MEIN UNTERNEHMEN

WEKA

WAS ERFOLGREICHE FIRMEN ANDERS MACHEN

NOVEMBER 2019 #10

FROM FATHERS AND SONS TO PARENTS AND CHILDREN

Women as successors in family businesses

Mehr dazu auf Seite 2

MAN BRAUCHT EINE DICKE HAUT

Ein Gespräch mit Eva Ogriseg über kulturelle Gegensätze und die Männerdomäne Start-ups

Mehr dazu auf Seite 5

UNS STEHEN ALLE MÖGLICHKEITEN OFFEN

Ein Gespräch mit Valérie Favre Accola über die richtige Balance zwischen beruflichem Erfolg und Familienleben

Mehr dazu auf Seite 7

DIE VERFECHTERIN DER FRAUENQUOTE

Ein Gespräch mit Constance Bräuning-Ast über die nach wie vor geringe Anzahl von Frauen in Spitzenpositionen

Mehr dazu auf Seite 9

DIE MODERNE WEIBLICHKEIT IN DER WIRTSCHAFT – FIT, KRITISCH, UNTERBEZAHLT

Eine (persönliche) Statusbetrachtung

Mehr dazu auf Seite 11

IN DIESER AUSGABE

FRAUEN IN DER WIRTSCHAFT

EDITORIAL

Herzlich willkommen!

Sind Frauen im Jahr 2019 in der Wirtschaft richtig angekommen? Wie steht es wirklich um Frauen in Führungspositionen, den Gender Pay Gap, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern?

In dieser Ausgabe von «Mein Unternehmen» möchten wir uns mit diesen zentralen Fragen eines für unsere Gesellschaft enorm wichtigen Themas auseinandersetzen und von Frauen aus der Wirtschaft persönlich eine Standortbestimmung einholen. Dabei konnten wir uns aus vielen persönlichen Erfahrungen ein gutes Bild über die aktuelle Situation im deutschsprachigen Raum und weit darüber hinaus machen.

Es hat sich bereits einiges sehr positiv verändert, aber der Grundtenor bleibt derselbe: Es gibt noch viel zu tun! Vielen Dank für die tollen Beiträge an Ramia M. Al Agamy, Gründerin und Chefredakteurin des Tharawat Magazine, Valerie Accola, Constance Bräuning-Ast und Eva Orgiseg. Wie immer wünschen wir unseren Leserinnen und Lesern, dass sie viele spannende und inspirierende Anregungen finden, und freuen uns auf Ihre Rückmeldungen.

Herzlichst, die Chefredaktion

Markus Weishaupt und Armin Rainer

SAGEN SIE UNS IHRE MEINUNG!

Ihre Wünsche und Anregungen sind unser Auftrag. Schreiben Sie uns an stephan.bernhard@weka.ch oder beltrami@weissman.it, welche Themen, Arbeitshilfen oder Formate Sie in Zukunft wünschen! Wir werden so viel wie möglich umsetzen. Vielen Dank!

In Kooperation mit WeissmanGruppe – www.weissman.it
WeissmanInternational Family Business Excellence

FROM FATHERS AND SONS TO PARENTS AND CHILDREN

Women as successors in family businesses

As one of three sisters who joined the family business over a decade ago, I have been privy to and part of a phenomenon that has become refreshingly mainstream and particularly relevant given the generational shift steadily approaching: that of more women in the family business. Our family's dynamic may be atypical; historically, the family business narrative has been dominated by the male perspective. Power passed from father to son exclusively, but this is no longer the case.

Von Ramia M. El Agam

It has been both interesting to witness, and inspiring to participate as members of the generation that steers the family business dialogue away from «fathers and sons» to «parents and children». We have lived that evolution first-hand, largely through necessity – I have no brothers. However, as often is the case, necessity precipitates change, and the time is now.

Family firms play a crucial role in the global economy, accounting for 70–90 per cent of GDP annually.[1] They create the majority of the world's jobs and help seed an abundance of start-ups. However, family businesses feel a growing concern for their future. The landscape is changing, hastened by digitalisation, competition and the challenges of attracting and keeping the right talent. Despite the intrinsic advantages family businesses have when it comes to consumer trust and shared values, a significant portion fail to transfer these and other strategic advantages to the next generation.[2] The issue is no doubt as complex as the shift itself, but the archaic and self-limiting tradition of perpetuating legacy exclusively through male heirs can only exacerbate the dilemma. It should go without saying: not only do women in leadership positions complement their family's business with a unique perspective, but also, in the simplest terms, they offer a broader talent pool to build current and future successes. Women have always played a central role in the family business, but not always a visible one. Now is the time to change that. Progressive thinking and communication may go a long way to making gender parity the norm in a majority of the world's family businesses, but it could be survival that ultimately brings this reality fruition.

The State of Women in Family Business Globally

Through our work at WIFB (www.women-infamilybusiness.com), an initiative we founded back in 2015, we know that awareness is spreading globally and that compared to other types of organisations, family businesses show greater inclusiveness on many levels with 70 per cent considering a woman for their next CEO.[3] We also know that women remain underrepresented in the boardrooms of the world, and continue to encounter resistance when

1 https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/lu/Documents/strategy/lu-next-generation-family-businesses.pdf

2 https://www.pwc.com/gx/en/family-business-services/assets/pwc-global-family-business-survey-2018.pdf

3 https://www.ey.com/ro/en/home/press-release_women-in-family-business_25-june-2015

MAN BRAUCHT EINE DICKE HAUT

Ein Gespräch mit Eva Ogriseg über kulturelle Gegensätze und die Männerdomäne Start-ups

Eva Ogriseg war erfolgreiche Managerin bei KPMG in Dubai und der National Bank of Abu Dhabi und ist heute CEO des tyrolean business angel network (tba network). Mit ihr sprechen wir im Interview über ihre beruflichen Erfahrungen als Frau im Mittleren Osten und über Frauen in der Start-up- und Investoren-Welt.

Das Interview wurde von Armin Rainer geführt

Sehr geehrte Frau Ogriseg, Sie haben viele Jahre erfolgreich im Finanz- und Banksektor gearbeitet, davon acht Jahre in Dubai und Abu Dhabi. Welche Erfahrungen haben Sie dabei gesammelt, vor allem während Ihrer Zeit im Middle-Management der National Bank of Abu Dhabi?

Ich bin in der Zeit der Dubai-Krise 2010 mit einem KPMG-Team nach Dubai gegangen, um an der Restrukturierung der damals hoch verschuldeten Dubai Holding vor Ort mitzuarbeiten. Durch die Mitarbeit in weiteren verschiedenen Projekten konnte ich mir ein Netzwerk im Bankensektor aufbauen, und so kam ich schliesslich 2012 zur National Bank of Abu Dhabi, für die ich bis 2017 in verschiedenen Aufgabenbereichen und Positionen tätig war.

Für mich waren es sehr lehrreiche und wertvolle Jahre. Die Vereinigten Arabischen Emirate sind Melting Pots, man trifft auf viele verschiedene Kulturen und Weltanschauungen. Grundsätzlich kann ich aber sagen, dass die Kultur in Dubai und Abu Dhabi relativ «westlich» orientiert ist. Es gibt auch einen recht hohen Anteil an berufstätigen Frauen. Meine Kolleginnen waren z.B. aus Indien, Südkorea, England, Kanada, Syrien oder dem Libanon. Trotzdem gibt es natürlich viele Fettnäpfchen, in die man treten kann, z.B. kleidungstechnisch oder auch beim Begrüssungsritual, denn es kann immer wieder passieren, dass man auf einen etwas konservativer eingestellten Geschäftspartner oder Kunden trifft.

Trotz des westlichen Einflusses muss man als Frau stets um den Respekt der männlichen Kollegen und Kunden kämpfen. Dabei muss ich sagen, dass man es als Frau aus einem westlichen Land noch einfacher hat als z.B. arabische oder indische Frauen, die berufstätig sind. Ich glaube, das liegt vor allem daran, dass man als westliche Frau von Haus aus schon selbstbewusster auftritt, weil wir von Kindesbeinen an gewisse Grundeinstellungen mitbekommen, wohingegen die Erziehung in anderen Kulturen noch sehr geschlechterspezifisch ausgerichtet ist.

Wo liegen die grössten Unterschiede für Frauen in der Wirtschaft zwischen Europa und Abu Dhabi bzw. dem arabischen Raum?

Unabhängig ob Frau oder Mann, das Arbeitsklima ist grundsätzlich sehr unterschiedlich. Einfach ausgedrückt, in Europa arbeitet man teamorientierter, man geht kameradschaftlicher miteinander um, und es ist auch in Drucksituationen noch oft Zeit zum Lachen. In Dubai und Abu Dhabi geht es am Arbeitsplatz hierarchisch und relativ humorlos zu. Es herrscht eigentlich nie eine gelöste Stimmung, weil oft Angstszenarien das Arbeitsklima bestimmen.

Was Beförderungen und Aufstiegschancen angeht, hat man es als Frau in den Emiraten in jedem Fall schwerer, ab einem gewissen Management-Level ist es sogar quasi unmöglich. Das habe ich auch selbst miterlebt.

Informationen zur Person

Eva Ogriseg war erfolgreiche Managerin bei KPMG in München und Dubai und der National Bank of Abu Dhabi. Heute ist die zweifache Mutter CEO des tyrolean business angel network (tba network) und lebt mit ihrer Familie in Brixen (Südtirol).

Hier sind wir in Europa definitiv schon viel weiter, auch wenn es noch viel zu tun gibt.

Was ich in den Emiraten hingegen als sehr positiv erlebt habe, ist die Möglichkeit, als berufstätige Frau und Mutter Hilfe in Anspruch zu nehmen, zu relativ überschaubaren Kosten. So war es mir z.B. möglich, eine Vollzeit-Nanny zu beschäftigen, die sich um meine beiden Kinder und den Haushalt kümmerte. Sie wurde zu einem fünften Familienmitglied und war für unsere Familie eine enorme Unterstützung.