



GENDER BALANCE IN VORSORGEINRICHTUNGEN

RESÜMEE

CLIVIA KOCH
WIRTSCHAFTSFRAUEN SCHWEIZ
Riedstrasse 1, 8953 Dietikon



Einleitung

Stiftungsräte spielen eine entscheidende Rolle bei der Verwaltung und Aufsicht von Pensionskassen. Sie treffen strategische Entscheidungen, die die finanzielle Zukunft von Millionen von Versicherten beeinflussen. Dennoch ist die Teilnahme von Frauen in Stiftungsräten von Pensionskassen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Dieser wissenschaftliche Essay untersucht die Gründe für die geschlechtsspezifische Ungleichheit in der Zusammensetzung von Stiftungsräten und identifiziert mögliche Lösungsansätze, um eine gerechtere und ausgewogenere Beteiligung von Frauen in diesen Gremien zu fördern.

Analyse der aktuellen Situation

Der vorliegende Bericht basiert auf einer Befragung von Firmen-eigenen Pensionskassen und internen sowie externen Stiftungsratsmitgliedern. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen in Stiftungsräten von Pensionskassen immer noch klar unterrepräsentiert sind, mit einem Anteil von knapp unter 27 Prozent. Diese Ungleichheit spiegelt sich auch in den Rollen und Interessen der Stiftungsräte wider.

Es wurde festgestellt, dass Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen eher im zweiten Glied anzutreffen sind und nur in 9 Prozent der Fälle als Präsidentinnen fungieren. Dies deutet auf geschlechtsspezifische Barrieren und Vorurteile hin, die Frauen daran hindern, in leitenden Positionen wahrgenommen zu werden.

Interessenunterschiede

zwischen den Geschlechtern wurden ebenfalls identifiziert. Frauen zeigten mehr Interesse an der Ausgestaltung der Vorsorgepläne, während ihre männlichen Kollegen eher an Anlagestrategien und Führungsthemen interessiert waren. Interessanterweise zeigten beide Geschlechter wenig Interesse an der Digitalisierung der Vorsorgeeinrichtungen, vermutlich weil sie diese als operatives Geschäft den Geschäftsleitern und Geschäftsleiterinnen überlassen.

Motivation und Nominierung

von Stiftungsratsmitgliedern unterscheiden sich ebenfalls zwischen den Geschlechtern. Externe weibliche Stiftungsratsmitglieder wurden eher aufgrund ihrer vermuteten Neutralität angeworben, während männliche Stiftungsratsmitglieder glauben, dass sie wegen ihres Fachwissens ausgewählt wurden. Frauen bewerten das Amt als Möglichkeit, ihr Netzwerk auszubauen und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen, während Männer diesbezüglich keine grossen Unterschiede sehen.

Herausforderungen und Hindernisse

Die Befragung offenbarte auch einige Herausforderungen und Hindernisse, die eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Stiftungsräten erschweren. Einige Pensionskassen verfügen nicht über eine Anlagekommission, und die Mehrheit der Stiftungsratsmitglieder fühlt sich nicht ausreichend vorbereitet, um in die Anlagestrategie eingreifen zu können. Anforderungsprofile für Stiftungsratsmitglieder sind kaum vorhanden, und es wird festgestellt, dass Soft-Skills als Voraussetzung für das Amt höher bewertet werden als fachliche Qualifikationen.

Darüber hinaus unterliegen männliche Kollegen immer noch klassischen Vorurteilen über ihre weiblichen Stiftungsratsmitglieder. Sie glauben, dass Frauen weniger Interesse an der beruflichen Vorsorge haben und unter der Doppelbelastung von Beruf und Familie leiden. Obwohl Frauen angeben, weder überbelastet zu sein noch weniger Interesse an ihrem Amt zu haben, fühlen sie sich weniger anerkannt und können die Stunden weniger weiterverrechnen oder auf den Arbeitgeber abwälzen.

Lösungsansätze

Um die geschlechtsspezifische Ungleichheit in Stiftungsräten von Pensionskassen zu reduzieren, sollten verschiedene Lösungsansätze in Betracht gezogen werden:

1. Gezielte Rekrutierung: Pensionskassen sollten aktiv nach qualifizierten Frauen suchen und sie gezielt für Stiftungsratsmandate ansprechen. Dies könnte durch gezielte Netzwerkarbeit und die gezielte Identifizierung von talentierten Frauen mit entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen erreicht werden.
2. Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung: Es ist wichtig, Vorurteile und Stereotypen über die Rolle von Frauen in Stiftungsräten zu bekämpfen. Dazu müssen bewusstseinsbildende Massnahmen ergriffen werden, um die Bedeutung der Vielfalt und unterschiedlicher Perspektiven in der Entscheidungsfindung zu betonen.
3. Bildung und Qualifizierung: Frauen sollten ermutigt werden, sich in relevanten Fachgebieten weiterzubilden und ihre fachliche Qualifikation zu verbessern. Dies würde das Vertrauen in ihre fachlichen Fähigkeiten stärken und ihre Nominierung für Stiftungsratsmandate erleichtern.
4. Transparente Auswahlverfahren: Die Auswahl von Stiftungsratsmitgliedern sollte transparent und aufgrund von klaren Kriterien erfolgen. Dies würde sicherstellen, dass Frauen fair und gleichberechtigt in Betracht gezogen werden.
5. Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind entscheidend, um Frauen zu ermutigen, in leitenden Positionen tätig zu werden. Flexible Arbeitsmodelle und Unterstützung für Familienpflichten könnten die Attraktivität von Stiftungsratsmandaten für Frauen erhöhen.

Fazit

Die Geschlechterungleichheit in Stiftungsräten von Pensionskassen ist ein weit verbreitetes Problem, das eine umfassende Analyse und gezielte Massnahmen erfordert. Durch gezielte Rekrutierung, Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung sowie die Förderung von Bildung und Qualifizierung können Pensionskassen einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschlechtervielfalt und einer ausgewogeneren Zusammensetzung ihrer Stiftungsräte leisten. Letztendlich wird eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Stiftungsräten dazu beitragen, bessere Entscheidungen zu treffen und die Interessen aller Versicherten angemessen zu vertreten