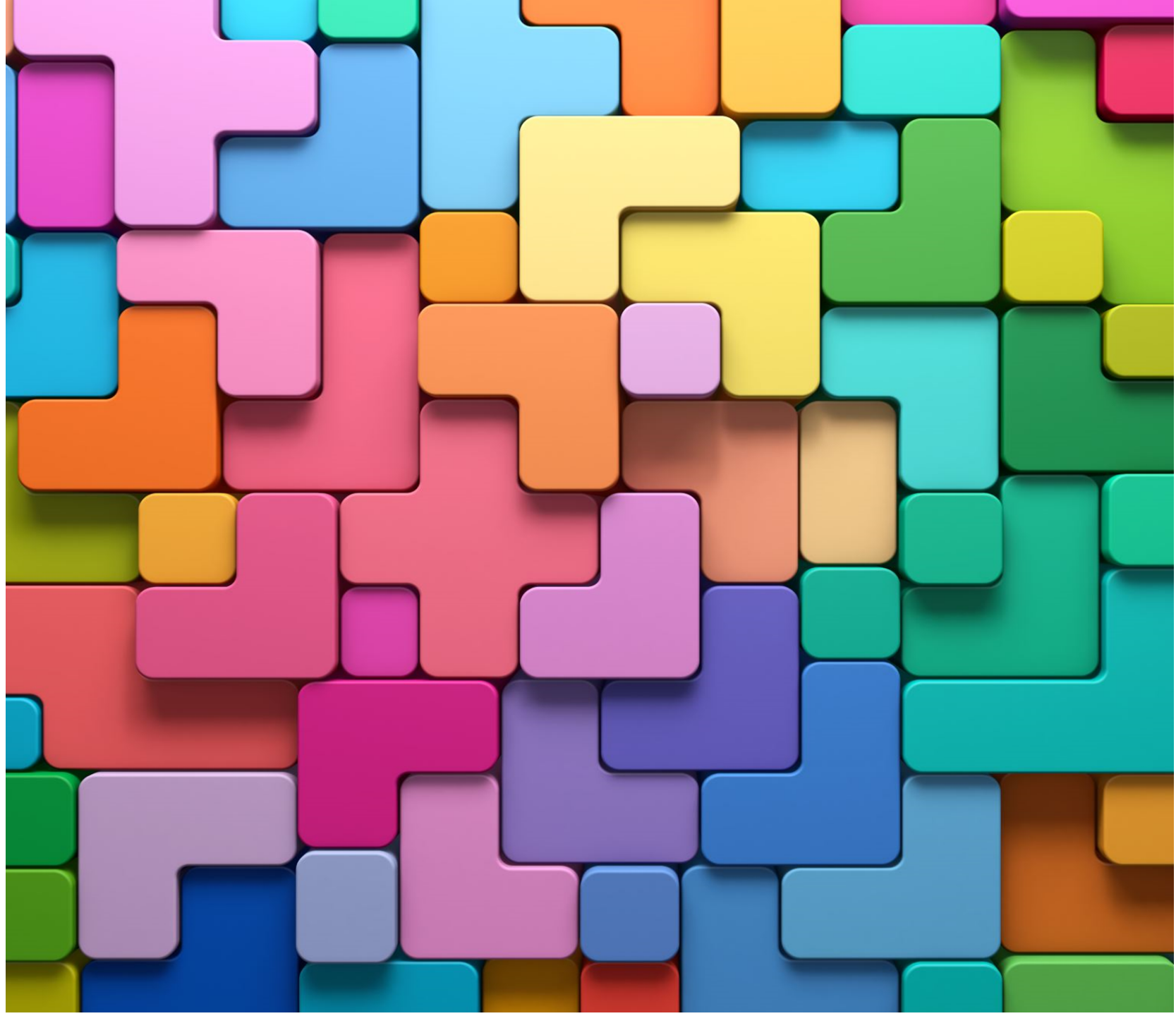


Wie ein höherer Frauenanteil die Versicherungs- industrie bereichern kann

Jessica Reimers
Mitglied des Vorstandes BDVM &
Managing Director SÜDVERS
Assekuranzmakler GmbH





Einstieg

- Warum stehe ich hier heute vor Ihnen? Weil das Thema Frauenförderung und insbesondere das Thema Frauen in Führung kein „Alice Schwarzer/ Kampf-Emanzen“ Thema ist, sondern für die Zukunft von Arbeitswelt, Demografie und gesellschaftlichem Wandel unumgänglich ist
- ...das Thema Frauenförderung geht uns alle an (kleine Übung im Saal, alle aufstehen etc.)
- Habe mir lange selber über das Thema keine Gedanken gemacht (unter dem Motto, ich hab ja auch ohne Quote & Frauenförderung Karriere gemacht)

Dunkelblauer
Hosenanzug, nach
Hause am ersten
Tag, Rockzwang,
Strumpfhosengel
d, Fräulein
Döscher).

Dennoch habe ich die
Versicherungsbranche
vom ersten Tag an
geliebt/ Luftfahrt
spannend.

Studium
ausgeredet, weil
man ja Kinder
bekommt...

Als Schulkind
gefragt, was man
werden will...Chef
;-)

A bit about my personal journey...

Einige Fakten...

47% der 27.000 Beschäftigten in der österreichischen Versicherungswirtschaft sind weiblich.



Ca. 70% der österreichischen Frauen sind berufstätig.



Bevölkerung Österreich 2023



Ca. 60% der Hochschulabsolventen in Österreich sind weiblich. Bei Wirtschaftswissenschaften war das Verhältnis in 2023 nahezu paritätisch.



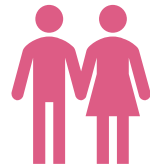
Ca. 51% der berufstätigen Frauen sind in Teilzeit tätig.

Noch mehr Fakten...



Bevölkerung Österreich 2023

Gender Pay Gap beträgt in Österreich 18,8% (EU-Durchschnitt ist 12,7%).



In Österreich sind **11,9% der Vorstandspositionen** mit Frauen besetzt (24 von 202 Positionen).

Anteil weiblicher Führungskräfte in Österreich:
2013 = 19% vs. 2023= 28%
...wir brauchen also noch über 30 Jahre, um auf paritätische Verteilung zu kommen.



Berufseinsteiger p.a.
ca. 1200 – 1500 in den letzten 10 Jahren.



Fachkräftemangel & Rentensicherung:

Bis 2035 gehen nach aktuellstem OECD-Report ca. 10% der jetzigen österreichischen Arbeitnehmer in Rente.

What's the problem?



Wir haben nicht genügend Frauen in Führung in der Versicherungswirtschaft.

Die gläserne Decke, oder auch der „Broken Rung“ Effekt*.

Für jede 100 Männer die vom Einstieg in Führungspositionen befördert werden, werden nur 80 Frauen insgesamt befördert.

90% der Frauen unter 30 wollen befördert werden, 75% streben nach Führungspositionen*.

Was ist der Vorteil von Frauen in Führung?

Verbesserte finanzielle Leistung

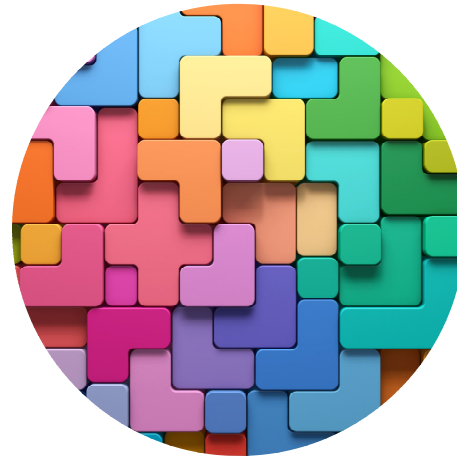
Studien und Analysen zeigen, dass Unternehmen mit höherem Frauenanteil in Führungspositionen oft bessere finanzielle Ergebnisse erzielen. Laut einer Studie von McKinsey & Company aus dem Jahr 2020 haben Unternehmen im oberen Quartil für geschlechtsspezifische Vielfalt 25% höhere Chancen, eine überdurchschnittliche Rentabilität zu erzielen als Unternehmen im untersten Quartil.

Gesellschaftlicher und regulatorischer Druck

Gesellschaftliche Erwartungen und regulatorische Vorgaben fordern zunehmend Geschlechterparität in Führungsetagen. Unternehmen, die diese Anforderungen erfüllen, können rechtliche Risiken vermeiden und ihre Reputation stärken.

Wirtschaftliche Vorteile auf Makroebene:

Auf nationaler Ebene kann die Förderung von Frauen in Führungspositionen das **Wirtschaftswachstum** stimulieren. Laut einer Studie des Weltwirtschaftsforums könnte eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktpartizipation das globale BIP signifikant erhöhen.



Innovationskraft und Kreativität

Diverse Führungsteams bringen verschiedene Perspektiven und Ideen ein, was die Innovationskraft eines Unternehmens steigert. Diese Vielfalt fördert kreative Problemlösungen und führt zu besseren Entscheidungen und Produkten).

Positive Unternehmenskultur

Inklusive Unternehmenskulturen, die Frauen in Führungsrollen einbeziehen, schaffen ein positiveres Arbeitsumfeld. Dies führt zu höherer Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung, was wiederum die Produktivität steigert und die Fluktuationsraten senkt).

Erhöhte Attraktivität als Arbeitgeber

Unternehmen, die sich für Geschlechterdiversität einsetzen, werden oft als attraktivere Arbeitgeber wahrgenommen. Dies hilft, Talente anzuziehen und zu halten, insbesondere in einem umkämpften Arbeitsmarkt.

Stärkere Kundenorientierung & Markenpositionierung

Frauen in Führungspositionen bringen oft ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse und Präferenzen weiblicher Kunden mit, was die Kundenorientierung und den Marktansatz des Unternehmens verbessert. Dies kann besonders in Branchen von Vorteil sein, in denen Frauen eine bedeutende Kundengruppe darstellen. Dies kann positive Auswirkungen auf Kundenwahrnehmung und Markenloyalität haben.

Es ist festzuhalten....



Die Förderung von **Geschlechtervielfalt in Führungsgremien** ist nicht nur ein ethisches Gebot, sondern auch ein **wirtschaftlich kluger Schritt**, der langfristig den **Erfolg**, eine optionale **Unternehmenskultur** und die **Nachhaltigkeit** von Unternehmen unterstützt.



Was können
wir
alle tun?



Mind set



Rahmenbedingungen



Mentoren



Allies



Network



Transparency

Der Weg zum Erfolg #1#



Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, müssen Unternehmen und Gesellschaften verschiedene Maßnahmen ergreifen, die strukturelle, kulturelle und individuelle Barrieren abbauen. Hier sind einige wichtige Schritte:

1. Förderung und Mentoring

- Mentoring-Programme: Unternehmen sollten formelle Mentoring- und Sponsorship-Programme einführen, bei denen erfahrene Führungskräfte weibliche Talente gezielt fördern und unterstützen .
- Netzwerke aufbauen: Schaffung von Netzwerken und Plattformen, die Frauen in Führungspositionen vernetzen und ihnen ermöglichen, voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu unterstützen.

3. Transparente Rekrutierungs- und Beförderungsprozesse

- Bias-freie Prozesse: Einführung transparenter und fairer Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren, die unbewusste Vorurteile minimieren und die Leistung objektiv bewerten .
- Ziele setzen: Festlegung konkreter Ziele und Quoten für den Frauenanteil in Führungspositionen, um Fortschritte messbar zu machen und Verantwortung zu schaffen.

2. Flexible Arbeitsmodelle

- Work-Life-Balance: Einführung und Förderung flexibler Arbeitszeiten und Homeoffice-Optionen, die es Frauen ermöglichen, Karriere und Familie besser zu vereinbaren.
- Kinderbetreuung: Bereitstellung von betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten oder Zuschüssen für externe Kinderbetreuung.

4. Bewusstsein und Schulung

- Diversity-Training: Schulungen und Sensibilisierungsprogramme für alle Mitarbeiter, um das Bewusstsein für Geschlechtervielfalt und die Bedeutung von Inklusion zu schärfen.
- Führungskräfte einbeziehen: Sicherstellen, dass Führungskräfte die Verantwortung für die Förderung von Frauen in Führungspositionen übernehmen und dies als Teil ihrer eigenen Leistungsziele betrachten.

Der Weg zum Erfolg #2#



Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, müssen Unternehmen und Gesellschaften verschiedene Maßnahmen ergreifen, die strukturelle, kulturelle und individuelle Barrieren abbauen. Hier sind einige wichtige Schritte:

5. Kultureller Wandel

- Inklusiv Unternehmenskultur: Förderung einer Unternehmenskultur, die Vielfalt wertschätzt und sicherstellt, dass alle Stimmen gehört und respektiert werden.
- Vorbildfunktion: Frauen in Führungspositionen sichtbar machen, damit sie als Vorbilder für andere Frauen dienen und zeigen, dass Aufstiegsmöglichkeiten existieren.

7. Daten und Analyse

- Monitoring und Reporting: Regelmäßige Erfassung und Analyse von Daten zur Geschlechterverteilung in Führungspositionen, um Fortschritte zu messen und gezielt Maßnahmen zu ergreifen.
- Benchmarking: Vergleich mit anderen Unternehmen und Best Practices nutzen, um eigene Strategien zur Förderung von Frauen in Führungspositionen zu verbessern.

6. Externe Unterstützung und Netzwerke

- Externe Netzwerke: Teilnahme an externen Netzwerken und Initiativen, die sich für die Förderung von Frauen in Führungspositionen einsetzen, wie beispielsweise Lean In oder Women's Leadership Initiatives.
- Politische Unterstützung: Politische Maßnahmen und Gesetze, die gleiche Chancen und gerechte Bezahlung fördern und Diskriminierung am Arbeitsplatz verhindern.

Resümee:

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen können Unternehmen und Gesellschaften die Barrieren abbauen, die Frauen daran hindern, in Führungspositionen aufzusteigen, und so schaffen.

FAZIT



- **Transparenz** ist der Schlüssel und Führungsaufgabe (z.B. KPIs, wie ist die Gender Pay Gap, wie viel Frauen sind auf Führungsebene 1 und 2...)
- Allies! Meine Herren, **wir brauchen Sie!**
- Madleine Albright: **There is a special place in hell for women who don't help other women.**



Und eine gute Nachricht zum Schluss:

65% der berufstätigen Frauen spüren nach der neusten KPMG-Studie „Global Female Leaders Outlook“ eine positive Entwicklung zum Thema „Female Leadership“



**#better
together#**