Jeanette Witte

frauen@fgs

Inhaltsübersicht

I. Warum ein Frauennetzwerk?	III. Aktivitäten und Erfolge
II. Ökonomische Vorteile	IV. Fazit und Ausblick

I. Warum ein Frauennetzwerk?

Frauen bei FGS? Manchem mag ein Frauennetzwerk überflüssig erscheinen. Heutzutage sollte doch das Geschlecht im Berufsleben keine Rolle mehr spielen. Betrachtet man den Anteil von Frauen in Führungspositionen, drängen sich allerdings Fragen auf. Und diesbezüglich stellt FGS keine Ausnahme dar. Gemeinsam mit den Partnerinnen und Partnern wollen wir das ändern. Mittlerweile haben wir zwei Partnerinnen und 15 Assoziierte Partnerinnen. Die Zahl der Frauen in Führungspositionen hat sich damit gegenüber der Gründung von frauen@fgs fast verdreifacht. Und so soll es weitergehen.

„Sie gibt mir keine Ratschläge beim Kochen und ich gebe ihr keine Ratschläge für die Rechtsprechung.“ antwortete der Steuerrechtsanwalt und Juraprofessor Martin D. Ginsburg auf die Frage, ob er seine Ehefrau, die jüngst verstorbene Richterin am Supreme Court Ruth Bader Ginsburg, häufig berate. Die Justizikone mit Popstarstatus „Notorious RBG“ kämpfte Zeit ihres Lebens für die Gleichbehandlung der Geschlechter und die Chancen von Frauen am Arbeitsplatz. Die größten Erfolge erzielte Ruth Bader Ginsburg in ihrer Zeit als Professorin und Anwältin für die Organisation ACLU im Zuge des Women's Rights Project. Mit Hartnäckigkeit und konstruktiver, respektvoller Argumentationsstärke gelang es ihr, aufzuklären und zu überzeugen. 2016 umriss die Richterin am höchsten Gericht der USA die heutige Situation der Frauen: „Earlier, I spoke of great changes I have seen in women's occupations. Yet one must acknowledge the still bleak part of the picture. [...], women's earnings here and abroad trail the earnings of men with comparable education and experience, our workplaces do not adequately accommodate the demands of childbearing and child rearing, and we have yet to devise effective ways to ward off sexual harassment at work [...]. I am optimistic, however, that movement toward enlistment of the talent of all [...] will continue.“¹ In einem Interview ergänzte sie: „The large job yet to be done is dealing with unconscious bias.“²

-
- 1 Ruth Bader Ginsburg, New York Times, 02.10.2016, R.B.G.'s Advice for Living, <https://www.nytimes.com/2016/10/02/opinion/sunday/ruth-bader-ginsburgs-advice-for-living.html?smid=tw-share>.
 - 2 Ruth Bader Ginsburg im Interview mit Razia Iqbal, BBC News, bei der Verleihung des Berggruen-Preises am 16.12.2019, <https://www.noemamag.com/ruth-bader-ginsburg-from-peDESTAL-cage-to-unconscious-bias/>.

Die Initiative frauen@fgs wurde 2014 gegründet. Unser Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen bei FGS für Frauen attraktiver zu gestalten und ihre Karrierechancen zu verbessern. Mit gebündelter Kraft wollen wir unser Berufsleben proaktiv gestalten, Verbesserungspotentiale identifizieren und dann konkrete Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Ein wesentliches Element von frauen@fgs ist die Vernetzung der Kolleginnen untereinander und in die Partnerschaft. Wir möchten die Eigeninitiative fördern, uns gegenseitig unterstützen, die Vorstellungen möglichst vieler Kolleginnen einbinden und Erfahrungen weitergeben. Unser Netzwerk lebt von Kolleginnen, die sich engagieren. Alle Fachmitarbeiterinnen von FGS sind herzlich willkommen, das Angebot zu nutzen und sich dauerhaft oder temporär, mit Ideen und Tatkraft oder Teilnahme an unseren Veranstaltungen einzubringen.

II. Ökonomische Vorteile

Unsere Initiative ist Teil der Partnerschaft. Sie basiert auf der Überzeugung, dass unser Engagement für die Kanzlei und für jeden einzelnen von uns von Vorteil ist, wir das gleiche Ziel verfolgen und gemeinsam mit den Partnerinnen und Partnern schneller ans Ziel gelangen, eine Win-Win-Situation. Aufgrund des enormen Wachstums von FGS und einem immer kompetitiver werdenden Bewerbermarkt steht FGS wie alle Beratungsgesellschaften vor der Aufgabe, ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Im offenen Austausch wollen wir möglichst zielgerichtete Maßnahmen finden und Irrtümer vermeiden. Die Vorteile gehen jedoch weit über die Gewinnung und Bindung guter Mitarbeiterinnen hinaus.

Unternehmen, die Frauen im Topmanagement haben, sind einer aktuellen Studie zufolge erfolgreicher. Die dreißig fortschrittlichsten Unternehmen in Sachen Geschlechtervielfalt übertreffen die DAX-Konzerne in ihrer Entwicklung an der Börse um mehr als zwei Prozentpunkte. Auch die Volatilität der Aktienpreise, die das Investitionsrisiko spiegelt, ist bei diesen Unternehmen geringer. Weibliche Manager erhöhen zudem die Bindung weiblicher Talente ans Unternehmen. Ambitionierte Mitarbeiterinnen, die die Führungsriege ihres Arbeitgebers als divers wahrnehmen, wollen zu über 80% im eigenen Unternehmen Karriere machen. Ursachen für den schleppenden Gender-Diversity-Fortschritt könnten der Studie zufolge in den unterschiedlichen Auffassungen ambitionierter Frauen und männlicher Entscheidungsträger liegen.³

Die Corona-Krise rückt einen weiteren Aspekt in den Fokus. Einer aktuellen Studie und diversen Medienberichten zufolge waren Regierungschefinnen in der Pandemiebekämpfung erfolgreicher als ihre männlichen Kollegen.⁴ Bereits 1962 argumentierte

3 Lorenzo/Voigt/Zillner (alle BCG) sowie Welp (TU München), Boarding Call. Wie Unternehmen mit Vielfalt den Sprung nach oben schaffen. BCG Gender Diversity Index Deutschland 2019, März 2020, <https://media-publications.bcg.com/BCG-Gender-Diversity-Index-2019-Deutsch.pdf>.

4 Garikipati (University of Liverpool)/Kambhampati (University of Reading), Leading the Fight Against the Pandemic: Does Gender 'Really' Matter?, 3.6.2020, <https://ssrn.com/abstract=>

der Ökonom und Nobelpreisträger Milton Friedman, dass diskriminierungsfreie Unternehmen wirtschaftlich im Vorteil sind.⁵ Eine (unbewusste) Berücksichtigung von für die Arbeitsqualität tatsächlich nicht relevanten Merkmalen bei Einstellungs-, Gehalts- oder Beförderungsentscheidungen führt zu wirtschaftlichen Ineffizienzen. Forschungsergebnisse belegen, dass insbesondere demografisch „bunte“ Teams bessere und kreativere Lösungen erarbeiten, wenn sich alle Beteiligten unabhängig von ihrem Geschlecht oder anderen Merkmalen geachtet fühlen.⁶ Ungerechtfertigte oder so empfundene Ungleichbehandlungen können dagegen zu Unmut, geringerer Arbeitsleistung und häufigerem Stellenwechsel führen.⁷

III. Aktivitäten und Erfolge

Bei der Gründung von frauen@fgs im Jahr 2014 haben wir ein Handlungskonzept entwickelt, das sich die Partnerschaft zu Eigen gemacht und mit uns umgesetzt hat. Unsere Konzeptideen orientieren sich an Handlungsfeldern, die wir nach einer Analyse der verfügbaren Daten, Befragungen von Kolleginnen und externen Informationen identifiziert haben:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vernetzung
- Vertrauenspersonen zur niederschweligen Konfliktlösung
- Kommunikation und Transparenz.

Aus den Handlungsfeldern und Konzeptideen wurden sukzessive auf FGS zugeschnittene Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Selbstverständlich werden Handlungsfelder, Konzept und Maßnahmen permanent an Veränderungen in der Kanzlei und ihrem Umfeld und sich wandelnde Vorstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angepasst und weiterentwickelt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine eigene FGS-Kindertagesstätte stand zunächst ganz oben auf der Wunschliste. Nach Abwägung der Vor- und Nachteile dieser und weiterer Optionen haben wir

3617953; Stör, Corona-Krise weltweit: Besonders die Frauen beweisen Führungsstärke, Frankfurter Rundschau, 16.05.2020, <https://www.fr.de/politik/corona-virus-krise-merkel-ardern-andere-chefinnen-frauen-beweisen-spitze-zr-13652720.html>; Erdenberger, US-Medien feiern Merkel und Co. Sind Anführerinnen „unverhältnismäßig gut“?, ntv, 16.04.2020, <https://www.n-tv.de/politik/Sind-Anfuhrerinnen-unverhaeltnismaessig-gut--article21719264.html>.

5 Friedman, Capitalism and Freedom, 1962.

6 Goncalo et al., Creativity from Constraint? How the Political Correctness Norm Influences Creativity in Mixed-Sex Work Groups, Administrative Science Quarterly, 60 (2015) 1, S. 1-30.

7 Cohen-Charash/Spector, The Role of Justice in Organizations. A Meta-Analysis, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86 (2001) 2, S. 278-321.

schlussendlich die Zusammenarbeit mit einem professionellen Service empfohlen und für die Partnerschaft umgesetzt. Die Entscheidung basierte auf einer Befragung von Eltern, von denen viele ihre Kinder in Wohnortnähe betreut wissen wollen, und auf Informationen von Fachleuten zum Betreuungsangebot am Markt und den Voraussetzungen eines Betriebskindergartens. Mit dem Familienservice bieten wir Eltern eine kostenfreie 24/7-Notfallbetreuung in eigenen Einrichtungen, Ferienprogramme und die kurzfristige Vermittlung häuslicher Notfallbetreuung. Bei der täglichen Kinderbetreuung können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu allen Alternativen beraten lassen, Kontakte zu lokalen Anbietern erhalten und die Vermittlung von Au-Pairs in Anspruch nehmen.

Eine weitere Erleichterung für Eltern haben wir mit der Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers realisiert. Außerdem haben wir eine In-House-Kinderbetreuung während FGS-Veranstaltungen ins Leben gerufen, die es Eltern ermöglicht, an FGS-Veranstaltungen außerhalb regulärer Betreuungszeiten teilzunehmen. In Zusammenarbeit mit der Personalabteilung wurde ein Pilotprojekt aufgesetzt, das in den Beruf zurückkehrende Mütter mit Informationen, Online-Communities und persönlichem Coaching begleitet, um die nicht ganz einfache Balance zwischen unserem fordernden Beruf, familiären Verpflichtungen und Freizeit ganz persönlich zu finden.

Vernetzung

Seit der Gründung organisiert frauen@fgs zweimal jährlich Netzwerktreffen für alle Fachmitarbeiterinnen. Diese Veranstaltungen dienen dem individuellen, zwanglosen Austausch der Kolleginnen untereinander, der Weitergabe von Erfahrungen und der Rückkopplung mit den Vorstellungen möglichst vieler Kolleginnen. Wir möchten Impulse zur aktiven Gestaltung der eigenen Karriere geben und Ideen für die Attraktivität unseres gemeinsamen Arbeitsumfeldes generieren und umsetzen. Wir laden Referentinnen aus Beratung und Industrie ein und organisieren Workshops zu beruflich relevanten Themen. Einige vor allem jüngere Kolleginnen entwickelten eine Zukunftsvision von FGS und stellten sie der Partnerschaft vor. Kolleginnen berichten über ihren Karriereweg und ihre Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Partnerinnen und Partner nehmen aus Diskussionen die Vorstellungen der Kolleginnen mit, wie Arbeitsumfeld und Karrieremöglichkeiten für Frauen weiter verbessert werden können.

Vertrauenspersonen zur niederschweligen Konfliktlösung

Zwei Vertrauenspersonen, eine weibliche und eine männliche, können bei Fragen angesprochen werden. Ziel ist es, die eigene Problemlösungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Die Vertrauenspersonen stehen beratend zur Seite, weisen auf Informationsquellen hin und stellen Kontakte her. Die Gespräche sind vertraulich. Einmal jährlich berichten die Vertrauenspersonen in abstrakter, anonymisierter Form dem dafür zuständigen Gremium aus Partnerinnen und Partnern und unterbreiten gegebenenfalls Handlungsvorschläge.

Kommunikation und Transparenz

Im Handlungsfeld Kommunikation und Transparenz hat die Partnerschaft viel unternommen und den Weg von der durch informelle Vereinbarungen geprägten Steuerboutique zur Großkanzlei mit transparenten Strukturen und dokumentierten Regeln gestaltet. Dabei wurde Wert darauf gelegt, die durch größtmögliche unternehmerische Individualität und Freiheit getragene Unternehmensphilosophie zu erhalten. Im Code of Conduct sind die Unternehmenskultur, die Werte und die Regeln des Miteinanders niedergelegt. Hier wurde klargestellt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der täglichen Mandatseinbeziehung, kurzfristigen Freistellungen aus familiären Gründen und gegenseitiger Wertschätzung selbstverständlich ist. Eine Partnerschaft in Teilzeit ist möglich, Familie kein Karrierehindernis. Fachmitarbeiterinnen und -mitarbeiter erhalten schriftliche Informationen zu ihren Entwicklungsmöglichkeiten und den jeweiligen Voraussetzungen. Im Intranet werden relevante Informationen bereitgestellt und die Vernetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt.

IV. Fazit und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Wir haben viel bewegt und auch wenn es wie in den meisten anderen Unternehmen noch reichlich Luft nach oben gibt: Wir sind auf einem guten Weg!

Zur Intensivierung des Austauschs und weiteren Förderung der Win-Win-Möglichkeiten wurde jüngst ein Jour Fixe mit Mitgliedern von frauen@fgs und mehreren Partnerinnen respektive Partnern ins Leben gerufen.

Und nicht zuletzt dieses Buch ist auf die Initiative von frauen@fgs sowie das Engagement und die fachliche Expertise der Organisatorinnen und aller Autorinnen zurückzuführen.

Die gemeinhin als Indikator für Geschlechtervielfalt verstandene Zahl von Frauen im Topmanagement hat sich wie eingangs erwähnt seit 2014 fast verdreifacht, so dass wir heute zwei Partnerinnen und 15 Assoziierte Partnerinnen vorzeigen können.

Die aktuelle Corona-Pandemie wird von vielen als Brennglas verstanden. Hinsichtlich der besonderen Führungskompetenz weiblicher Regierungen in der Krisenbewältigung scheint weitgehend Einigkeit zu bestehen.⁸ Was die gesellschaftliche

8 *Garikipati* (University of Liverpool)/*Kambhampati* (University of Reading), Leading the Fight Against the Pandemic: Does Gender 'Really' Matter?, 03.06.2020, <https://ssrn.com/abstract=3617953>; *Stör*, Corona-Krise weltweit: Besonders die Frauen beweisen Führungsstärke, Frankfurter Rundschau, 16.05.2020, <https://www.fr.de/politik/corona-virus-krise-merkel-ardern-andere-chefinnen-frauen-beweisen-spitze-zr-13652720.html>; *Erdenberger*, US-Medien feiern Merkel und Co. Sind Anführerinnen „unverhältnismäßig gut“, ntv, 16.04.2020, <https://www.n-tv.de/politik/Sind-Anfuhrerinnen-unverhaeltnismaessig-gut-article21719264.html>.

Entwicklung angeht, gehen die Meinungen dagegen auseinander.⁹ Einer wirtschaftswissenschaftlichen Studie zufolge hat die Corona-Krise sowohl positive als auch negative Folgen für die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt. Im Aufschwung noch nachwirkende negative Effekte werden erwartet, weil die eingeschränkten Kinderbetreuungsmöglichkeiten berufstätige Mütter und Alleinerziehende stärker getroffen haben. Nachhaltig positive Effekte prognostiziert die Studie aus den in der Krise erprobten und diese voraussichtlich überdauernden flexiblen Arbeitsort- und Arbeitszeitmodellen und dem in der Krise gewachsenen Familienengagement von Vätern.¹⁰

Viele berufstätige Mütter wünschen sich einen Kulturwandel mit weniger Präsenzkultur und mehr digitalem Arbeiten, mehr Homeoffice und flexibleren Arbeitszeiten.¹¹ Diesbezüglich hat die COVID-19-Pandemie für Unternehmen neue Impulse gesetzt. „Anhänger der altgewohnten Präsenzkultur haben während der Corona-Krise gelernt, dass es auch anders geht.“, glaubt Peter Fieser, Vorstand der Hensoldt AG. Renate Wagner, Vorstand der Allianz SE, erwartet: „Wir gehen davon aus, dass es in Zukunft eine Art Hybridkultur geben wird.“¹²

Wir von frauen@fgs wollen mit Optimismus und Freude gemeinsam mit den Partnerinnen und Partnern die Arbeitsbedingungen und Karrierechancen für Frauen bei FGS weiter verbessern.

Jeanette Witte
Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin, Diplom-Kauffrau
Assoziierte Partnerin

9 Kohlrausch/Zucco, Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt, WSI Policy Brief 40, Mai 2020, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8906; Bujard/Laß/Diabaté/Sulak/Schneider, Eltern während der Corona-Krise. Zur Improvisation gezwungen, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Juli 2020, https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.pdf?__blob=publicationFile&v=7; Allmendinger, Zeit Online, 12.5.2020, <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauen-rollenverteilung-rueckentwicklung/komplettansicht>.

10 Alon (University of California)/Doepke/Olmstead-Rumsey (beide Northwestern University)/Tertilt (Universität Mannheim), The Impact of COVID-19 on Gender Equality, März 2020, http://tertilt.vwl.uni-mannheim.de/research/COVID19_Gender_Equality_March2020.pdf.

11 Gruitrooy/Palenberg, Blitzumfrage der Working Moms: Führungsfrauen als Gestalterinnen in der Krise, 20.4.2020, https://workingmoms.de/wp-content/uploads/2020/04/Blitzumfrage_Working_Moms_CG.pdf.

12 <https://initiative-chefsache.de/home-office-steigert-akzeptanz-fuer-flexible-arbeitsmodelle/>.