



ARBEIT & LEBEN | Diversity

## Mehr Frauen in Führung bringen

**Eine Studie der Sparkassen-Stiftung für die Wissenschaft untersucht Handlungsmöglichkeiten für mehr „Gender-Diversity“ in der Vorstandsetage der Finanzgruppe.**

Ausgangspunkt der Studie ist neben einer internationalen Benchmark-Betrachtung auch eine Interdependenz-Analyse, bei der alle wesentlichen Einflussfaktoren für mehr Frauen in Top-Führung untersucht werden.

Prof. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE, die diese Studie federführend verantwortet, erläutert die Hintergründe: „Wir sehen, dass der Anteil an Frauen in Sparkassen-Vorständen nur knapp sechs Prozent beträgt, während er insge-

samt im Bankenbereich, auch bei Genossenschaftsbanken, um einiges höher liegt. Wir hinterfragen, woran das liegt und was getan werden muss, um eine Veränderung herbeizuführen.“

Die volle Teilhabe von Frauen in Führungsgremien der Wirtschaft, der Politik und des öffentlichen Lebens gehört zu den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Das Ziel fünf heißt „Geschlechtergerechtigkeit“. Es unterstreicht, dass die Mitgliedsstaaten der UN sich für eine global nachhaltige Entwicklung auch in sozialer und unternehmerischer Hinsicht einsetzen.



© IBE

*Prof. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE.*

## **Druck von außen wächst**

Prof. Claudia Breuer, die eine Professur für Finanzwirtschaft und Nachhaltigkeit an der Hochschule für Finanzwirtschaft & Management innehat, bestätigt: „Die Vorteile geschlechtergemischter Füh-

rungsteams sind gut erforscht. Hinzu kommt ein immer größerer Druck von außen, sei es durch Stakeholder, Nachhaltigkeits-Ratings oder auch durch die Bankenaufsicht.“

Aufsicht und Regulierung haben das Thema aufgegriffen. Die Finanzmarkttrichtlinie führt aus, dass Organe in Bezug auf Alter, Geschlecht, geografische Herkunft sowie Ausbildungs- und Berufshintergrund so zusammengesetzt sein sollten, dass vielfältige Auffassungen und Erfahrungen vertreten sind. Damit soll Gruppendenken vermieden und eine unabhängige Meinungsbildung und kritisches Hinterfragen von Management-Entscheidungen erleichtert werden – nicht aus ideologischen, sondern schlicht aus wirtschaftlichen Gründen.

Vielfältige experimentelle Studien weisen nach, dass Frauen tendenziell einen höheren Grad an Risikoaversion in finanziellen Entscheidungssituationen aufweisen als Männer. Ein geschlechtergemischtes Team führt somit zu einer größeren Ausgewogenheit der Risikoeinschätzungen und ist damit zentral für eine gute Risikokultur.



© HFM

*Prof. Claudia Breuer, Professorin für Finanzwirtschaft und Nachhaltigkeit an der S-Hochschule für Finanzwirtschaft & Management.*

## **Blick über Branchen- und Ländergrenzen**

Die Studie der Sparkassen-Stiftung für die Wissenschaft verfolgt das zentrale Ziel, Frauen in Vorständen von Sparkassen zu fördern und zu etablieren. Dazu soll nun untersucht werden, welche Konzepte in anderen Ländern und anderen Branchen dazu geführt haben, dass dort in Top-Führungspositionen gender-gemischte Teams eher an der Tagesordnung sind. Herzstück der Analyse wird eine Korrelationsmatrix sein, mit der sich auf Basis von Zahlen, Daten und Fakten ermitteln lässt, welche zentralen Faktoren auf den Anteil von Frauen in Vorständen der Sparkassen-Finanzgruppe wirken. Hieraus wiederum lassen sich konkrete Stellschrauben ableiten, an denen es zu drehen gilt.

„Für uns sind zwei Fragestellungen zentral“, so Jutta Rump. „Wir werden zum einen hinterfragen, weshalb viele junge Frauen nach den ersten Karriereschritten die Sparkassen-Finanzgruppe entweder verlassen und bei anderen Unternehmen ihren weiteren Karriereweg verfolgen oder aber von einer Karriere gänzlich absehen. Die zweite Frage, die wir untersuchen, wird sein, weshalb diejenigen Frauen, die bei der Sparkassen-Finanzgruppe bleiben und dort Karriere machen möchten, an eine ‚gläserne Decke‘ stoßen, die sie nicht über den mittleren Führungsbereich hinauskommen lässt. All dies lässt sich anhand der genannten Analyse ergründen.“

„Nicht alle Probleme werden sich auf Unternehmensebene lösen lassen“, gesteht Claudia Breuer zu. Zu rechnen ist allerdings mit vielfältigen Impulsen auf den unterschiedlichsten Ebenen. Es ist daher vorgesehen, die Studienergebnisse schrittweise in Konzepte der Personalentwicklung umzusetzen.

Das Forschungsteam arbeitet also letztlich im Dienst der Praxis: Ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Maßnahmen wird sein, dass die Top-Entscheidungsträgerinnen und -Entscheidungsträger der Sparkassen-Finanzgruppe sich ausdrücklich und offen zu mehr Frauen in Führungspositionen und Vorständen positionieren.

***Viele Beiträge zu den Themen Arbeitgeberattraktivität und Chancengleichheit lesen Sie auf der Seite [sparkassenzeitung.de/waswillstdumehr](https://www.sparkassenzeitung.de/waswillstdumehr).***

Anke Bunz (Bild oben: Shutterstock) – 7. September 2021