

Nummer eins – Warum nicht auch bei Frauen in Führung?

Mehr als 60 Prozent der Sparkassenmitarbeiter sind Frauen, aber in den Führungsetagen kommen sie nur auf fünf Prozent. Dabei sollten die Sparkassen schon aus Eigeninteresse darauf bedacht sein, das Wissen und Können ihrer Mitarbeiterinnen auch auf Führungsebene zu nutzen. Ein Cross-Mentoring-Programm des RSGV soll dazu beitragen.

Die deutschen Sparkassen durchleben herausfordernde Zeiten: Niedrigbeziehungsweise Nullzinsen, regulatorische Anforderungen und die Veränderungen durch die Digitalisierung sind nur einige der Stichworte, die dafür stehen. Dennoch konnten die Sparkassen für das vergangene Jahr gute Geschäftsergebnisse präsentieren. Beim Thema "Frauen in Führung" ist das leider nicht der Fall. Obschon die Sparkassen in ihrer Mehrheit weiblich sind (Ende 2018: 61,9 Prozent), finden sich in den obersten Führungspositionen viel zu wenig Frauen (Ende 2018: 5,1 Prozent). Aber: Muss es nicht im Interesse der Sparkassen liegen, daran etwas zu ändern? Wir feiern in diesem Jahr 100 Jahre Wahlrecht für die Frauen. Wäre es nicht auch an der Zeit, mehr Frauen in den Sparkassen in Führungspositionen zu bringen? Die Sparkassen beanspruchen für sich, Spiegelbild der Gesellschaft zu sein. Das sollte sich auch am Anteil der Führungsfrauen niederschlagen.

Aus dem Betriebsvergleich wissen wir, dass die Frauen in der deutschen Sparkassenorganisation gut ausgebildet sind – die Sparkassen investieren ja auch viel in sie. Von daher ist es schon rein betriebswirtschaftlich sinnvoll, auf das Wissen und Können der Frauen nicht zu verzichten. Diese Schlussfolgerung ist aktueller denn je, denn es fällt den Sparkassen zunehmend schwer, geeignetes Personal zu finden. Nicht umsonst gibt es bereits innerhalb kurzer Zeit die zweite bundesweite Personalmarketingkampagne, aktuell mit der Kernaussage "Hier bist Du richtig" mit dem Ziel, dass sich die Sparkassen im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte durchsetzen.

Wie aber können es die gut ausgebildeten Frauen in den Sparkassen in die Führungspositionen schaffen? Die Vergangenheit hat gezeigt, dass es von allein offensichtlich nicht funktioniert. Aus diesem Grund haben die rheinischen

Sparkassen dem Rheinischen Sparkassen- und Giroverband vor gut drei Jahren den Auftrag gegeben, ein

[Cross-Mentoring-Programm für die Institute im Rheinland](#)

zu implementieren. Mithilfe dieses Programms sollen talentierte Frauen sichtbar gemacht werden und wertvolles Rüstzeug für ihre weiteren Karriereschritte erhalten.

Die Autorinnen Margareta Rieck (links), Gleichstellungsbeauftragte des RSGV, und Ina Begale, Fachbereichsleiterin Personalwirtschaftliche Grundsatzfragen des RSGV. Beide sind verantwortlich für den Inhalt des Cross-Mentoring-Programms für die rheinischen Sparkassen.

Ein wichtiges Signal, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, ist zudem eine entsprechende strategische Entscheidung des Vorstandes. Im Rheinland ist man sich dessen bewusst. Sowohl in der ersten als auch in der zweiten Runde des Cross-Mentorings-Programms haben sich viele Vorstandsmitglieder als Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung gestellt, bis hin zu Vorstandsvorsitzenden. Dass sie sich bei aller zeitlichen Belastung dazu bereit erklärt haben, ist ein solches Signal. Die Erfolge bleiben nicht aus: Einige Mentees der ersten Runde haben bereits sichtbare Karriereschritte gemacht.

Es sollte ein Ansporn für alle Sparkassen sein, in einigen Jahren auch in puncto Frauenförderung die Nummer eins der deutschen Kreditinstitute zu sein.

Nummer eins – Warum nicht auch bei Frauen in Führung?, in SparkassenZeitung (27. Mai 2019). URL: <https://www.sparkassenzeitung.de/politik/nummer-eins-warum-nicht-auch-bei-frauen-in-fuehrung.html>. Abgerufen am: 28. Mai 2019



Scannen Sie diesen Code mit Ihrem Smartphone und lesen Sie diesen und weitere Beiträge online