ist Frauen wichtig.
- Pipeline bei Besetzung von Führungspositionen sollte 50 % Frauen enthalten.
- Entrümpeln der Stellenanzeigen, Frauen gezielt ansprechen.
- Hören auf Empfehlungen von SpezialistInnen.
- Differenzierte Mentoring- und Sponsoring-Programme.⁴⁾
- Moderne Führungsmodelle wie geteilte Führungsjobs, Führung in Teilzeit.

Beitrag der Fondsfrauen: Wir sprechen gezielt junge Frauen an, um sie für den Beruf der Asset Managerin zu begeistern, bieten ein Mentoring Programm für Frauen auf der Karriereleiter an und fordern und fördern Frauen im Rahmen unseres Netzwerks. Die „Fearless-Girls-Studie“⁵⁾ gibt Antworten auf die Frage, warum sich Frauen weniger für die Finanzindustrie interessieren als Männer.

Killerphrase: „Frauen bringen nicht dieselben Qualifikationen mit wie Männer.“

Postulat: Das Rollenbild ist männlich besetzt, das trübt den Blick für die maßgeblichen Qualifikationen.⁶⁾

- Im Management Bewusstsein schaffen, warum der Anteil an Frauen in Führung in der Finanzbranche erhöht werden soll: Stabilere Ergebnisse, mehr Delegation, anpassungsfähige und für Innovation und für Veränderungsdruck offene Führung.
- Das Management steht in der Verantwortung, das weibliche Potential bestmöglich zu nützen. Daher sollte jeder Managementbereich eine eigene verbindliche Quote und einen Zielzeitpunkt definieren, die Zielerfüllung messen und bewerten.
- Überdenken der Führungsbilder: Führungsbilder sind stark von männlichen Mustern geprägt. Dem soll durch Diversität entgegengewirkt werden.
- Anpassung der Auswahlverfahren: Anonyme Bewerbungen, anonyme Ausarbeitungen von Fallbeispielen. Frauen werden die Aufgaben möglicherweise anders angehen, daher Vorstellungsrahmen erweitern, Lösungsansätze offen beurteilen.
- Verlagern von Besetzungsentscheidung auf ein diverses Team. Einbeziehen von auf Diversität spezialisierten externen Beratern bei hochrangigen Positionen.

Beitrag der Fondsfrauen: Wir wirken an Studien mit oder bewerben Studien, die die Vorteile von gemischten Teams auch in Führung aufzeigen und Karrierehemmnisse für Frauen bewusst und öffentlich machen. Wir machen Frauen in verantwortungsvollen Positionen sichtbar und schaffen so neue Rollenbilder.

Killerphrase: „Teilzeit reicht nicht für Führung.“

Postulat: Karenzzeit und Doppelbelastung sind Organisations- und Managementtrainings und keinesfalls eine „verlorene“ Zeit für die berufliche Aus- und Weiterbildung.

- Unterschiedliche Lebensphasen erfordern flexible Arbeitszeiten – sowohl bei Männern als auch bei Frauen.
- Sehr gute Kinderbetreuungsplätze organisieren.
- Klassisches Rollenbild verschwimmt bei jungen Mitarbeitenden. Unterstützen Sie das!
- Anerkennung für Vollzeit arbeitende Eltern ausdrücken, um zu verhindern, dass gesellschaftliche Diskriminierung stattfindet.
- Rechtliche Benachteiligung von in Vollzeit arbeitenden Eltern ausgleichen.
- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte anbieten, geteilte Führung.
- Frauen nach Beendigung der Karenz bzw. „Kinder-Teilzeit“ wieder mit Boost in die Firma holen.

Beitrag der Fondsfrauen: Die Fondsfrauen vergeben jährlich Awards für:

- Company of the Year: Das Unternehmen im Asset Management, das sich im zurückliegenden Jahr am meisten um die Frauenförderung gekümmert hat.
- Role Model of the Year: Männliche und weibliche Vorbilder, die sich im vergangenen Jahr ganz klar für die Frauenförderung stark gemacht haben.
- Woman of the Year: Eine Frau, die im vergangenen Jahr eine herausragende berufliche Leistung erzielt hat.

Killerphrase: „Wir haben ihr ja eine Chance gegeben.“

Postulat: Frauen werden in Führungspositionen oft allein gelassen.

- Integrieren Sie Frauen nachhaltig ins Führungsteam.
- Stellen Sie sicher, dass Frauen in Führung von allen Seiten dieselbe Unterstützung zuteil wird wie Männern in vergleichbaren Positionen.
- Mentoring-Programm und Reverse-Mentoring Programm auf Vorstandsebene, um gegenseitigen Standpunkt zu vermitteln.
- Erhöhen Sie den Anteil von Frauen auf der gleichen Ebene rasch, sodass diese sich gegenseitig unterstützen können. Dadurch erreichen Sie eine rasche Änderung der Führungskultur.
- Gestehen Sie Frauen die gleiche Anzahl an Fehlentscheidungen zu wie Männern.

Beitrag der Fondsfrauen: Wir setzen uns für Frauenquoten ein, die einen raschen Anstieg des Frauenanteils in Führung bewirken würden und bieten Frauen die Möglichkeit, sich über Hierarchien und Unternehmensgrenzen hinweg zu verbinden, sodass ein Netz aus Unterstützerinnen entsteht.

Handlungsempfehlungen

- Denken Sie sich Ihren Verantwortungsbereich neu.
- Setzen Sie konkrete Ziele für den Frauenanteil.
- Überdenken Sie den Recruiting Prozess auf allen Ebenen.
- Entschärfen Sie das Thema Teilzeit.
- Sprechen Sie Frauen konkret an.
- Stellen Sie sicher, dass Frauen in Führungspositionen von allen Seiten dieselbe Unterstützung zuteil wird wie Männern in vergleichbaren Positionen.
- Reden Sie darüber, die Gesellschaft braucht Vorbilder.

Wien, am 22.11.2019

1)

Credit Suisse: Gender diversity and corporate performance

https://www.calstrs.com/sites/main/files/file-attachments/csri_gender_diversity_and_corporate_performance.pdf

IMF: Women in Finance: An economic case for Closing Gaps

<https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/09/17/women-in-finance-a-case-for-closing-gaps-45136>

<https://blogs.imf.org/2018/09/19/women-in-finance-an-economic-case-for-gender-equality/>

McKinsey: Delivering through diversity

https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx

Forbes: Companies do better with women leaders

<https://www.forbes.com/sites/susanadams/2014/08/05/companies-do-better-with-women-leaders-but-women-need-more-confidence-to-lead-study-says/#3e2e447d5ffc>

2)

McKinsey Initiative Chefsache

<https://initiative-chefsache.de/initiative-chefsache/mitglieder/mckinsey-company/>

<https://www.e-fellows.net/Karriere/Unsere-Partnerunternehmen/McKinsey/Chefsache-Interview>

McKinsey: Women in the workplace 2018

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018>

3)

Ein Jahr Frauenquote – und sie wirkt

<https://www.diepresse.com/5586971/ein-jahr-frauenquote-ndash-und-sie-wirkt>

McKinsey: Closing the gap, Leadership perspectives on promoting women in financial services

https://www.mckinsey.com/de/publikationen/closing-the-gap_4

4)

A Lack of Sponsorship Is Keeping Women from Advancing into Leadership:

<https://hbr.org/2019/08/a-lack-of-sponsorship-is-keeping-women-from-advancing-into-leadership>

5)

Fearless Girls Studie der Fondsfrauen in Zusammenarbeit mit Uni Mannheim

<https://fondsfrauen.de/finanzbranche-hat-unter-studierenden-ein-schlechtes-image-als-arbeitgeber/>

6)

Study: The Heidi and Howard experiment

<https://www.leadershippsychologyinstitute.com/women-the-leadership-labyrinth-howard-vs-heidi/>

Einige weiterführende Infos/Studien/Statistiken:

World Economic Forum: Global Gender Gap Report

http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/?doing_wp_cron=1560253531.8035089969635009765625

Boosting Growth Through Diversity in Financial Leadership

<https://www.imf.org/en/News/Articles/2019/04/13/sp041319-boosting-growth-through-diversity-in-financial-leadership>

Why we have too few women leaders, Ted Talk

https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders

Frauen in die Aufsichtsräte: Studien und Veröffentlichungen

<https://www.fidar.de/presse-aktuelles/studien-veroeffentlichungen.html>

Studien der Credit Suisse:

Credit Suisse. 2012. "Gender Diversity and Corporate Performance." Credit Suisse Research Institute, August.

———. 2014. "The CS Gender 3000: Women in Senior Management." Credit Suisse Research Institute, September.

———. 2016. "The CS Gender 3000: The Reward for Change." Credit Suisse Research Institute, September.

Österreich:

Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend

<http://www.frauenfuehren.at/>

Frauen und Führung – eine Studie von Deloitte Österreich

<https://bpw.at/wp/wp-content/uploads/2019/07/at-deloitte-umfrage-frauen-und-fuehrung-2019-komprimiert.pdf>

EY-Studie „Frauen in Österreichs Mittelstand 2017“

<https://www.ey.com/at/de/newsroom/news-releases/ey-20170306-ey-studie-frauen-mittelstand>

Bundesministerium für Frauen, Familie und Jugend

<https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen.html>

Frauenförderpläne

<https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html>

Betriebliche Frauenförderung in Wien: erfolgreiche Beispiele, Instrumente und nützliche Infos zum Download:

<https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/arbeit/foerderung.html>