

Karrierebremsen für Finanzfrauen

Frauen in Banken und Versicherungen stehen vielfältigen Karrierehindernissen gegenüber. Dies ergab eine Studie*, die an einer Tagung in Zürich von Fachleuten diskutiert wurde.

Text: Therese Jäggi

Fotos: Michele Limina

Am Anfang war das Gefühl. Susanne Erdös hatte vor zweieinhalb Jahren das Gefühl, so sagte sie in ihrer Einleitung, dass gut ausgebildete Frauen mit dem Anspruch auf Teilzeitarbeit in Banken und Versicherungen auf der Strecke bleiben. Die ehemalige Leiterin Angestelltenpolitik des KV Schweiz wollte es genauer wissen. Sie gab eine Studie in Auftrag. 1400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deutschschweizer Banken und Versicherungen wurden befragt zu Themen wie Ausbildung und beruflichem Werdegang, beruflichen Zielen und Motivation, Arbeitszeitpensum und Teilzeitarbeit, Karriereaspekten sowie Löhnen und Weiterbildung. Am 20. Juni konnte Susanne Erdös, die zusammen mit Priska Strebel (KV Schweiz) das Projekt koordinierte, 120 Teilnehmende zu einer Tagung in Zürich begrüßen, wo die soeben erschienene Studie diskutiert wurde.

Anja Umbach-Daniel, zusammen mit Andrea Leu Projektleiterin der Studie, präsentierte die Resultate vor dem Hintergrund des mittlerweile seit 25 Jahren in der Bundesverfassung verankerten Gleichstellungsartikels, worin es heisst, dass Mann und Frau gleichberechtigt sind, «vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit». Zwischen diesem Anspruch und der Realität, wie sie sich in den Ergebnissen (Details siehe Box) spiegelt, offenbart sich ein grosser Widerspruch. Frauen sind mit vielfältigen Schwie-

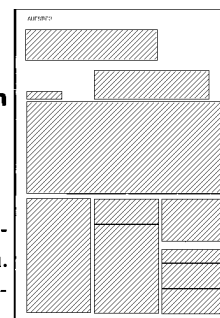
rigkeiten und Stolpersteinen konfrontiert, wenn sie eine Karriere anstreben. Zum Schluss ihres Referats legte Anja Umbach-Daniel einige Fragen aus Max Frischs «Tagebuch 1966–1977» vor, zum Beispiel: «Möchten Sie Ihre Frau sein?»

AUF UMWEG ZUM TRAUMJOB

«Der leichtere Weg führt nicht über einen Mann»: So lautete das Motto des Referats von Maya Salzmann, Managing Director bei der Credit Suisse, die über ihren erfolgreichen beruflichen Werdegang referierte. «Als ich 22 war, wollte ich nach Amerika», erinnert sie sich, doch sei sie damit bei ihren Vorgesetzten nicht auf offene Ohren gestossen. Stattdessen habe man ihr Südafrika vorgeschlagen. Darüber sei sie nicht begeistert gewesen, aber trotzdem hingegangen und vier Jahre später von der CS angefragt worden, ob sie noch immer in die USA

Auf dem Podium (v.l.): Andrea Leu, Moderation; Chris Dunkel, Head Human Resources Zürich Schweiz; Barbara Felix, Leiterin Marktforschung, Zürcher Kantonalbank; Urs Lüchinger, Leiter Personal, SWICA; Christine Schelker-Knapp, Fürsprecherin und Rechtskonsultantin, Mobiliar; Christian Amstutz, Leiter Human Resources, Migrosbank.

wolle. Sie habe immer Führungsverantwortung wahrnehmen wollen, sagt Salzmann. Frauen sind ihrer Erfahrung nach schwie-



Argus Ref 23543807

riger zu führen als Männer. «Nicht etwa weil sie kritischer sind, sondern weil sie Kritik häufiger als Männer aussprechen.»

Ergänzend zu den Resultaten der Studie wolle man an diesem Nachmittag auch drei erfolgreiche Beispiele in Sachen Gleichstel-

lung aus der Praxis der Unternehmen UBS, Bank Coop und Swiss Re vorstellen, sagte die Moderatorin der Veranstaltung, Andrea Leu.

Elisabeth Kellerhals, Managing Director bei der UBS, betonte zunächst, dass sie für



Susanne Erdös,
Migros-Genossenschafts-
Bund, ergriff die Initiative
zur Studie.



Anja Umbach-Daniel,
Projektleiterin FinanzFrau,
Rütter + Partner, präsentierte
die Resultate.



Andrea Leu,
Projektleiterin FinanzFrau,
Senardens, moderierte
die Veranstaltung.

die Studie «extrem dankbar» sei. Sie gebe die Situation von Frauen präzise wieder und bilde eine gute Grundlage für Argumente. Die Ökonomin stellte das Mentoring-Programm der UBS vor. Jährlich werden bei der UBS 25 bis 30 Mentees/Mentoren-Paare nominiert. Zu den Zielen des UBS-Mentoring-Programms gehören unter anderem: «Führungsfähigkeiten erweitern, stärken des internen Netzwerks, besseres Verständnis für Kernaspekte und Trends des Geschäfts.» Es sei ein lohnenswertes Experiment, ist Elisabeth Kellerhals überzeugt, und sie könne es anderen nur empfehlen.

MACHT NEU INTERPRETIEREN

Einsatz für Gleichstellung verlange «sehr viel Knochenarbeit», weiss Eveline Erne, Leiterin Personalentwicklung, Bank Coop, und: «Es braucht jemanden, der sich dieser Sache annimmt.» Die Personalfachfrau betrachtet es als ihre Aufgabe, aktiv auf Frauen zuzugehen und sie auch mal zu einer Weiterbildung zu ermutigen. Es gehöre zum Schönsten an ihrem Job, einer solchen Mitarbeitenden dann irgendwann später, nach erfolgreich erworbenem Fachausweis oder Diplom, wieder zu begegnen. «Diversity muss messbar sein», ist Eveline Erne überzeugt, zum Beispiel: «Den Prix Egalité wollte ich unbedingt gewinnen.» Die Bank Coop war denn auch eine von vier Preisträgerinnen, die letztes Jahr den vom KV Schweiz verliehenen Prix Egalité in Empfang nehmen konnte.

Eine der in der Studie genannten Empfehlungen an Frauen («Teilzeitpensen unter 80 Prozent vermeiden») wollte Helena Trachsel, Head Diversity Management, Swiss Re, nicht einleuchten. «Nie würde ich einer Frau diesen Ratschlag geben.» Vielmehr müssten Männer von Teilzeitarbeit überzeugt werden. In manchen Dingen aber könnten Frauen auch von Männern lernen: «Männer können viel besser einstecken.» Aktuell könne man das gut am Verhalten der Spieler an der Fussball-WM studieren. «Sie tauschen als Verlierer mit ihrem Gegner das verschwitzte Leibchen und lassen sich von diesem auf die Schulter klopfen.» Helena Trachsel präsentierte die «Swiss Re's Gewin-

nerinnen-Treppe», wovon jede der fünf Stufen einzelne Schwerpunkte beinhaltet. Beispielsweise das Thema Macht, das laut Trachsel bei Frauen noch immer «angstbesetzt» ist. Es gehe darum, diesem Thema vermehrt positive Seiten abzugewinnen: gestalten, Verantwortung übernehmen.

VERMEHRT FORDERN

In der anschliessenden Podiumsdiskussion konfrontierte die Moderatorin Andrea Leu verschiedene Expertinnen und Experten mit Erkenntnissen der Studie, zum Beispiel: Frauen seien ihrem Unternehmen gegenüber manchmal fast zu loyal und verpassten den richtigen Zeitpunkt zum Wechsel. Chris Dunkel von der Zürich meinte, es wäre sicher gut, wenn Personalverantwortliche weibliche Mitarbeitende vermehrt zu einer neuen Aufgabe ermutigten. Christine Schelker-Knapp (Mobiliar) bestätigte bezüglich ihrem eigenen Berufsfeld, dass sich Juristen viel häufiger als ihre Kolleginnen von ihrem Kernbereich lösten.

Häufig seien sie, so Andrea Leu, mit der Ansicht konfrontiert worden, dass Führung nicht teilbar sei. Christian Amstutz (Migrosbank) sagte, es gebe positive Beispiele von Jobsharing, auch im Kader. Bezüglich seiner Stelle, so betonte er, sei Jobsharing aber nicht möglich. Barbara Felix, ZKB, war der Meinung, dass auf dem Papier alles gehe, nicht aber in der Realität. «Eine Stelle an zwei Kandidaten vergeben ist aufwändiger als an einen.» Für das erstere seien viele Personalverantwortliche «zu bequem».

Ein weiteres Karrierehindernis für Frauen ist die männlich geprägte Unternehmenskultur. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass die Anpassung des einen Geschlechts an das andere nicht die Lösung sein könne. Urs Lüchinger von der SWICA meinte: «Es wäre schlimm, wenn die Frauen so würden wie Männer.» Ebenfalls nicht besonders hoffnungsvoll stimmte die Botschaft des 100-Prozent-Mannes Christian Amstutz: «Wir müssen versuchen, uns zu verstehen.» Das sei ihr «zu harmonisch», meinte denn auch die Moderatorin. Andrea Leu wünscht sich von den Frauen, dass sie vermehrt Forderungen stellen.

Was macht der KV Schweiz nun mit die-

ser Studie? «Sicher nicht mit der heutigen Veranstaltung ad acta legen, sondern in die Unternehmen bringen», meinte Barbara Gisi, seit drei Monaten Abteilungsleiterin Angestelltenpolitik/Gleichstellung beim KV Schweiz, in ihrem Schlussvotum. Es sei zwar nicht wegzudiskutieren, dass die Resultate der Studie ernüchternd seien, doch sehe sie darin auch ein Potenzial. Es brauche «Ideen, Fantasie und Kreativität», um weiterzukommen. «Das Ziel ist noch bei Weitem nicht erreicht.» ■

***FinanzFrau.**

Die Situation von Frauen in Banken und Versicherungen.

Hg. von Andrea Leu, Heinz Rütter und Anja Umbach-Daniel, im Auftrag des KV Schweiz und mit Unterstützung des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann. Zürich 2006
Bezug: Priska Strebler, KV Schweiz, Postfach 1853, 8027 Zürich, Fax 044 283 45 70, priska.strebler@kvschweiz.ch, oder www.kvschweiz.ch (CHF 10.- für Mitglieder; 25.- für andere).



Helena Trachsel, Swiss Re, empfiehlt Frauen die Leibchen tauschenden Fussballer fürs Feldstudium.



Eveline Erne, Bank Coop, wollte den Prix Egalité gewinnen.



Maya Salzmann, CS, ging nach Afrika statt Amerika.



Elisabeth Kellerhals, UBS, ist dankbar für diese Studie.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Im Zentrum der Studie stehen sechs Themenbereiche:

Ausbildung und beruflicher Werdegang

- ▷ Während Männer in Kaderpositionen über eidgenössische Fachdiplome oder Fachhochschuldiplome verfügen, weisen Frauen häufiger einen universitären Abschluss auf.
- ▷ Kadermänner haben von allen Befragtenkategorien am häufigsten bereits einmal die Stelle gewechselt.
- ▷ Angesichts der zunehmenden Globalisierung wird die berufliche Auslandserfahrung bei Banken und Versicherungen als zunehmend wichtig erachtet. Kadermänner haben häufiger als ihre Kolleginnen berufliche Erfahrung im Ausland gesammelt.

Berufliche Ziele und Motivation

- ▷ 20 Prozent der Männer auf Mitarbeiterstufe bei Banken und Versicherungen streben eine höhere Position an, bei den Frauen sind es nur 10 Prozent.
- ▷ Männer sind tendenziell eher als Frauen der Ansicht, im jetzigen Unternehmen ihre Karriere fortsetzen zu können.
- ▷ Kaderfrauen bewerten viele Motivationsfaktoren ähnlich wie Kadermänner und unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Antworten insgesamt deutlicher von Nicht-Kaderfrauen als von ihren männlichen Kaderkollegen.

Arbeitszeitpensum und Teilzeitarbeit

- ▷ Über 90 Prozent der befragten männlichen Bank- und Versicherungsangestellten arbeiten Vollzeit. Bei den Frauen ist dieser Anteil mit rund 70 Prozent wesentlich geringer.
- ▷ Am wenigsten umsetzbar ist Teilzeitarbeit nach Meinung der Befragten für die Kategorien Direktion ohne und mit Kundenkontakt.
- ▷ Teilzeitmitarbeitende, insbesondere jene, die weniger als 80 Prozent arbeiten, haben seltener Führungsfunktionen inne und kom-

men weniger häufig als Vollzeitmitarbeitende in den Genuss von Förderprogrammen.

Karriere

- ▷ Männer nutzen sämtliche Förderprogramme häufiger als Frauen.
- ▷ 54 Prozent der Kadermänner von Banken geben an, dass sich Förderprogramme positiv auf die Karriere ausgewirkt haben, bei den Kaderfrauen liegt dieser Anteil nur bei 38 Prozent.
- ▷ Frauen und Männer auf derselben Karrierestufe (Kader/Nicht Kader) nutzen die unternehmensinternen Netzwerke in gleichem Umfang.

Lohn

- ▷ Transparente Lohnsysteme sind in Unternehmen der Finanzbranche eher die Ausnahme als die Regel.
- ▷ Die Mehrheit der Befragten denkt, dass in ihrem Unternehmen das Prinzip «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» nicht realisiert ist.
- ▷ Rund 50 Prozent der Personen, die mit ihrem Lohn unzufrieden sind, geben an, dass der Lohn nicht den eigenen Leistungen entspricht.

Weiterbildung

- ▷ Über 80 Prozent der Befragten haben sich seit dem Abschluss ihrer Ausbildung in ihrem Fachgebiet weitergebildet.
- ▷ Kadermänner nehmen häufiger an Weiterbildungsaktivitäten teil als Kaderfrauen.
- ▷ Positive Auswirkungen von Weiterbildung sind vor allem auf Kaderstufe und bei Männern zu erkennen.

Die Studie wird ergänzt durch Empfehlungen, die aufgrund der Resultate als notwendig und sinnvoll erachtet werden. Die Empfehlungen richten sich einerseits an die Frauen selbst, andererseits an die Unternehmen.