

“FEARLESS GIRLS?”

Gründe für den geringen Anteil von Frauen in der Finanzindustrie

Die Studie erfolgte im Auftrag der Fondsfrauen, dem Karrierenetzwerk der deutschsprachigen Fondsbranche und mit freundlicher Unterstützung dieser Sponsoren:



Im Jahr 2016 haben wir Fondsfrauen gemeinsam mit KPMG eine Umfrage unter den in Deutschland tätigen Investmentgesellschaften veröffentlicht, wie es um den Umsetzungsstand der Gender Diversity bestellt ist. Heraus kam, dass in unserer Branche generell viele Frauen in sogenannten „pink ghettos“ wie Marketing (75% Frauenanteil), Personal (91% Frauenanteil) und Backoffice (62% Frauenanteil) arbeiten, dass aber selbst in diesen Bereichen mit hohem Frauenanteil es deutlich weniger Frauen als Männer schaffen, in Führungspositionen zu kommen.

Bei Gesprächen mit Fondsgesellschaften über dieses Thema stellt sich heraus, dass diese das Problem erkennen, aber offenbar Schwierigkeiten haben, genügend weibliche Nachwuchskräfte zu finden, insbesondere in den Kernfunktionen Portfoliomanagement, Vertrieb und Produktentwicklung. Darüber hinaus beklagen die Arbeitgeber in der Asset Management-Branche, dass sich auf ausgeschriebenen Führungspositionen nur wenig bis keine weiblichen Bewerber melden.

Dies hat uns bewogen, unsere Beobachtungen einen Schritt früher anzustellen. Deshalb haben wir in Zusammenarbeit mit Frau Prof Dr. Niessen-Ruenzi von der Universität Mannheim, die schon umfangreich zu Gender-Themen geforscht hat, ein Forschungsprojekt zu diesem Thema initiiert. Ziel war es herauszufinden, wie männliche und weibliche Studenten aktuell die Asset-Management-Branche wahrnehmen und ob sie es attraktiv finden, künftig dort zu arbeiten.

Nur wenn die Erkenntnis da ist, wie das Image einer Branche unter Studenten aussieht und welche Faktoren als attraktiv oder weniger attraktiv für ein dortiges Arbeitsverhältnis angesehen werden, kann die Branche agieren. Fühlt sich die Branche am Ende zu Unrecht schlecht beleumundet, wäre eine Image-Kampagne denkbar. Werden hingegen tatsächliche Nachteile deutlich, sollten wir gemeinsam überlegen, wie sich diese mildern oder ganz abstellen lassen. Nur dann ist denkbar, dass mehr Frauen Ambitionen haben, in der Finanzbranche zu arbeiten und dort dann auch in Führungspositionen aufsteigen.

Für die Unternehmen ist es wichtig, dies sicherzustellen, denn der Kampf um Talente ist längst im Gange und es ist davon auszugehen, dass er sich in Zukunft verschärft.

Hier auf 50% der möglichen Fachkräfte zu verzichten verbietet sich, zumal gerade die Asset-Management-Branche für Frauen ein breites Feld an herausfordernden Berufen bieten kann.

Dies ist übrigens die erste Studie dieser Art, die wir kennen. Bei der Suche nach Sponsoren für diese Studie wurde deutlich, dass die Asset Management-Firmen ein großes Interesse an dem Thema haben und gern dabei waren. Dies zeigt, dass die Branche das Thema des fehlenden Nachwuchses und der geringen Beteiligung von Frauen in den Führungsebenen durchaus ernst nimmt.

Wir bedanken uns bei den Sponsoren für diese Studie und wünschen allen Lesern interessante Erkenntnisse und wünschen uns sehr, dass daraus die richtigen Konsequenzen gezogen werden.

Ihre Fondsfrauen



Anne E. Connelly
Geschäftsführerin,
Fondsfrauen GmbH



Anke Dembowski
Geschäftsführerin,
Fondsfrauen GmbH



Manuela Fröhlich
Gesellschafterin,
Fondsfrauen GmbH

“FEARLESS GIRLS?”

Gründe für den geringen Anteil von Frauen in der Finanzindustrie

Ergebnisse einer Studierendenbefragung.

Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi

Finance Department, Universität Mannheim
niessen@uni-mannheim.de

Prof. Dr. Stefan Ruenzi

Finance Department, Universität Mannheim
ruenzi@uni-mannheim.de

gefördert durch:

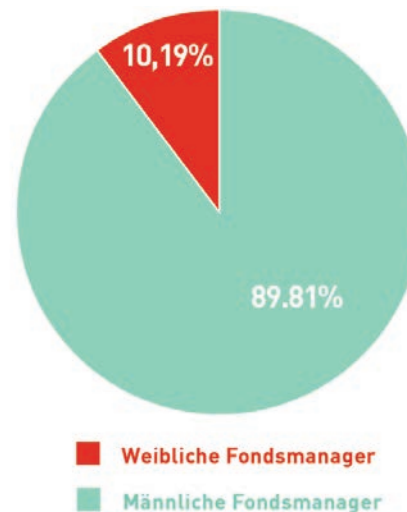


UNIVERSITÄT MANNHEIM
BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE

Seit Beginn der Krise an den Finanzmärkten 2008/09 hat das Image der Finanzbranche durch immer neue Skandale beträchtlich gelitten. Daher ist es für Finanzunternehmen wie Banken, Asset Manager und Versicherungen schwieriger geworden, im “War for Talent” zu bestehen und als Arbeitgeber - insbesondere auch für Bewerberinnen - attraktiv zu sein.

Die Fondsbranche ist seit Jahren durch niedrige Anteile weiblicher Fondsmanagerinnen gekennzeichnet. So zeigt eine unserer früheren Studien, die sich mit geschlechtsspezifischen Unterschieden in der amerikanischen Fondsindustrie befasst, dass der Anteil weiblicher Fondsmanagerinnen von aktiv gemanagten Aktienfonds in den USA bei ca. 10% liegt und über die Zeit konstant auf diesem Level bleibt:

Abb.1: Anteil weiblicher und männlicher Fondsmanager in den USA



Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch eine Statistik der Fondsfrauen GmbH, nach der im Jahr 2016 der Anteil weiblicher Fondsmanagerinnen bei in Deutschland zum Vertrieb zugelassenen Fonds bei 9.26% liegt.

Die Arbeitgeber der Asset Management Industrie beklagen, dass sie wenige Bewerbungen von weiblichen Kandidaten erhalten und auch bisherige Rekrutierungsmaßnahmen wie z.B. Events zur Ansprache speziell weiblicher Bewerber oft nicht den erwünschten Erfolg hatten.

In dieser umfragebasierten Studie untersuchen wir, was mögliche Gründe dafür sein können, dass Studentinnen sich nicht in dem gewünschten Umfang für Stellen im Finanzbereich im Allgemeinen bzw. bei Vermögensverwaltern im Speziellen interessieren. Die Umfrage wurde unter mehr als 1100 Studenten aus wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen aller Ausbildungsstufen (Bachelor, Master und MBA) an der Universität Mannheim, der Goethe Universität Frankfurt und der Hochschule St. Gallen durchgeführt, wobei fast die Hälfte der befragten Studierenden weiblich

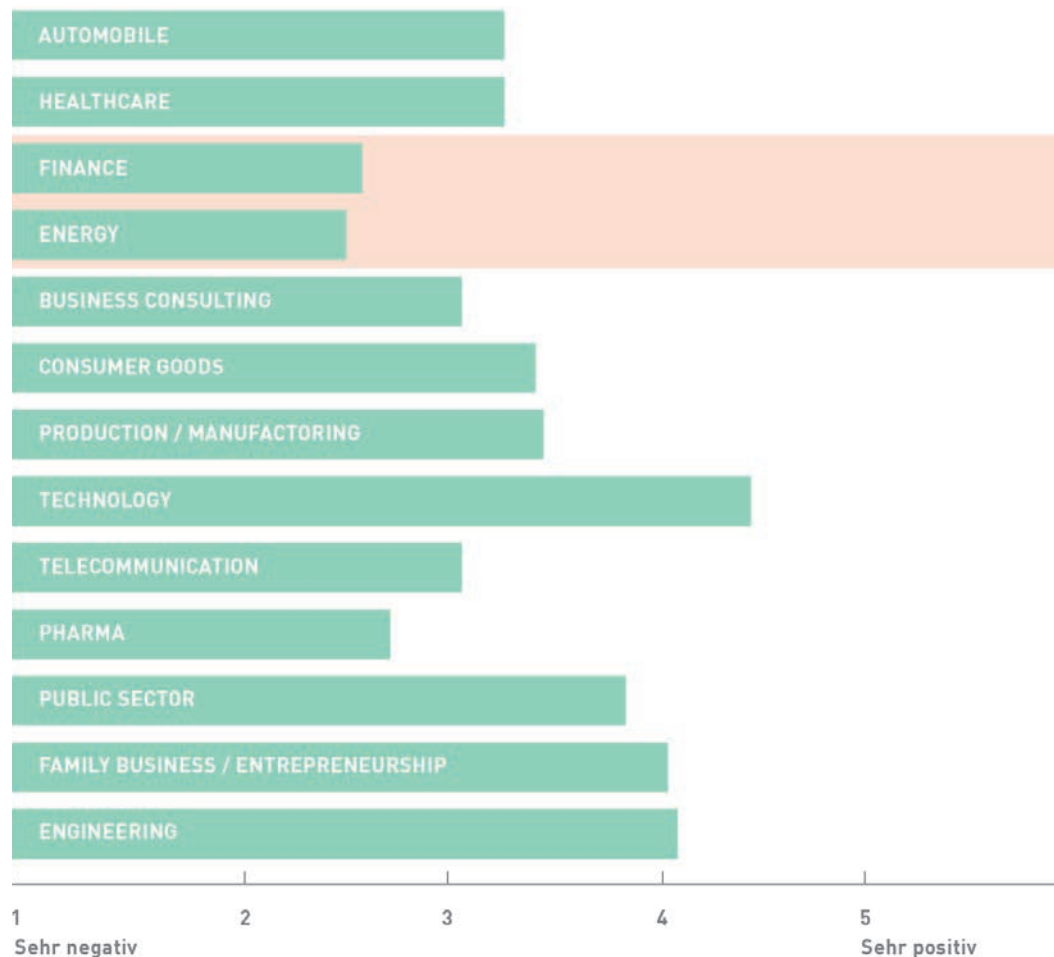
waren. Das Durchschnittsalter der befragten Personen betrug 23 Jahre.

Befragt wie sie die öffentliche Wahrnehmung verschiedener Industrien einschätzen, stellen sowohl weibliche als auch männliche Studierende der Finanzbranche ein verheerendes Zeugnis aus: die Finanzindustrie landet hier insgesamt auf dem zweitletzten Platz, knapp vor der Energiebranche (s. Abb. 2).

Dennoch finden insbesondere männliche Studierende, dass die Finanzindustrie ein attraktiver Arbeitgeber ist (Rang 3 von 13 Industrien), während weibliche Studierende hier eine deutlich negativere Einstellung haben (Rang 7 von 13 Industrien).

Grundsätzlich sind für die Teilnehmer der Umfrage eine freundliche Arbeitsatmosphäre, eine faire ‘work-life balance’ und ein hohes Gehalt die wichtigsten Jobcharakteristika. Die

Abb.2: Einschätzung des öffentlichen Ansehens verschiedener Industrien



Möglichkeit von Auslandsaufenthalten wird von der Mehrheit der Befragten ebenfalls als positiv und wünschenswert genannt.

Betrachtet man Unterschiede in den Einstellungen zwischen den Geschlechtern, so stellt man fest, dass eine faire work-life balance, die Vereinbarkeit des Berufs mit den eigenen Moralvorstellungen, sowie die Familienfreundlichkeit von weiblichen Studierenden als signifikant wichtiger eingestuft wird als von männlichen Studierenden.

Basierend auf den Antworten der Umfrage konnten wir verschiedene spezifische Gründe identifizieren, warum die Finanzindustrie im Allgemeinen und Vermögensverwalter im Speziellen für weibliche Studierende oftmals weniger attraktiv erscheinen:

1. Wenig familienfreundlich und männerdominiert

Die befragten Studierenden stimmen mehrheitlich der Aussage zu, dass Unternehmen der Finanzindustrie interessante und herausfordernde Jobperspektiven bieten. Gleichzeitig werden sie aber insbesondere von weiblichen Studierenden als nicht sehr familienfreundlich und männerdominiert wahrgenommen.

Zudem geben fast die Hälfte aller befragten weiblichen Studierenden an, dass sie sich unwohl fühlen, wenn ihr Geschlecht innerhalb des Unternehmens, für das sie arbeiten, deutlich unterrepräsentiert ist; dies ist ein möglicher Grund, warum insbesondere weibliche Studierende die Finanzbranche nicht als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen.

2. Nicht Vereinbarkeit des Jobs mit den eigenen Moralvorstellungen

Als weiteren Grund konnten wir identifizieren,

dass die Vereinbarkeit von persönlicher Integrität und eigenen moralischen Wertvorstellungen mit den Erfordernissen im Job für weibliche Studierende signifikant wichtiger ist als für männliche Studierende. Zudem gehen weibliche Studierende häufig davon aus, dass ein Job in der Finanzindustrie diese Vereinbarkeit nicht bietet.

3. Zu hohe Wettbewerbsintensität

Die Arbeit in der Finanzindustrie wird überwiegend als sehr kompetitiv wahrgenommen: fast 99% der befragten Teilnehmer(innen) stimmen der Aussage stark oder sehr stark zu, dass Jobs in der Finanzindustrie von Wettbewerb gekennzeichnet sind. Gleichzeitig geben aber nur ca. 50% der weiblichen Studierenden an, dass sie Spaß an Wettbewerbssituationen haben, während dies für 76% der männlichen Studierenden der Fall ist.

Zudem stimmen weibliche Studierende der

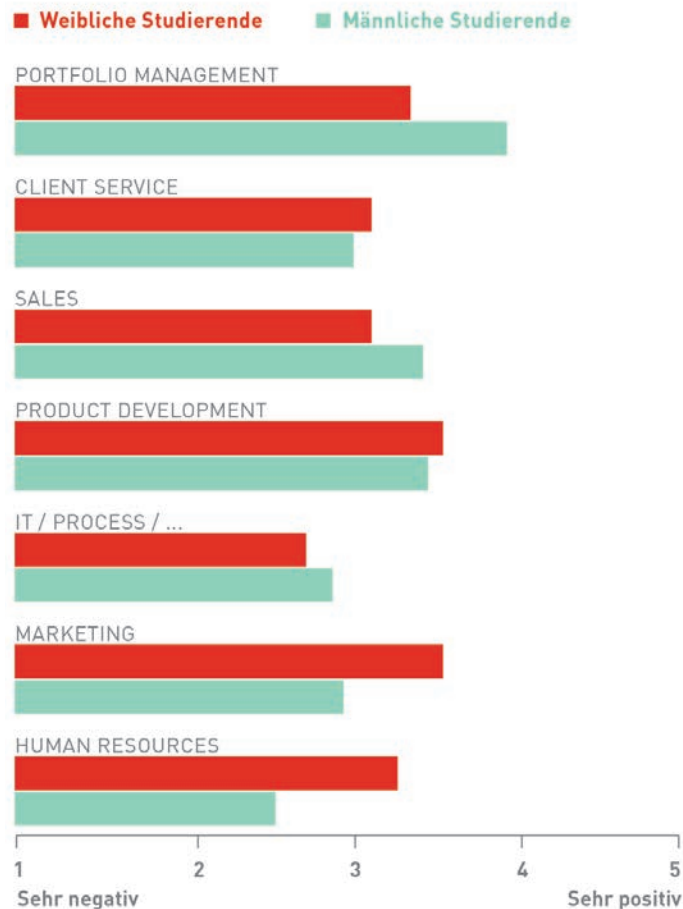
Aussage, dass Teamwork wichtiger ist als wer gewinnt deutlich häufiger zu als Männer; denken aber gleichzeitig weniger häufig, dass die Finanzbranche von Mannschaftsgeist geprägt ist.

4. Fachliche Präferenzen und Einschätzung der persönlichen Fähigkeiten

Insgesamt machen Vorlesungen im Finanzbereich den Studierenden mehrheitlich Spaß und das Fach wird als nützlich, interessant und hilfreich für das spätere Arbeitsleben angesehen. Allerdings ist diese Einstellung bei männlichen Studierenden deutlicher ausgeprägt als bei weiblichen Studierenden. Zudem glauben die befragten Teilnehmer(innen), dass quantitative Fähigkeiten für einen Job bei Fondsgesellschaften wichtig sind. Weibliche Studierende glauben aber weniger als männliche Studierende, dass sie in diesem Bereich besonders gut sind.

Nach der Attraktivität verschiedener Bereiche

Abb.3: Präferenzen für verschiedene Arbeitsbereiche bei Vermögensverwaltern

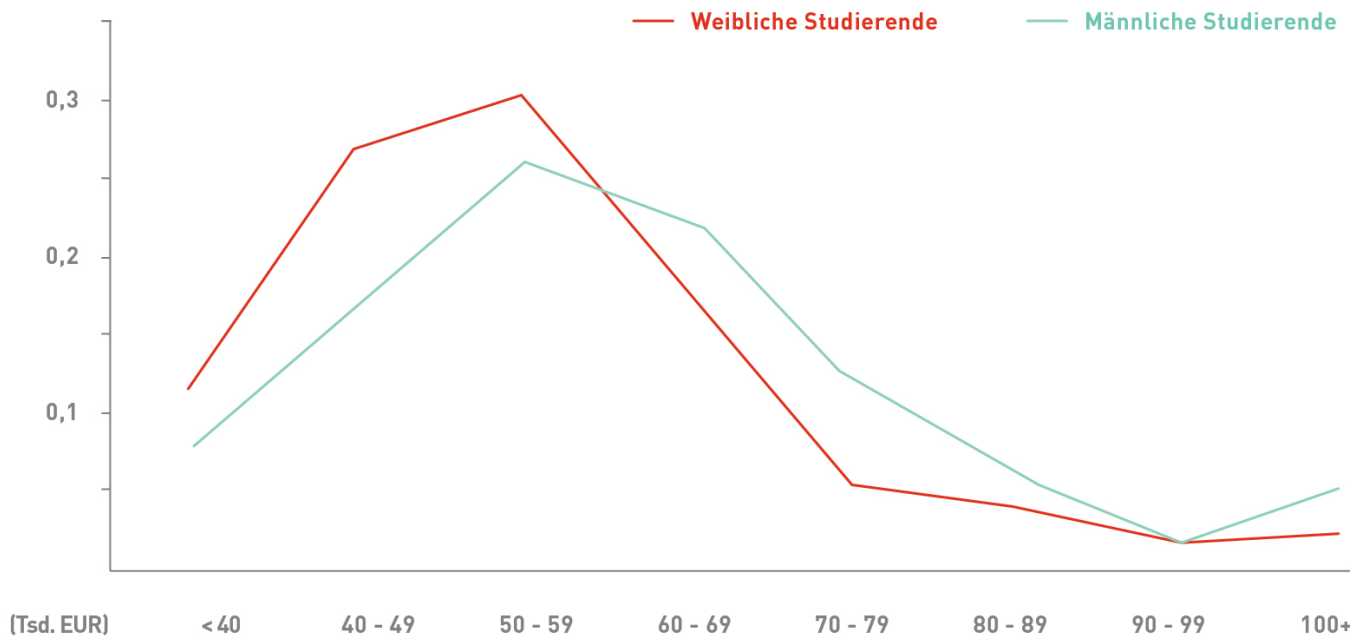


innerhalb eines Unternehmens befragt, geben weibliche Studierende am häufigsten an, dass sie gerne im Bereich Marketing arbeiten würden, während männliche Studierende den Finanzbereich signifikant häufiger bevorzugen.

Es gibt auch interessante Unterschiede in Bezug auf die bevorzugten Tätigkeiten innerhalb von Vermögensverwaltungsgesellschaften: Während männliche Studierende eine stärkere Präferenz für einen Job im Portfoliomanagement haben als weibliche Studierende, ist dieses Muster für Jobs in Marketing oder im Personalbereich genau umgekehrt (s. Abb. 3).

Befragt nach den Erwartungen bezüglich des eigenen Gehaltes, das der/die Studierende nach Abschluss des Studiums auf Basis der erworbenen Kenntnisse zu erhalten hofft, zeigt das in Abbildung 4 dargestellte Muster einen deutlichen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Studierenden:

Abb.4: Einschätzung des eigenen zukünftigen Gehaltes



Weibliche Studierende schätzen ihr zukünftiges Gehalt signifikant geringer ein, als männliche Studierende. Dieser Unterschied könnte zur Erklärung des sog. „Gender Pay Gaps“ beitragen und zudem erklären, warum Frauen

in Gehaltsverhandlungen häufig schlechter abschneiden, als Männer.

Unsere Ergebnisse bieten verschiedene Ansatzpunkte, wie Vermögensverwaltungs-

gesellschaften bzw. Finanzinstitutionen im Allgemeinen für potentielle Bewerberinnen attraktiver werden könnten.

Um weibliche Studierende gezielt anzusprechen ist eine völlig andere Botschaft nötig als bisher oft kommuniziert: Es ist keine gute Idee, sich hauptsächlich als auf Profitmaximierung und Wettbewerb ausgerichtetes Unternehmen zu präsentieren und ein “Wolves of Wall-Street“-Image zu transportieren.

Arbeitgeber der Finanzindustrie sollten hier besser glaubhaft darlegen und kommunizieren, dass Teamgeist, Diversität und die Einhaltung moralischer Standards zentrale Bestandteile der Arbeit in der Branche sind. Mit den Worten des Nobelpreisträgers Bob Shiller ausgedrückt: „Finance should be defined not merely as the manipulation of money or the management of risk but as the stewardship of society’s assets.“



UNIVERSITÄT MANNHEIM
BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE

Kontakt Fondsfrauen GmbH

Anne E. Connelly
Geschäftsführerin
anne.connelly@fondsfrauen.de

Anke Dembowski
Geschäftsführerin
anke.dembowski@fondsfrauen.de

www.fondsfrauen.de

Kontakt Universität Mannheim

Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi
Lehrstuhl für ABWL und Corporate Governance,
Universität Mannheim, L9, 1-2, 68131 Mannheim
Tel. 0621-181-1595
niessen@uni-mannheim.de

Prof. Dr. Stefan Ruenzi
Lehrstuhl für ABWL und International Finance
Universität Mannheim, L9, 1-2, 68131 Mannheim
Tel. 0621-181-1640
ruenzi@uni-mannheim.de