



MANUELA FRÖHLICH

LUXEMBURG 49° 48' N, 6° 7' O

Das Gründungsmitglied der Fondsfrauen ist seit insgesamt 28 Jahren in der internationalen Banken und Investmentfondswelt erfolgreich, davon mehr als 20 Jahre in führenden Positionen.

Fearless Girls

In den Führungsebenen der Bundesverwaltung arbeiten kaum Frauen - gleiches gilt für die Finanzbranche. Global Investor spricht mit Anke Dembowski und Manuela Fröhlich, Mitgründerinnen des Branchen-Netzwerks Fondsfrauen, über Gender-Investing und Frauen in der Finanzbranche.

Interview: Lisa Süßner, Frankfurt am Main



ANNE E. CONNELLY

MÜNCHEN 48° 8' N, 11° 34' O

Das Gründungsmitglied hatte die Idee für die Fondsfrauen und arbeitet seit 1992 in Top-Management- und Vertriebspositionen bei Amundi und Morningstar. Sie ist unabhängige Aufsichtsrätin und Gründerin von herMoney.de.

ANKE DEMBOWSKI

LINDAU 47° 34' N, 9° 40' O

Das Gründungsmitglied der Fondsfrauen ist Redakteurin und Dozentin für Finanzen. Sie ist seit 1989 in der Fondsbranche erfolgreich.

Foto: Daniela Prusina

„Junge Talente fehlen in der Finanzbranche, denn sie hat keinen guten Ruf.“

Warum haben Sie Fondsfrauen gegründet?

Wir sind alle drei seit knapp 30 Jahren in der Finanzbranche tätig. Während unserer jeweiligen Laufbahnen haben wir festgestellt, wie gering der Frauenanteil in der deutschen Fondsbranche ist. Auch wenn in den letzten Jahren durchaus positive Bewegung in die Entwicklung kam - schon allein durch die gesetzliche Quote - sind wir noch weit davon entfernt, eine adäquate Quote in allen Facetten der Industrie zu sehen, schon gar nicht in den Führungsebenen. Und es ist ja mehrfach erwiesen, dass die Performance von gemischten Teams besser ist als von homogenen Teams. Deshalb wollten wir aktiv unseren Beitrag dazu leisten, eine Veränderung herbeizuführen. Sowohl auf Seite der Unternehmen, indem wir diese beraten und ihnen als Förderer die Möglichkeit zum Dialog mit uns und den Frauen geben. Und ebenso durch den direkten Kontakt mit allen Frauen der Branche, indem wir sie motivieren, zu Karriere inspirieren und ihnen beratend zur Seite sehen. Nur durch eine konsequente Bearbeitung von beiden Seiten werden wir eine nachhaltige Veränderung herbeiführen können



Der Fondsfrauen Gipfel 2018 in Mannheim war ein Erfolg.

Warum gibt es so wenige Frauen in den Führungspositionen von Unternehmen?

Zum einen kommen Frauen an einem gewissen Punkt im Unternehmen einfach nicht mehr weiter, weil die Lobby und die Umgangsweisen in den Vorstandsgremien eher männlich geprägt sind. Politische Machtkämpfe und ständige Erfolgsvergleiche sind eher abschreckend, sodass nur wenige Frauen überhaupt an diesen Stellen sitzen wollen. Zum anderen gibt es wenige Frauen, die es überhaupt in diverse Führungslevel schaffen, weil sie entweder durch Familienpausen eingeschränkt wurden, oder frühzeitig die Reißleine ziehen. So entsteht das Problem, dass Plätze und Positionen offeriert werden, aber gar nicht genügend Frauen da sind, die diese Positionen auch tatsächlich besetzen könnten.

Und weswegen arbeiten so wenige Frauen im Fonds- und Vermögensmanagement?

Unsere „Fearless Girls“-Studie, die wir im letzten Jahr zusammen mit der Universität Mannheim durchgeführt haben, hat gezeigt, dass bei Studierenden die Finanzbranche den vorletzten Platz in der Beliebtheitsskala unter den Branchen belegt. Das ist übrigens gar nicht mal ein Gender-Problem, da auch männliche Studenten die Branche genauso schlecht bewerten. Studierende

- insbesondere Studentinnen - interessieren sich weniger für die Finanzbranche als für andere Branchen. Sie erscheint ihnen sehr wettbewerbsorientiert, männlich dominiert, und sie zweifeln an der moralischen Integrität. Daher fehlen junge Talente, die in die Branche gehen, und das bekommen die Unternehmen bereits zu spüren. Der Kampf um Talente wird schließlich längst geführt.

Wie hat sich das Geschlechterverhältnis im Arbeitsumfeld in den vergangenen Jahren verändert?

Es gab zwar Lippenbekenntnisse, aber in der Praxis hat sich nicht wirklich viel getan. Daher wurde ja auch die gesetzliche Quote eingeführt. Unsere Studie zeigt zum Beispiel, dass in Deutschland nur knapp zehn Prozent der Portfoliomanager weiblich sind. Diese Zahl mag früher noch schlechter gewesen sein, aber wir können nicht sagen, dass sich so viel verändert hat, dass wir von gleichen Chancen für Frauen und Männer im Arbeitsumfeld sprechen können.

Welche regionalen Unterschiede gibt es bei der Beschäftigung von Frauen?

Da gibt es enorme Unterschiede, was die einzelnen Länder Europas betrifft. In Deutschland, Österreich und der Schweiz ist der Anteil weiblicher Portfoliomanager mit 6,6 bis elf Prozent sehr gering. In Spanien beträgt er 22 Prozent und in Frankreich 18 Prozent. Wir sollten uns ruhig einmal anschauen, was dafür der Grund sein kann. In Frankreich spielt möglicherweise die gute Kinderbetreuung eine positive Rolle.

Wie kann man dafür sorgen, dass es keine Pink-Collar-Branchen mehr gibt?

Die Frage ist, ob es ein Nachteil ist, wenn sich Frauen und Männer jeweils zu bestimmten Branchen hingezogen fühlen. Bedenklich finden wir es, wenn genau diejenigen Branchen, in denen der Gehalts-Level eher niedrig ist, diejenigen sind, in denen mehr Frauen arbeiten, wie beispielsweise der gesamte Pflege- und Sozialbereich. Berufe im Technologie- und Finanzsektor werden besser bezahlt. Da ist es wichtig, dass Mädchen ermuntert werden, bereits in der Schule und im Studium solche Fächer zu belegen. Die Initiativen, die Mädchen und Frauen in die Mint-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) bringen, sind hier sicher ein guter Schritt.

„In den vergangenen Jahren gab es viele Lippenbekenntnisse, aber getan hat sich wenig.“

Foto: Fondsfrauen

Wie kann man den Frauenanteil in männerdominierten Branchen erhöhen?

Das kann durch Netzwerke wie die Fondsfrauen gelingen, die einen Top-down- mit einem Bottom-up-Ansatz vereinen. Sie werden auf Unternehmensebene aktiv und bei den Frauen selbst. Zudem begeistern sie auch Männer, die für die Sache eintreten. Wir haben viele männliche Unterstützer, die unsere Ideen und Vorschläge für ihre Firmen oder Teams aufgreifen und uns in ihrem Netzwerk weiterempfehlen. In unserem Gründungsjahr 2015 waren wir diejenigen, die aktiv nach Förderern gesucht haben. Mittlerweile werden wir von Investmentfirmen gefragt, wie sie uns unterstützen können. Allein dieser Wandel beweist, dass es funktioniert. Frau muss nur anfangen.

Inwiefern sind staatliche Maßnahmen wie die Einführung der Frauenquote sinnvoll?

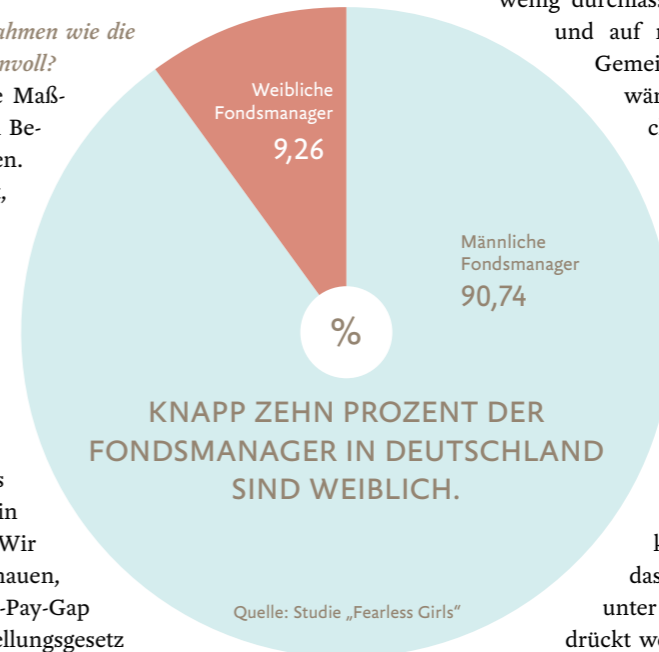
Aus unserer Sicht sind solche Maßnahmen leider notwendig, um Bewegung in das Thema zu bringen. Vorher haben viele geredet, jetzt müssen sich Firmen dazu verpflichten und sind aufgrund neuer Transparenzregeln auch in der Bringschuld. Gerade im angelsächsischen Bereich wird das sehr ernst genommen. Dort gibt es viele Vereinigungen und Netzwerke, die am Ende alle das gleiche Ziel haben. Schon allein deshalb ist die Quote gut! Wir können auch nach Island schauen, wo als Antwort zum Gender-Pay-Gap ein entsprechendes Gleichstellungsgesetz erlassen wurde. Mit solchen Gesetzen geht die Umsetzung in Teilbereichen eben schneller und effizienter vonstatten und wird schneller akzeptiert, weil sie gesetzlich erforderlich ist.

Welche Vorteile bringt ein höherer Frauenanteil unter den Beschäftigten einem Unternehmen?

Unternehmen, die mehr Diversity in ihren Führungsebenen haben, sind langfristig profitabler. Ihr Börsenkurs steigt stärker an als der von anderen Unternehmen. Das ist natürlich nicht nur ein Vorteil für die Unternehmen selbst, sondern auch für Investoren. Auf diesem Gedanken setzen Gender-Fonds auf, die speziell auf solche Unternehmen setzen, die eine überdurchschnittlich hohe Frauenquote in den Führungsgremien haben.

Wie investiert man in ein ausgeglichenes Beschäftigungsverhältnis von Männern und Frauen?

Mittlerweile gibt es verschiedene Aktienfonds, die auf Gender-Themen setzen. Einige haben einen regionalen Fokus, andere investieren global. Diesen Fonds liegen jeweils wissenschaftliche Studien zugrunde, die zeigen, dass Unternehmen, die eine



KNAPP ZEHN PROZENT DER FONDSMANAGER IN DEUTSCHLAND SIND WEIBLICH.

Quelle: Studie „Fearless Girls“

höhere Frauenquote in ihren Führungsgremien haben, an der Börse besser performen als andere.

Welche Risiken gibt es?

Natürlich sollte die Frauenquote nicht das einzige Thema sein, das beleuchtet wird. Das Thema Gender-Gleichstellung oder Gleichstellung überhaupt ist ein Governance-Thema. Wenn in bestimmten Unternehmen keine Vielfalt zustande kommt, dann ist das ein Hinweis auf verkrustete Strukturen, auf eine wenig durchlässige Organisation und auf mangelnden Sinn für Gemeinschaft. Man nimmt sie als rückwärtsgerichtet wahr. In einem solchen Umfeld gedeihen Innovation und Fortschritt nicht gut. Daher ist Diversity ein wichtiges Governance-Thema, das entscheidend ist für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens.

Wie wird sich das Arbeitsumfeld für Frauen verändern?

Wir gehen davon aus, dass die gesetzliche Quote und auch der Fokus auf Vielfalt, den wir derzeit erkennen, positiv wirken. Es gibt Studien, die sagen, dass Minderheiten mit einem Anteil unter 30 Prozent übersehen und unterdrückt werden. Minderheiten, die mindestens 30 Prozent ausmachen, können sich hingegen behaupten und gegenseitig stützen. Daher gehen wir davon aus, dass der augenblickliche Diversity-Trend gut ist für ein besseres Arbeitsumfeld für Frauen, aber das kommt nicht automatisch. Wir müssen viel anschieben, viel mit den Unternehmen sprechen, um hier auch einen Sinneswandel zu schaffen, damit die Einstellung einer Frau für eine Führungsposition genauso normal ist wie für einen Mann, und keine Ausnahme darstellt. //

„In einem Unternehmen ohne Vielfalt gedeihen Innovation und Forschung nicht gut.“

WWW.FONDSFRAUEN.DE / .COM

Die Fondsfrauen wurden 2015 als professionelles Karrierenetzwerk für Frauen in der Fondsindustrie gegründet. Mit 2.000 Newsletter-Abonnenten und über 20 Förder-Unternehmen aus der Branche sind sie mittlerweile das größte Netzwerk der Dach-Region. Seit Kurzem gibt es auch eine englische Website.

Die Quote wirkt“, sagt Bundesfamilienministerin Franziska Giffey immer wieder, wenn sie über die Frauenquote spricht. Die gilt in Deutschland seit 2015 und verpflichtet börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen, ihren Aufsichtsrat zu 30 Prozent mit Frauen zu besetzen. Auch Franziska Giffey's Vorgängerinnen im Amt, Katharina Barley und Manuela Schwesig wiederholten diese Aussage regelmäßig. Die Zahlen geben ihnen recht: Seit das Gesetz in Kraft ist, ist die Frauenquote in den betroffenen Aufsichtsräten um rund neun Prozent gestiegen. Doch Ministerin Giffey reicht das nicht. Die gesetzliche Quote wirke nur in ihrem unmittelbaren Geltungsbereich, sagte sie auf dem diesjährigen Forum der Organisation Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR). Der Frauenanteil in den Vorständen derjenigen Unternehmen, deren Aufsichtsräte unter das Gesetz fielen, liege lediglich bei sechs Prozent.

Die Quote gilt derzeit für rund 100 Unternehmen in Deutschland. Zusätzlich dazu sind etwa 3.500 weitere Firmen gesetzlich verpflichtet, sich Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstandes zu setzen. Von den Unternehmen, die sich selbst Zielvorgaben für den Vorstand gesetzt haben, gaben rund 70 Prozent die Zielgröße Null an - keine Frauen im Vorstand also. „Zielgröße Null ist weder zeitgemäß noch gerecht. Zielgröße Null ist schlicht und einfach dumm“, sagte Franziska Giffey ebenfalls auf dem FidAR-Forum. „Frauen in den Führungsspitzen der Wirtschaft sind gut fürs Geschäft. Gemischte Teams sind einfach erfolgreicher. Das lässt sich an den Geschäftszahlen vieler Firmen ablesen. Wer sich als Unternehmen dieser Chance verschließt, schöpft nicht alle Möglichkeiten aus, um erfolgreich zu sein.“

Das gilt auch für Investoren. Mehrere Untersuchungen deuten daraufhin, dass sich eine ausgeglichene Geschlechterquote positiv auf den Erfolg eines Unternehmens auswirkt. Credit Suisse beispielsweise kommt in ihrer Studie „The CS Gender 3000“ zu dem Ergebnis, dass Unternehmen mit einem höheren Anteil an Frauen in Entscheidungspositionen höhere Gewinne erzielen - bei einer ausgeglicheneren Bilanz. Rund 3.000 Firmen weltweit wurden für die Studie analysiert. Diejenigen Unternehmen, in denen Frauen sogar die Mehrheit im Management stellen, stechen durch überdurchschnittliche Umsatzsteigerungen, hohe Cashflow Returns on Investment sowie eine geringere Verschuldung hervor. Die Studie ergab zudem: Wer in Unternehmen mit Geschlechtervielfalt als wichtigem Faktor investierte, wurde mit Überschussrenditen belohnt, bei einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate von 3,5 Prozent.

Entsprechend interessant sind diese Unternehmen für Anleger. Das gilt besonders für Anleger in passive Produkte. Mittlerweile gibt es die ersten Indizes, die Unternehmen listen, die sich für Gleichberechtigung engagieren. Auf diesem Weg machen sie machen das neue Marktsegment leicht und in der Breite zugänglich. Dazu gehört beispielsweise der Solactive-Equileap-Global-Gender-Equality-100-Leaders-Index, der die 100 Unternehmen abbildet, die nach einer Analyse der Firma Equileap die besten Quoten bei der Geschlechtergerechtigkeit zeigen. Equileap hat

Rendite mit Frauenquote

Je mehr Frauen, desto besser. Das ergeben mehrere Studien, die einen Zusammenhang zwischen dem Erfolg eines Unternehmens und einem verhältnismäßig hohen Frauenanteil feststellen. Viel Aufmerksamkeit bekommt diese Marktnische noch nicht - doch sie bietet attraktive Chancen.

Autor: Dag Rodewald, Frankfurt am Main



Bundesjustizministerin Katarina Barley befürwortet die Frauenquote.

sich das Ziel gesetzt, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Beruf voranzutreiben und dieses Engagement profitabel zu gestalten. Essenzieller Teil dessen ist der „Gender Equality Global Report & Ranking“ des Unternehmens. Der jährliche Bericht untersucht mehr als 3.000 börsennotierte Unternehmen aus 23 Nationen weltweit, die anhand von 19 Kriterien auf ihre Gleichberechtigung von Männern und Frauen analysiert und eingeordnet werden. Die 100 besten Unternehmen, die dabei das höchste Ranking erreichen, schaffen es in den Index, der in Zusammenarbeit mit der Solactive AG erstellt wird.

Es geht dabei nicht nur um eine ausgeglichene Geschlechterquote in Vorstand oder Aufsichtsrat. Die Equileap-Analyse folgt einem ganzheitlicheren Ansatz. Die 19 untersuchten Kriterien werden in vier Kategorien unterteilt: Geschlechterquoten im gesamten Unternehmen, Bezahlung und Work Life Balance, Engagement für Gender Equality sowie Einsatz für Transparenz und Verantwortlichkeit. Die beiden ersten Kategorien sind ausschlaggebend und machen rund zwei Drittel der Bewertung aus.

In der ersten Kategorie, die mit 42 Prozent in die Bewertung einfließt, analysiert Equileap die Besetzung von Aufsichtsräten und Vorständen, sämtlichen Führungsebenen sowie die Geschlechterquote in der gesamten Belegschaft. Zusätzlich werden die Quoten auf den einzelnen Ebenen ins Verhältnis zur Quote im gesamten Unternehmen gesetzt und bewertet. Hat eine Firma beispielsweise eine ausgeglichene Zusammensetzung von Männern und Frauen auf den untersten Ebenen, das Management ist jedoch ausschließlich oder überwiegend mit Männern besetzt, deutet das darauf hin, dass Frauen nicht die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten haben wie Männer. Solche Unternehmen werden in der Equileap-Analyse entsprechend schlechter bewertet.

Die zweite Kategorie, Bezahlung und Work Life Balance, fließt die zu 25 Prozent in das Ranking ein. Hier werden Firmen auf vier Aspekte geprüft. Gleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei vergleichbaren Tätigkeiten ist ein wichtiger Faktor, ebenso aber auch eine insgesamt faire Entlohnung sämtlicher Angestellter. Das gilt auch für Länder, in denen es keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt. Zusätzlich untersucht Equileap, welche Angebote Angestellte in Anspruch nehmen können, um Familie und Beruf gut unter einen Hut zu bringen. Dazu zählen beispielsweise Elternzeit, Pflegezeit oder flexible Arbeitszeiten.

Die Kriterien der dritten Kategorie sind relativ weit gestreut. Interne Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden ebenso berücksichtigt wie Hinweise auf Diskriminierungen jedweder Art oder die Geschäftspraktiken von Zuliefer- oder Partnerfirmen. In der vierten Kategorie können Unternehmen Punkte sammeln, wenn sie beispielsweise zu den Unterzeichnern der UN Women's Empowerment Principles zählen.

Unternehmen werden grundsätzlich nicht berücksichtigt, wenn gegen sie ein Urteil oder eine Anklage wegen Diskriminierung, Belästigung oder unethischen Geschäftspraktiken vorliegt. Außerdem ausgeschlossen sind Firmen, die den ESG-Kriterien widersprechen. ESG steht für Environmental, Social und Governance. Nachhaltigkeit wird im Investmentbereich üblicherweise anhand von Kriterien aus diesen drei Bereichen Ökologie, Soziales und Unternehmensführung beziehungsweise Governance quantifiziert. Unternehmen werden also darauf geprüft, ob es sozial vertretbar ist, in sie zu investieren. Klassische Beispiele für Unternehmen, die ausgeschlossen werden, sind beispielsweise Waffenhersteller oder Firmen aus der Tabakindustrie.

Der Bereich Gender Equality ist innerhalb der nachhaltigen Anlagen noch relativ neu. Doch ebenso wie andere nachhaltige Geldanlagen gewinnen auch Gender Investments an Bedeutung. In diesem Bereich gibt es noch große unerschlossene Potenziale. Im Equileap-Ranking konnte kein Unternehmen eine bessere Beurteilung als die Note B erhalten, bei einem bestmöglichen Ergebnis von A+. Selbst das fünftbeste Ergebnis B erreichten lediglich sechs Unternehmen, die meisten Unternehmen wurden mit C+ bewertet. Entsprechend glauben die Experten von Equileap, dass die Unternehmen ihren Erfolg noch weiter steigern können. Außerdem schätzen sie, dass der Markt den Faktor der Gender Equality noch nicht angemessen eingepreist hat. Das bietet Anlegern interessante Möglichkeiten, ihre nachhaltigen Investitionen zu erweitern oder neu in den Bereich einzusteigen. Die Quote wirkt - auch für Investoren. //



DAG RODEWALD

FRANKFURT AM MAIN 00° 00' N, 00° 17' W

Der Autor ist Head Passive and ETF Specialist Sales Deutschland und Österreich bei UBS Asset Management.