



HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT LUZERN (HSW LUZERN)

FRAUEN IN DEN FINANZDIENST- LEISTUNGSINDUSTRIEN

Mittels einer Biographiestudie und einer ökonometrischen Auswertung von Beschäftigungsdaten erarbeitete das IFZ neue Erkenntnisse zur Position der Frau in der Unternehmenswelt und insbesondere in den Finanzdienstleistungsindustrien.

Nach wie vor sind Frauen in Toppositionen der Schweizer Unternehmenswelt mager vertreten. Das Wissen um diesen auch international schlechten Ausweis ist alles andere als neu. Die Gründe für dieses Ungleichgewicht sind jedoch ungenügend erforscht. Was können Frauen selbst unternehmen, um diese Situation zu ändern? Was können die Unternehmen tun, um den Frauenanteil zu erhöhen? Erweisen sich die gesellschaftlichen und unternehmerischen Rahmenbedingungen als so schlecht, oder sind es sogar die Frauen selbst, die solche Positionen gar nicht anstreben? Gibt es eine Rolle für den Staat? Das IFZ Institut für Finanzdienstleistungen Zug ist einigen diesen Fragen nachgegangen.

Frauen müssen dazulernen

Im Rahmen einer Biographiestudie wurden zwölf weibliche Führungskräfte aus der Schweizer Wirtschaftswelt porträtiert und zu ihrem Werdegang und der Situation der Frau in der Arbeitswelt befragt. Aus den Interviews liessen sich einige interessante Erkenntnisse ableiten. Neben der Tatsache, dass sich Männer oft zu wenig oder gar nicht für die Problemstellung interessieren, müssen

auch die Frauen selbst dazulernen und Anpassungen vornehmen, wenn sie bis in die obersten Führungsetagen aufsteigen wollen. Oft zeigen Frauen zu wenig Durchhaltevermögen. So verlassen sie im Vergleich zu Männern eine Position oft nach viel kürzerer Zeit oder nehmen eine Beförderung nicht an, weil sie nicht bereit sind, gewisse Opfer zu erbringen oder Umstände am Arbeitsplatz zu akzeptieren. Es sei dahingestellt, ob das positiv oder negativ zu werten ist. Im Gegensatz zu Männern formulieren Frauen ihre Ansprüche häufig zu wenig, was oft mit mangelndem Selbstvertrauen, vielleicht auch mit fehlenden klaren Zielen zusammenhängt. Darüber hinaus scheinen Männer in der Regel auch eine höhere Bereitschaft zu haben, für den Beruf Risiken einzugehen. Schliesslich vernetzen sich Frauen weit weniger als Männer: Die Effekte von Networking und Austausch unter Gleichgesinnten sind nicht zu unterschätzen, gerade, wenn es um Positionen ganz an der Unternehmensspitze geht.

Es liegt im Interesse der Gesellschaft und der Wirtschaft, den Anteil Frauen in den obersten Führungsetagen zu erhöhen. Darüber, welche Rolle dabei der Staat spielen soll, sind sich auch die interviewten Frauen alles andere als einig. Viel und kontrovers diskutiert wird die Frauenquote. Es gibt jedoch auch andere, wirkungsvolle und realisierbare Massnahmen, die von einem breiten Kreis von Frauen und Männern gewünscht werden, wie z.B. die steuerliche Abzugsfähigkeit von Kinderbetreuungsausgaben, eine sinnvolle Ausgestaltung des Schulsystems, die Verfügbarkeit von Tagesschulen und Kinderbetreuungsplätzen. Die Interviews mit den zwölf weiblichen Führungskräften erscheinen im Frühjahr 2007 im Dike Verlag, Zürich.

Frauen verdienen weniger

Im Rahmen einer zweiten Studie wurde anhand der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2004 des Bundesamtes für Statistik die Rolle der Frau in den Finanzdienstleistungsindustrien teilweise mittels ökonomischer Methoden untersucht. Neben Analysen zur Verbreitung der Frau nach firmen-, arbeitsplatz- sowie personenspezifischen Eigenschaften wurde auch die Einkommenssituation untersucht. Insgesamt verdienen Frauen in den Finanzdienstleistungsunternehmen im Durchschnitt 38% weniger als ihre männlichen Kollegen, was im Vergleich zur Lohndifferenz im gesamten privaten Sektor der Schweiz von 24% relativ hoch ist. Schaut man die Lohndifferenzen jedoch etwas näher an, sind in den Finanzdienstleis-

tungsindustrien 79% der Lohndifferenz auf Ausstattungseffekte, d.h. Unterschiede in Ausbildung, Alter, Berufserfahrung, Hierarchiestufe usw. zwischen Frauen und Männern zurückzuführen, währenddem bloss 21% auf eigentliche Lohndiskriminierung fallen. Im gesamten privaten Sektor beträgt der Anteil des Diskriminierungseffekts an der mittleren Lohndifferenz hingegen 36%, was auf einen ausgeprägteren Lohndiskriminierungsaspekt hinweist. Die Studie erscheint im Frühjahr 2007 im IFZ Verlag.

Im Rahmen des Projekts führte das IFZ am 28.09.2006 im Park Hyatt Hotel in Zürich erstmals die «Women's Finance Conference» durch, bei der Themen rund um die beiden Perspektiven «Frauen als Kundinnen» und «Frauen als Führungskräfte» diskutiert wurden. An der Konferenz nahmen über 150 Personen teil. Zum ersten Mal wurde auch der «Corporate Women Award Switzerland» an Monika Ribar, CEO von Panalpina, vergeben. Die «2nd Women's Finance Conference» mit erneuter Vergabe des Awards findet am 20.09.2007 im Park Hyatt in Zürich statt.

Projektleitung

Dr. Gabrielle Wanzenried,
Dr. Sita Mazumder (HSW Luzern)

Projektpartner (Institutionen)

Bank Vontobel
Bucherer Uhren + Schmuck
Accenture, Microsoft
Mumm Champagner
Grieder Les Boutiques

Projektdauer

Januar – Dezember 2006

Kontakt

Dr. Gabrielle Wanzenried
gabrielle.wanzenried@hsw.fhz.ch
Dr. Sita Mazumder
sita.mazumder@hsw.fhz.ch

Link

www.hsw.fhz.ch/ifz