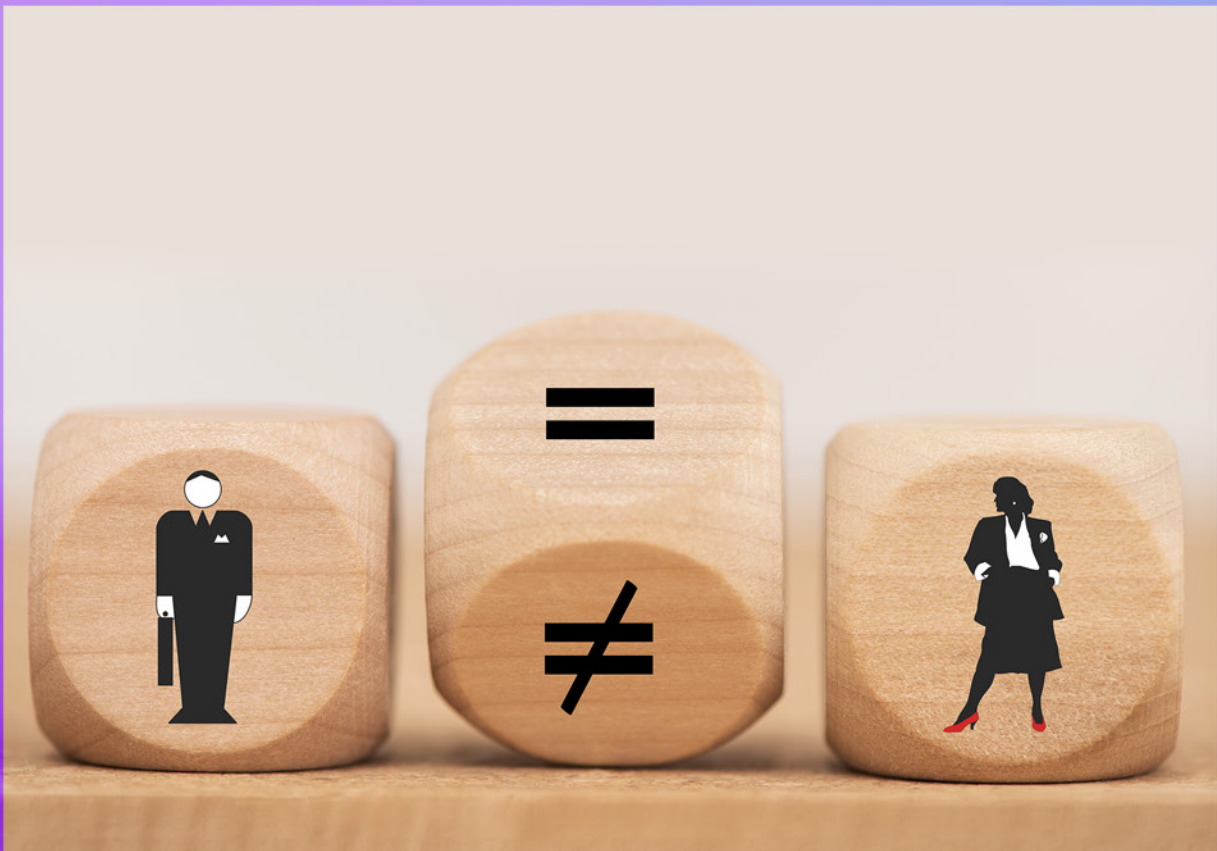


Gender Diversity in der Asset- Management-Industrie

Umfrageergebnisse 2023



In Zusammenarbeit mit

Inhalt

Vorwort	3
<hr/>	
01 Der Status quo in Zahlen	4
<hr/>	
02 Die Wirksamkeit von Förderinstrumenten	14
<hr/>	
Themenschwerpunkt: Die CSRD Richtlinie & unternehmensspezifische Maßnahmen	20
<hr/>	
03 Die Vereinbarkeit von Beruf & Familie	22
<hr/>	
04 Fazit	24
<hr/>	
Quellenverzeichnis	25
Über KPMG	28

Vorwort

Das Thema Gender-Diversität gewinnt zunehmend an Bedeutung – nicht zuletzt durch neu verabschiedete deutsche und EU-Regularien, die den Fokus der Finanzwelt zunehmend auf die verpflichtende Offenlegung von E (environmental), S (social) und G (Governance) Kriterien richten. Auch die Asset-Management-Industrie, nicht nur auf der Investmentseite, ist von dieser Entwicklung betroffen.

Doch inwiefern wird die Thematik tatsächlich bereits in der Branche berücksichtigt und mit welchen Maßnahmen und Zielen wird versucht, die Gender-Diversität in Unternehmen zu fördern? Mit welchen Hürden sehen sich Unternehmen dabei konfrontiert?

Die vorliegende 4. Studienauflage widmet sich diesen Fragenstellungen und baut auf bereits durchgeführte Untersuchungen von 2015, 2017 und 2020 auf.

Konkrete Ziele der Studie:

- Darstellung der Gender-Diversität in Mitarbeiter- und Führungsebenen des deutschsprachigen Asset-Management-Sektors über die Zeit
- Betrachtung von Gender-Diversity-Zielen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Untersuchung der Wahrnehmung von Förderinstrumenten zur Gleichstellung in den teilnehmenden Unternehmen

Die Daten für die Studie wurden zwischen März und Mai 2023 in einer Online-Umfrage erhoben und anschließend mit Befragungsergebnissen aus vorherigen Jahren kombiniert, um Trendanalysen zu ermöglichen.



Maren Schmitz

Partnerin, Financial Services
T +49 69 9587-2797
M +49 171 2197015
marenschmitz@kpmg.com



Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi

Lehrstuhl für ABWL und Corporate Governance
T +49 621 181-1587
niessen@uni-mannheim.de

Befragt wurden Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, die ein weltweites Volumen von knapp 4780 Milliarden Assets under Management aufweisen.

Die Ergebnisse der Studie zeigen einen positiven Trend beim Anteil weiblicher Bewerberinnen. Gleichzeitig sind nach wie vor deutlich weniger Frauen als Männer in höheren Positionen der Unternehmen beschäftigt. So liegt beispielsweise der Anteil von Mitarbeiterinnen in Führungspositionen nur bei 26% und in den Executive Committees nur noch bei 21%. Der Anteil Frauen auf Ebene der Geschäftsführung/-leitung und im Aufsichts- und Verwaltungsrat ist mit 13% noch einmal deutlich geringer. Obwohl weibliche Beschäftigte immer noch überwiegend in den sogenannten Pink Ghettos (Personal/Marketing) arbeiten, sind sie zunehmend auch in quantitativen Bereichen wie dem Portfolio Management zu finden.

Die befragten Unternehmen zeigen im Vergleich zur letzten Umfrage eine höhere Bereitschaft, quantitative Zielgrößen wie Frauenquoten zur Verbesserung der Gender Diversity zu implementieren. Es besteht jedoch nach wie vor große Zurückhaltung bei der Berechnung von Lohnungleichheiten zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten. Die größten Ungleichheiten im Asset Management betreffen das Thema Familienplanung, und zwar auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite.

Diese und weitere Erkenntnisse werden in der vorliegenden Studie näher beschrieben. Sie gibt einen umfassenden Einblick darin, wie sich die Situation von Frauen in der Asset-Management-Industrie in den letzten Jahren entwickelt hat und welche Trends dabei zu beobachten sind.



Anne Connelly

Geschäftsführerin
M +49 171 6239960
anne.connelly@fondsfrauen.com



01

Der Status quo in Zahlen

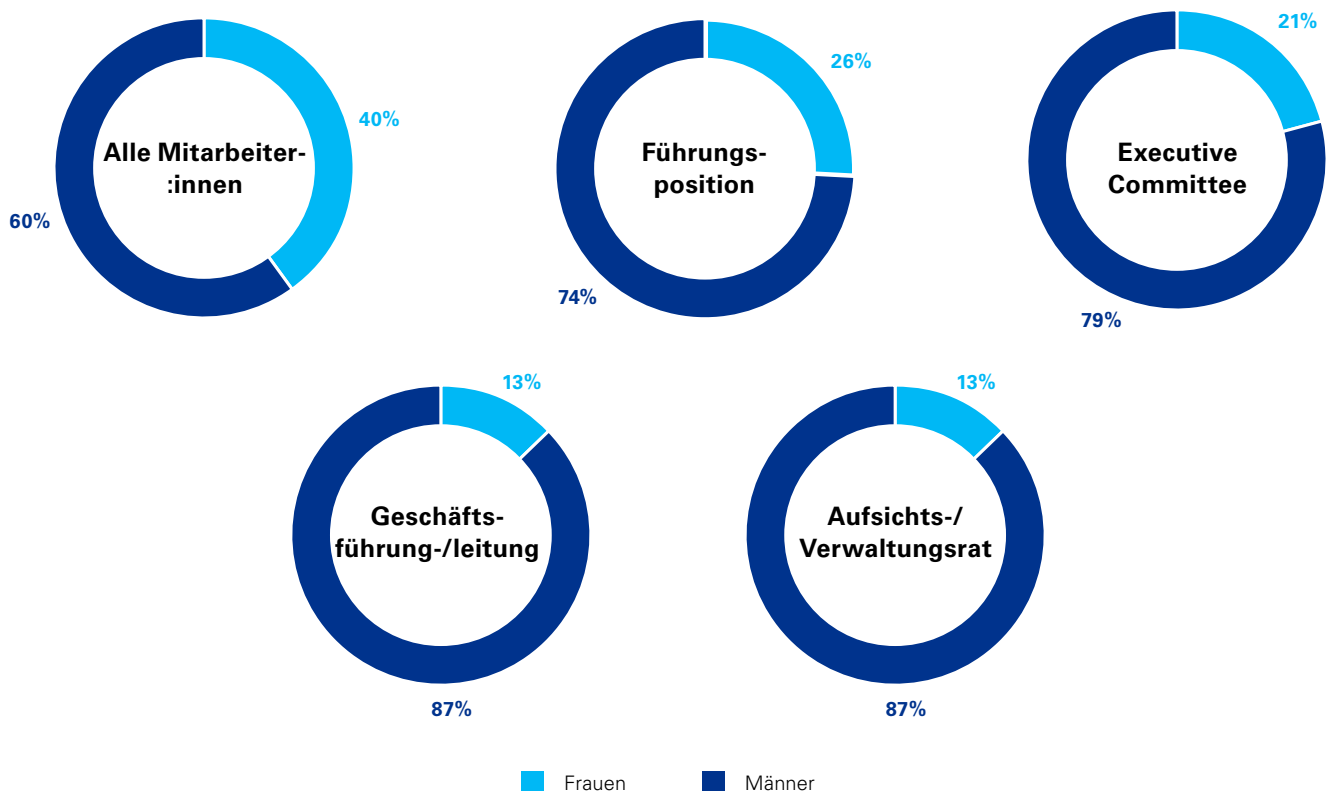
Der Status quo in Zahlen

Anteil von Frauen in den Karrierestationen

Zu Beginn der Studie wird eine umfassende Analyse des Geschlechterverhältnisses unter den Mitarbeitenden in den befragten Unternehmen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass im Durchschnitt 40% Frauen und 60% Männer in der deutschsprachigen Asset-Management-Industrie beschäftigt sind. Doch je weiter man die Hierarchieleiter erklimmt, desto sichtbarer wird das Phänomen der sogenannten „leaky pipeline“ – der Abnahme des Frauenanteils mit steigender Hierarchieebene. In Führungspositionen

beträgt der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen nur noch 26%, während er in den Executive Committees sogar auf 21% sinkt. Die Zahlen nehmen weiter ab, wenn es um die Geschäftsführung/-leitung und den Aufsichts-/Verwaltungsrat geht, wo lediglich 13% Frauen vertreten sind. Diese Ergebnisse werfen ein Schlaglicht auf die bestehenden Herausforderungen und verdeutlichen die Notwendigkeit gezielter Maßnahmen, um die Geschlechterdiversität in Führungspositionen zu verbessern.

Abbildung 1:
Anteil von Frauen in den Karrierestationen



Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023

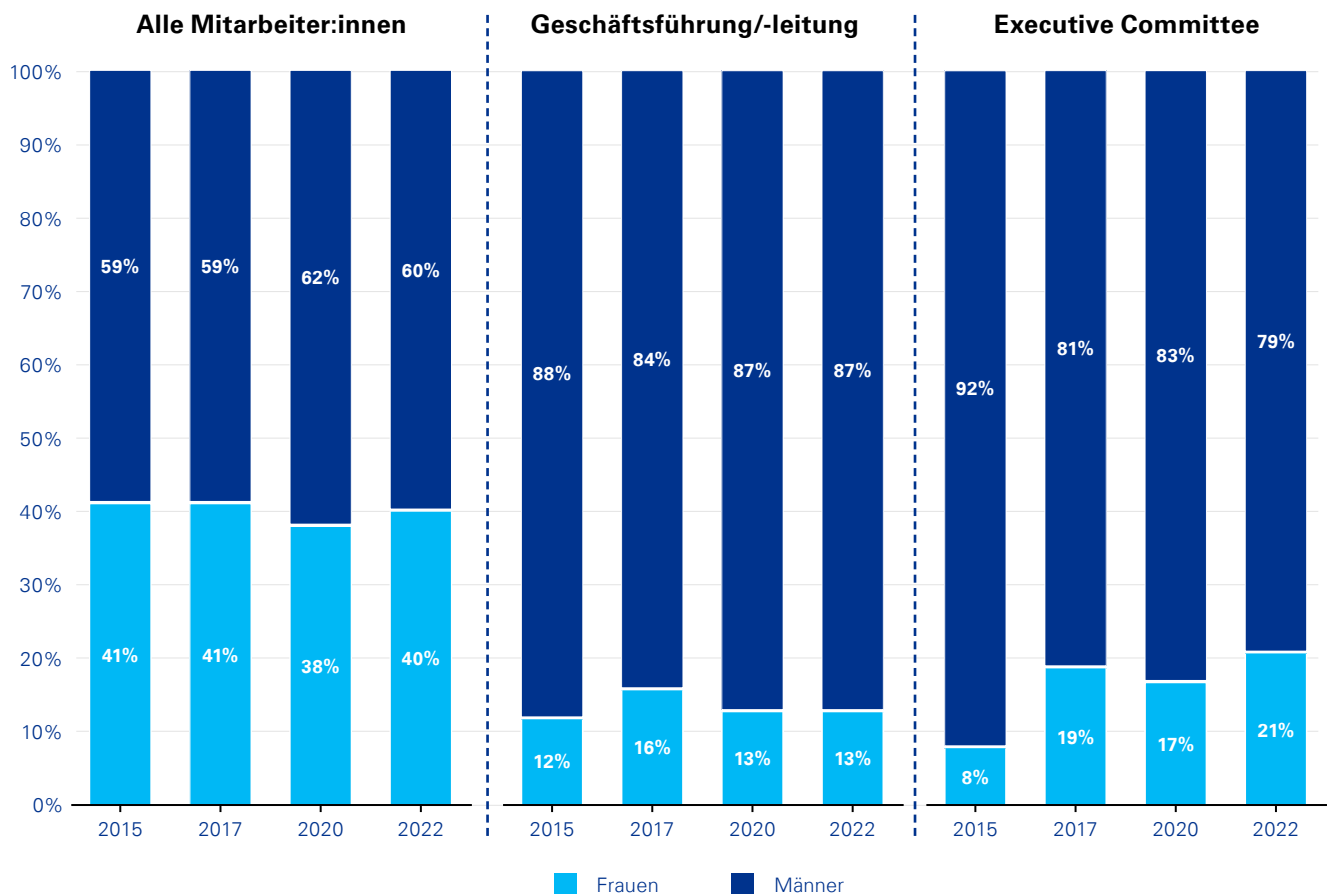
Der Status quo in Zahlen

Entwicklung im Zeitverlauf

Die Zeitreihenvergleiche der letzten durchgeführten Befragungen in den Jahren 2015, 2017 und 2020 bis zur vorliegenden Studie, die sich auf das Geschäftsjahr 2022 bezieht, zeigen bezüglich des Frauenanteils in der Asset-Management-Industrie und ihren Führungsetagen nur geringe Veränderungen. Im Geschäftsjahr 2015 betrug der Frauenanteil unter den Mitarbeiter:innen 41%, während es in 2022 40% waren. In der Geschäftsführung stieg der Anteil von

12% im Jahr 2015 auf 16% im Jahr 2017 an, fiel jedoch im Jahr 2020 auf 13% zurück und blieb im Jahr 2022 auf diesem Niveau. Ein deutlicher Anstieg ist hingegen im Executive Committee zu verzeichnen. Hier befanden sich im Jahr 2015 nur 8% Frauen, mittlerweile ist der Anteil jedoch auf 21% im Geschäftsjahr 2022 gestiegen. Insgesamt kann resümiert werden, dass die Entwicklung eher moderat bleibt.

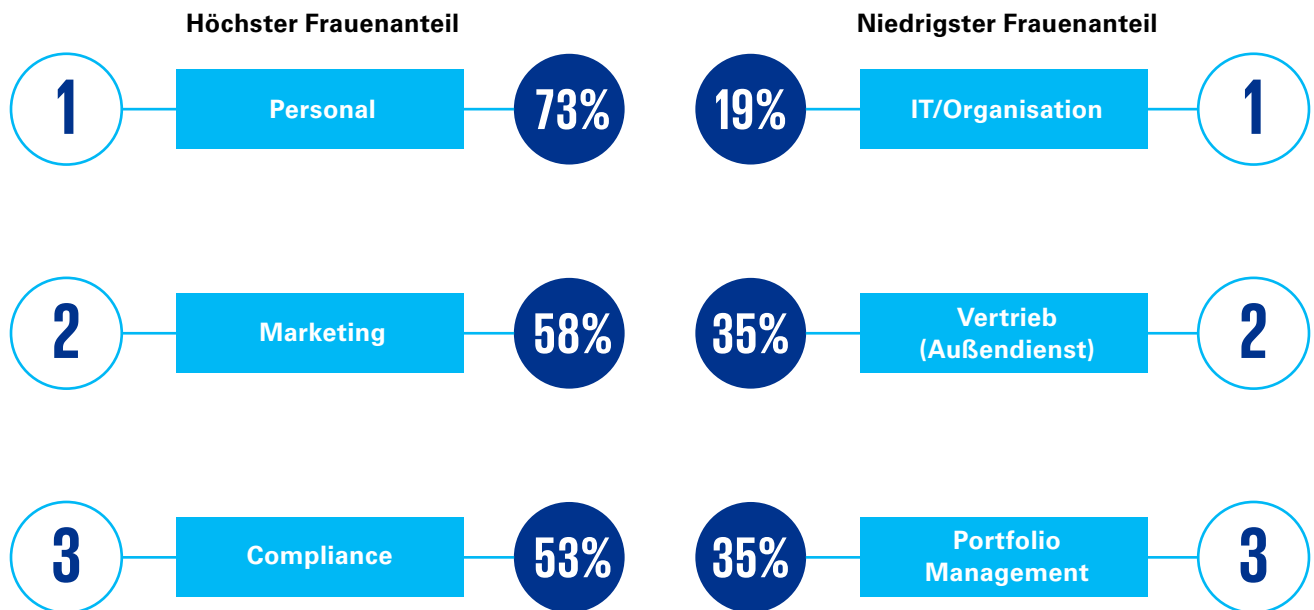
Abbildung 2:
Entwicklung im Zeitverlauf



Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023

Der Status quo in Zahlen

Anteil von Mitarbeiterinnen in den einzelnen Geschäftsbereichen



Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023

Bei einer Analyse der Frauenanteile in den verschiedenen Unternehmensbereichen wird deutlich, dass sich nach wie vor mehr Frauen in den sogenannten „Pink Ghettos“ befinden. So sind 73% der Frauen in der Personalabteilung, 58% im Marketing und 53% im Compliance beschäftigt, während lediglich 19% der Frauen im IT-Bereich arbeiten und nur 35% den Weg

in den Vertrieb oder das Portfoliomanagement finden. Diese Zahlen verdeutlichen, dass bestimmte Bereiche immer noch von einem Geschlecht dominiert werden und zeigen den Bedarf an gezielten Maßnahmen zur Förderung der Geschlechterdiversität in allen Unternehmensbereichen.



Der Status quo in Zahlen

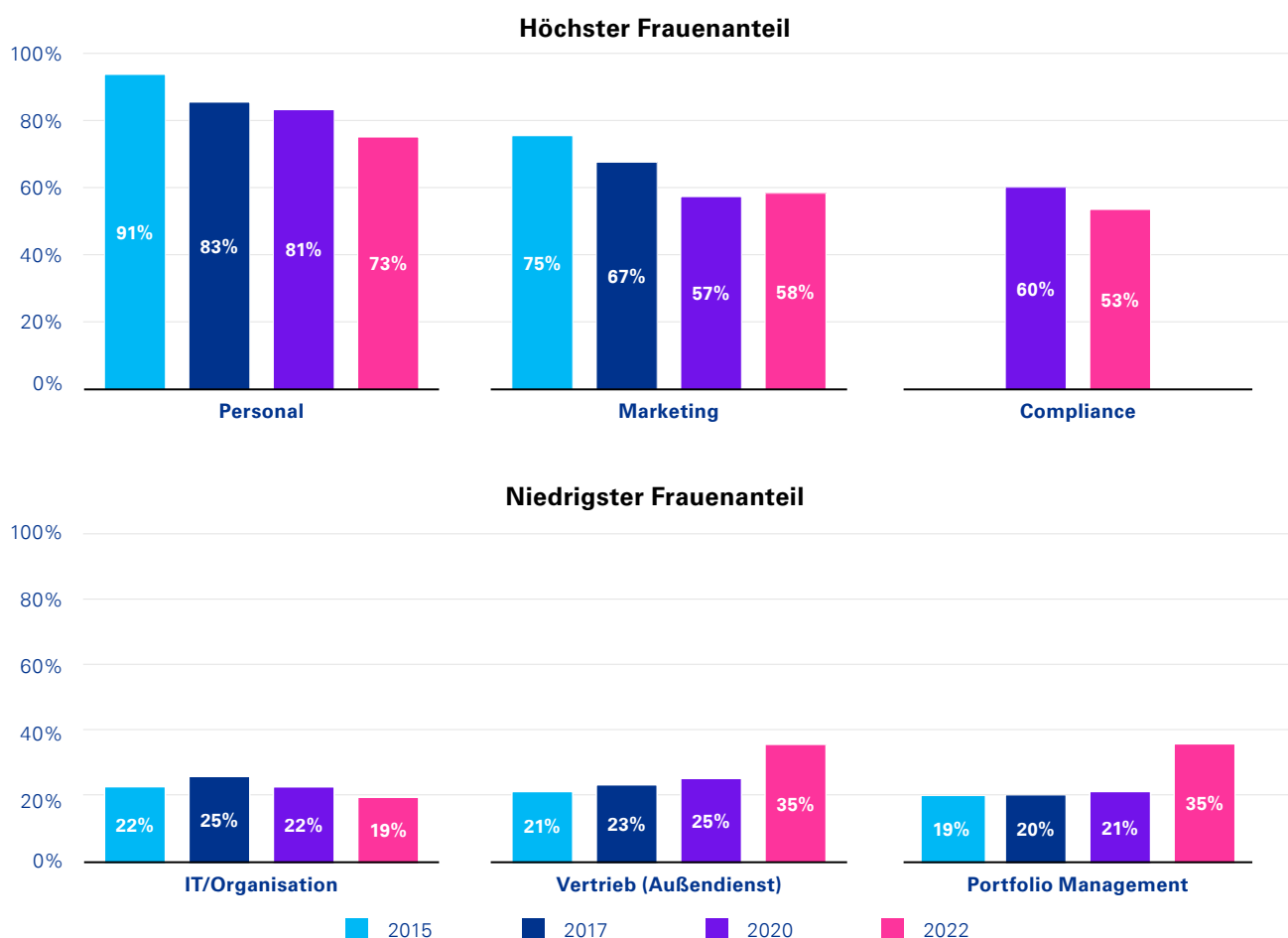
Die Entwicklung der Frauenanteile in den jeweiligen Unternehmensbereichen

Die Entwicklung über die Zeit zeigt jedoch, dass die sogenannten „Pink Ghettos“ im Jahr 2022 weniger stark ausgeprägt sind als im Jahr 2015. Obwohl die Frauenanteile in den Bereichen Personal, Marketing und Compliance nach wie vor hoch sind, zeigt sich ein deutlicher Rückgang im Laufe der Zeit. Gleichzeitig zeigt sich für die Bereiche Portfolio Management und Vertrieb ein Trend von über die Zeit ansteigenden Frauenanteilen.

Diese Entwicklung zeigt einen positiven Schritt in Richtung einer ausgewogeneren Geschlechterrepräsentation in den genannten Unternehmensbereichen.

Abbildung 3:

Die Entwicklung der Frauenanteile in einzelnen Unternehmensbereichen



Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023

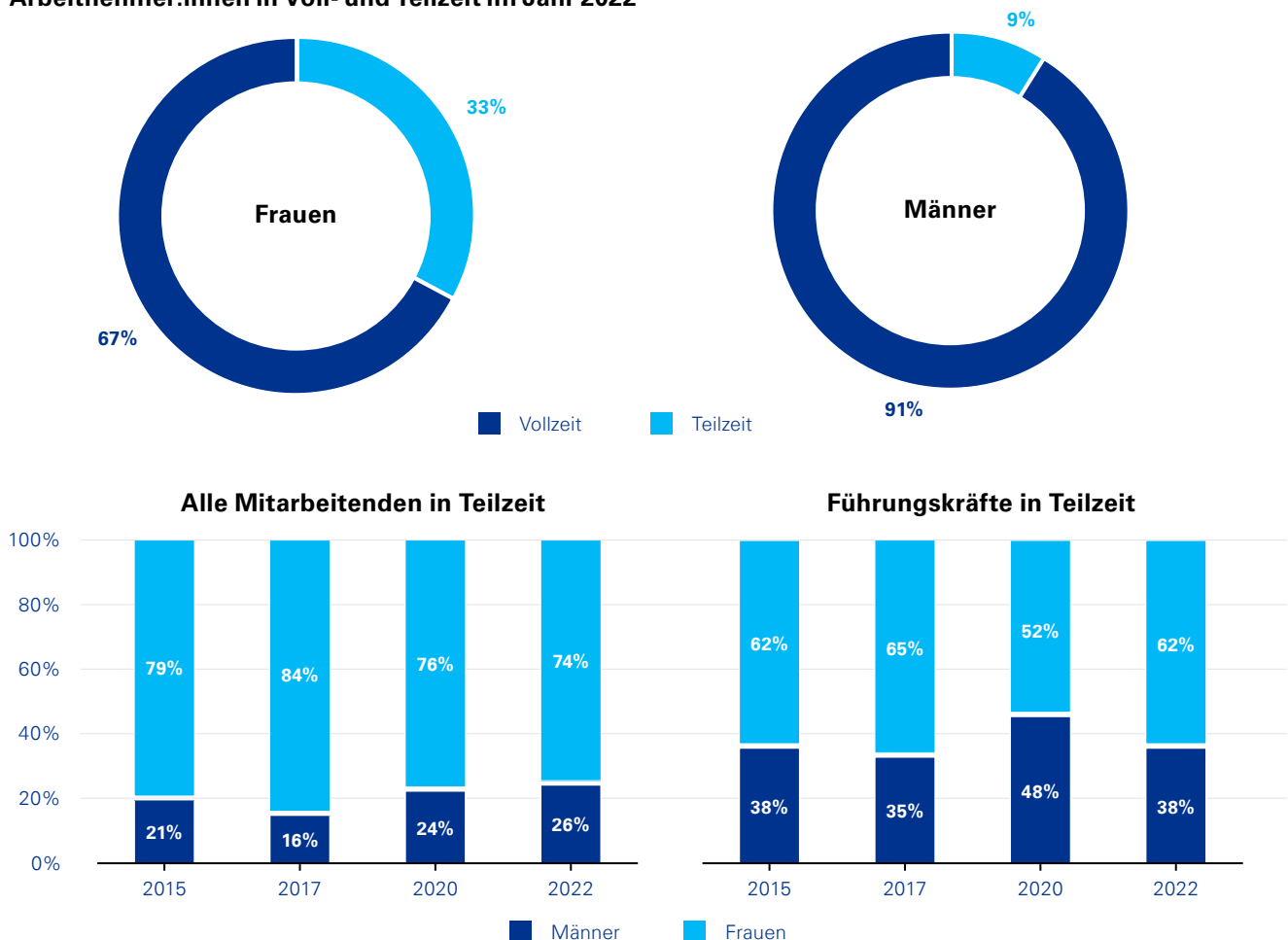
Der Status quo in Zahlen

Arbeitnehmer:innen in Voll- und Teilzeit

Betrachtet man die Wahl des Arbeitsmodells von männlichen und weiblichen Arbeitnehmer:innen zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede. Im Jahr 2022 arbeiteten nur 9% der Männer in Teilzeit, während 33% der Frauen in Teilzeit beschäftigt waren. Allerdings ist bei den männlichen in Teilzeit Beschäftigten ein Anstieg von 2015 bis 2022 zu erkennen (von 21% im Jahr 2015 auf 26% im Jahr 2022). Hier zeigt sich die Notwendigkeit, flexible

Arbeitsmodelle zu fördern, um eine ausgewogenere Work-Life-Balance für alle Beschäftigten zu ermöglichen. Mit Blick auf die Verteilung von Männern und Frauen, die in der Führungsebene in Teilzeit arbeiten, ist die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern zwar noch deutlich erkennbar, aber nicht ganz so stark ausgeprägt. So arbeiteten im Geschäftsjahr 2022 von den Führungskräften insgesamt 62% Frauen und 38% Männer in Teilzeit.

Abbildung 4:
Arbeitnehmer:innen in Voll- und Teilzeit im Jahr 2022



Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023

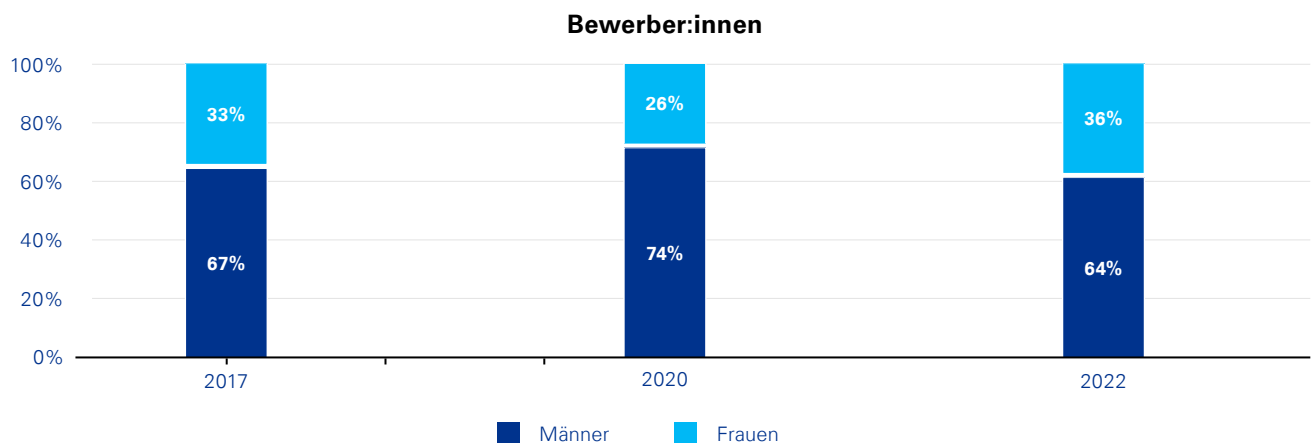
Der Status quo in Zahlen

Bewerbungen

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass der Anteil von Bewerberinnen mit 36% nach wie vor vergleichsweise niedrig ist. Arbeitnehmerinnen betrachten die Asset-Management-Industrie seltener als potenziellen Arbeitgeber im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Dennoch zeichnet sich ein erfreulicher Trend

ab: Der Anteil der Bewerberinnen ist im Vergleich zu 2020 um beachtliche 10 Prozentpunkte gestiegen.

Abbildung 5:
Bewerbungen



Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023

Die Gründe für den immer noch geringen Anteil von Bewerberinnen wurden in einer vorherigen Studie analysiert, in der 1100 Studierende der Wirtschaftswissenschaften von den Universitäten Mannheim, Frankfurt und St. Gallen¹ befragt wurden. Die Ergebnisse zeigten, dass insbesondere unter den weiblichen Studierenden die Finanzindustrie als wenig familienfreundlich und von Männern dominiert wahrgenommen wurde. Die hohe

Wettbewerbsintensität und die potenzielle Unvereinbarkeit der eigenen ethischen Vorstellungen mit den Jobanforderungen schienen Bewerberinnen abzuschrecken. Die umfassenden Kinderbetreuungsangebote und die Möglichkeit flexibler Arbeit in der Asset-Management-Industrie sind entweder nicht ausreichend bekannt oder werden nicht so umgesetzt, dass Bewerberinnen sie als verlässlich wahrnehmen.

¹ Fußnote: *Fondsfrauen (2018). Fearless Girls. Verfügbar unter: <https://fondsfrauen.de/finanzbranche-hat-unter-studierenden-ein-schlechtes-image-als-arbeitgeber/fearless-girls/>*

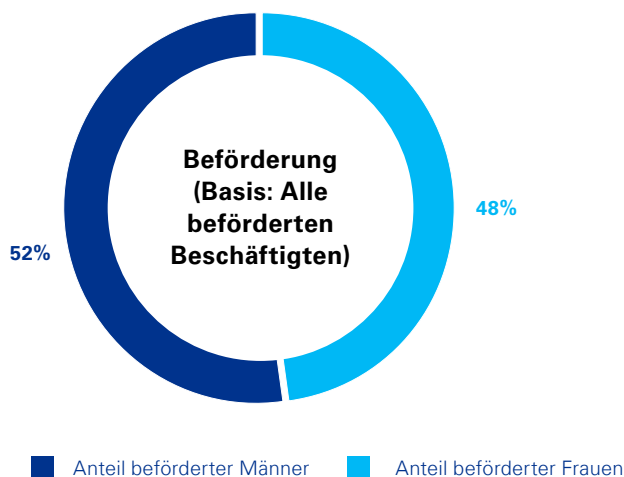
Der Status quo in Zahlen

Beförderungen

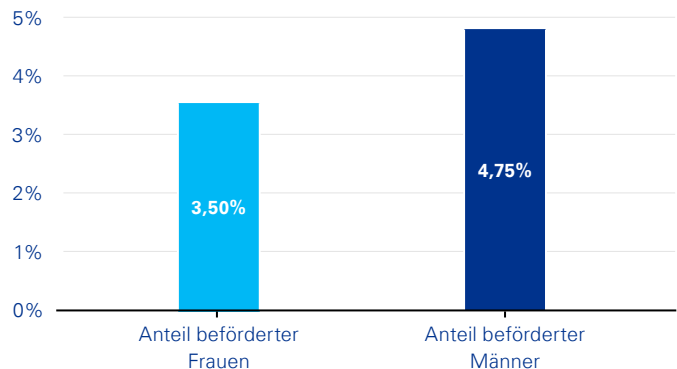
Zum Stand vom 31. Dezember 2022 betrug der Anteil der beförderten Frauen im Verhältnis zu allen beförderten Beschäftigten 48%, während der Anteil der beförderten Männer bei 52% lag. Eine ähnliche Verteilung zeigt sich, wenn man den Anteil der beförderten Frauen (Männer) im Verhältnis zu allen

weiblichen (männlichen) Arbeitnehmer:innen betrachtet. Hier liegt der Anteil der beförderten weiblichen Arbeitnehmerinnen bei 3,50% und der Anteil der beförderten männlichen Arbeitnehmern bei 4,75%.

Abbildung 6:
Beförderungen



Beförderungen
(Basis: Alle Beschäftigte des jeweiligen Geschlechts)



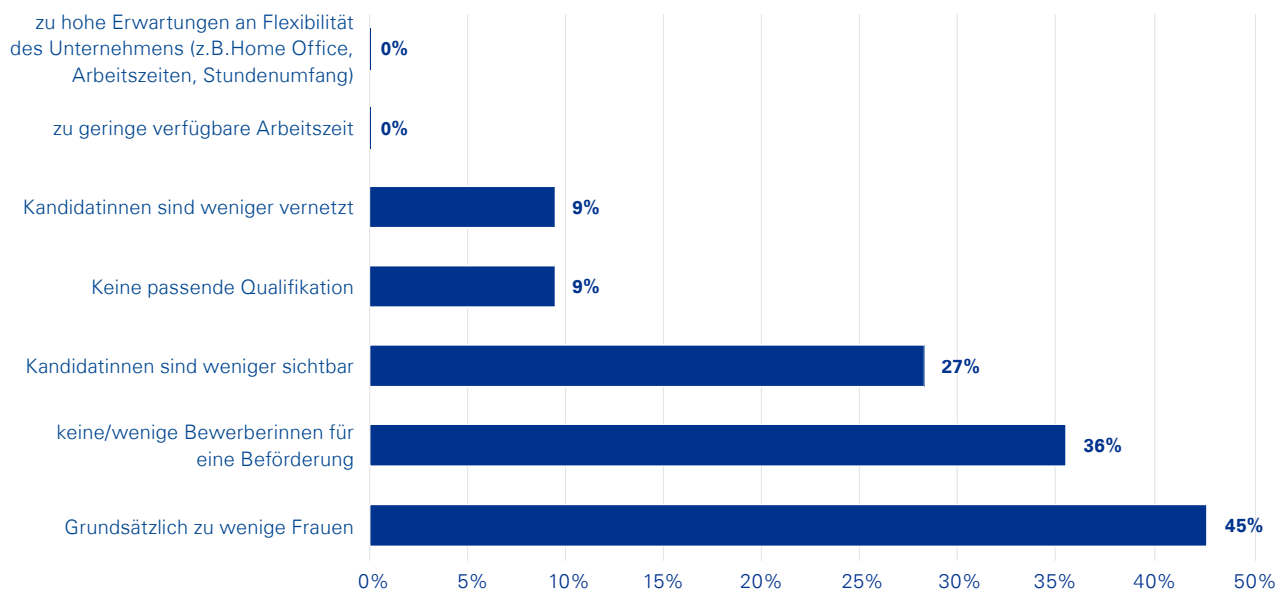
Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023

Die befragten Unternehmen nennen als Hauptgründe für die Nichtbeförderung von Frauen den Mangel an Bewerberinnen für Beförderungen sowie die generell geringere Präsenz von Frauen im Unternehmen. Zudem wird betont, dass Kandidatinnen weniger Sichtbarkeit und eine geringere Vernetzung aufweisen. Es zeigt sich auch in der wissenschaftlichen Literatur, dass Netzwerke und die damit verbundene Sichtbarkeit eine wichtige Rolle bei Beförderungsentscheidungen spielen.

Die Suche nach geeigneten Kandidat:innen für Beförderungen oder Neueinstellungen erfolgt oft innerhalb des unmittelbaren Netzwerks. Wenn Frauen weniger stark vernetzt sind, resultiert daraus eine geringere Wahrscheinlichkeit, in Betracht gezogen zu werden, wenn Beförderungsentscheidungen getroffen werden⁽²⁾.

² Fußnote: Niessen-Ruenzi und Zimmerer, 2023

Abbildung 7:
Gründe für die Nichtbeförderung von Frauen



Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023







02

Die Wirksamkeit von Förder- instrumenten

Die Wirksamkeit von Förderinstrumenten

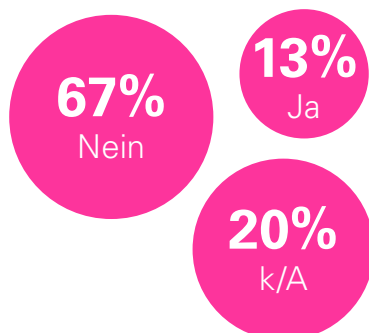
Förderinstrumente zur Gleichstellung: Ziele

Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, wurden in den letzten 20 Jahren auf politischer Ebene in vielen Ländern feste Quotensysteme beschlossen. In Deutschland wurde im Jahr 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verabschiedet. Das Gesetz sieht vor, dass börsennotierte und voll mitbestimmungspflichtige Unternehmen sowie öffentliche Unternehmen bestimmte Quoten für den Frauenanteil in Führungspositionen einhalten müssen. Konkret geht es um den Aufsichtsrat und den Vorstand.

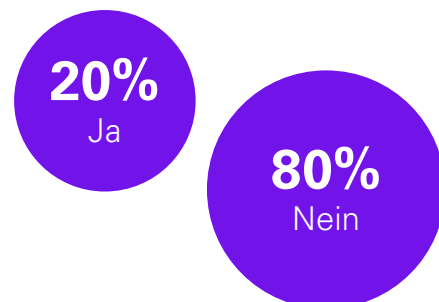
Von den befragten Unternehmen wollten wir daher wissen, ob sie der gesetzlichen Frauenquote für Aufsichtsräte/Verwaltungsräte unterliegen. 67% gaben an, keiner gesetzlichen Frauenquote zu unterliegen, während 13% der Unternehmen dies bejahten und 20% keine Angabe machten. Nur 20% der befragten Unternehmen gaben an, sich freiwillig

eine Quote auferlegt zu haben. So zeigt sich im Vergleich zum Jahr 2020 sogar ein Rückgang in dem Prozentsatz der Unternehmen, die freiwillig eine fixe Frauenquote etabliert haben. Während im Jahr 2020 36% einer festen Frauenquote unterlagen oder sich freiwillig eine Frauenquote auferlegt hatten, sind dies im Jahr 2022 nur noch 27%. Auch der gesetzlichen Frauenquote für den Vorstand und die Geschäftsleitung unterliegen nur drei der befragten Unternehmen. Zusätzlich haben sich zwei der befragten Unternehmen freiwillig eine Frauenquote für den Vorstand und die Geschäftsleitung auferlegt. Es zeigt sich somit insgesamt bei den Unternehmen eine deutliche Zurückhaltung bei der Schaffung von harten Fakten durch die Implementierung fester Quotensysteme.

„Unterliegt Ihr Unternehmen einer gesetzlichen Frauenquote für Aufsichtsräte/Verwaltungsräte?“



„Wenn nein, haben Sie sich freiwillig eine Frauenquote auferlegt?“



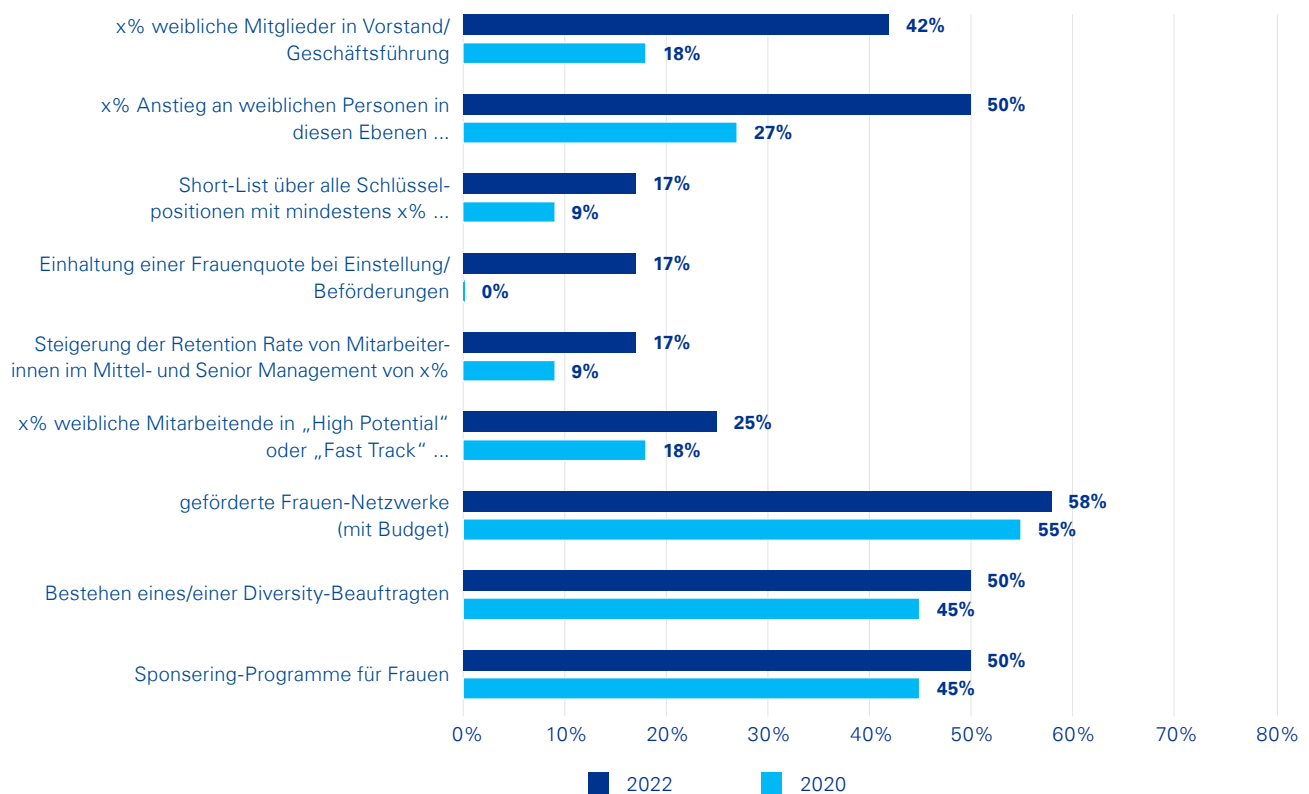
Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023

Die Wirksamkeit von Förderinstrumenten „Soft Policies“ – Mehr Unternehmen setzen sich quantitative Ziele

Von den befragten Unternehmen wollten wir wissen, welche Soft Policies – also Gender Diversity Maßnahmen, die nicht gesetzlich vorgeschrieben sind – bereits in ihrem Unternehmen verankert bzw. geplant sind. Die folgende Grafik zeigt, wie viele

Unternehmen in 2022 im Vergleich zu 2020 Gender-Diversity Maßnahmen umsetzen beziehungsweise planen, diese umzusetzen.

Abbildung 8:
Gender-Diversity-Ziele 2022 im Vergleich zu 2020



Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023

Es zeigt sich, dass die drei am häufigsten etablierten Ziele nach wie vor in Sponsoring-Programmen für Frauen, geförderten Frauen-Netzwerken, und in der Einsetzung eines/einer Diversity Beauftragten bestehen. Stärker quantitativ ausgerichtete Maßnahmen, die sich an konkreten Zielvorgaben orientieren, sind wesentlich weniger häufig etabliert. Vergleicht man jedoch für die Jahre 2020 und 2022 den Anteil der Unternehmen, die sich ein bestimmtes

Ziel gesetzt haben, zeigt sich eine deutliche Steigerung bei dem Anteil der Unternehmen, die sich quantitativ ausgerichtete Ziele gesetzt haben. Nur eines der Unternehmen gab an, einen Audit-Prozess zur Geschlechtervielfalt, z.B. EDGE oder GEEIS, durchgeführt zu haben, während keines der Unternehmen bislang einen Zertifizierungsprozess zur Gender Diversity durchlaufen hat.

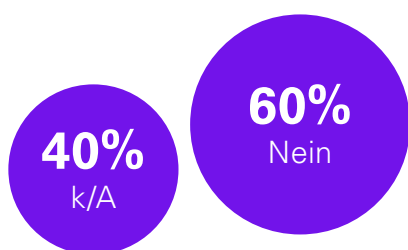
Die Wirksamkeit von Förderinstrumenten

Gender Pay Gap

Im Jahr 2017 wurde das Entgelttransparenzgesetz eingeführt. Ziel des Gesetzes ist es, dass Arbeitnehmer:innen unabhängig vom Geschlecht für gleiche oder gleichwertige Arbeit identisch entlohnt werden, um somit die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen. Das Entgelttransparenzgesetz ermöglicht es Arbeitnehmer:innen in Firmen mit mindestens 200 Mitarbeitern „die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für ihre Tätigkeit und eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit [zu]erfragen [...] und] sich über Vergleichsentgelte zu informieren.“ Firmen mit mehr als 500 Mitarbeiter:innen sind verpflichtet einmal alle 3 Jahre (5 Jahre wenn tarifgebunden) einen Bericht zur Entgeltgleichheit zu erstellen, in dem sie über die aktuellen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung informieren³⁾.

Wir wollten im ersten Schritt von den Unternehmen wissen, ob sie unter das Entgelttransparenzgesetz fallen. Im Rahmen der aktuellen Studie gaben 36% an, dass sie unter dieses Gesetz fallen, im Jahr 2020 fiel mit 44% ein etwas höherer Anteil der befragten Unternehmen unter das Gesetz.

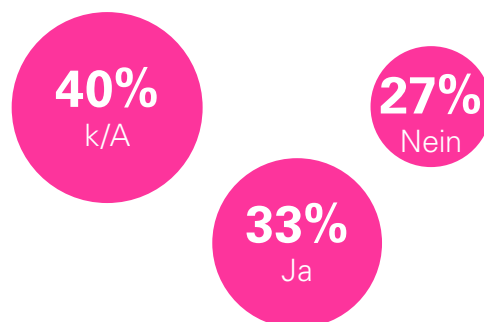
„Berechnet bzw hat Ihr Unternehmen in der Vergangenheit die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes (ohne Sonderzahlungen) der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer berechnet?“



Des Weiteren wurden die Unternehmen gefragt, ob bei ihnen eine Equal-Pay-Policy etabliert ist. Während im Jahr 2020 noch 55% der befragten Unternehmen die Frage bejahten, gaben im Rahmen der diesjährigen Studie nur noch 33% an, dass in ihrem Unternehmen eine solche Policy existiert. 45% hatten die Frage im Jahr 2020 mit nein beantwortet, während im Jahr 2022 27% die Frage verneinten und 40% keine Angabe machten.

Zudem wollten wir von den Unternehmen erfahren, ob die Lohndifferenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten bereits berechnet wird sowie ob sie diese Informationen im Rahmen dieser Studie teilen möchten. Wie schon im Jahr 2020 war auch im Rahmen der aktuellen Umfrage keines der Unternehmen bereit, die Lohndifferenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten anzugeben oder für die Umfrage zu berechnen. Für den internen Gebrauch berechnet wurde diese Differenz ebenfalls bei keinem Unternehmen und nur drei Unternehmen planen, zukünftig eine solche Berechnung durchzuführen.

„Besteht in Ihrem Unternehmen eine Equal-Pay-Policy?“



Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023

³⁾ Fußnote: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017

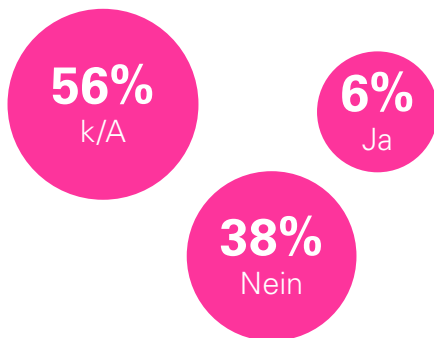
Zusätzlich haben wir die Unternehmen nach der durchschnittlichen variablen Jahresvergütung von Männern und Frauen befragt. Im Vergleich zur Umfrage für das Geschäftsjahr 2020 liegt uns in diesem Jahr nur eine Antwort vor, die wir zur Wahrung der Anonymität nicht berichten.

Weiterhin wollten wir von den befragten Unternehmen wissen, ob sie eine CEO to Worker Pay Ratio berechnen. Darunter wird das Verhältnis von der Jahresbrutto-Vergütung des höchstverdienenden Angestellten zur Median Jahresbrutto-Vergütung aller Angestellten (außer des höchstverdienenden Angestellten) verstanden. Eines der Unternehmen gab an, diese Ratio bereits zu berechnen.

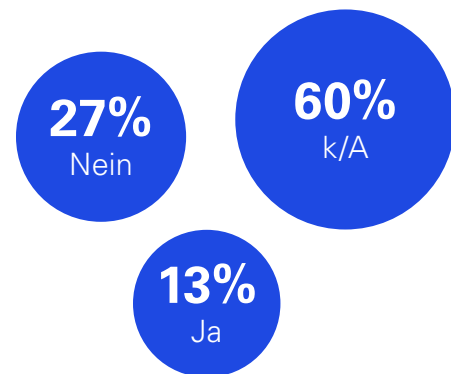
Von den sechs Unternehmen, die angegeben haben, dass sie die CEO to Worker Pay Ratio aktuell nicht berechnen, planen vier Unternehmen die Berechnung in Zukunft durchzuführen. Wiederum keins der Unternehmen war bereit die CEO to Worker Pay Ratio in unserer Umfrage anzugeben.

Insgesamt zeigt sich, dass Fragen zur Entgelttransparenz weiterhin als am sensibelsten wahrgenommen werden, weshalb diese Fragen erneut zurückhaltend beantwortet wurden.

„Berechnet bzw. hat Ihr Unternehmen in der Vergangenheit die CEO to Worker Pay Ratio berechnet?“



„Wenn Sie in der Vergangenheit die CEO to Worker Pay Ratio nicht berechnet haben, ist eine Berechnung geplant?“



Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023





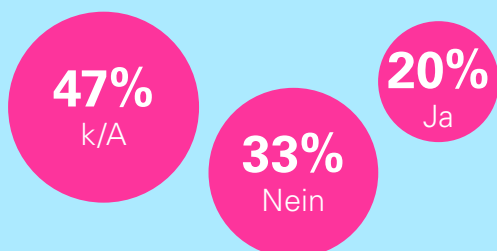
Themenschwerpunkt: Die CSRD Richtlinie sorgt für weitere Transparenz in der Berichterstattung

Mit der Verabschiedung der Corporate Sustainability Directive (CSRD) durch das EU-Parlament im November 2022 wird die nichtfinanzielle Berichterstattung der Unternehmen auf bedeutende Weise erweitert. Diese Richtlinie legt fest, dass sämtliche Unternehmen, die an einem von der EU regulierten Markt gelistet sind, sowie nicht kapitalmarktorientierte Unternehmen, die spezifische Größenkriterien erfüllen, verpflichtet sind, über ihre Herangehensweise an soziale und ökologische Herausforderungen zu berichten und deren Berücksichtigung offenzulegen. Im Kontext der Gender Diversity gibt es Key Performance Indikatoren (KPIs), die entweder verpflichtend oder freiwillig zu berichten sind.

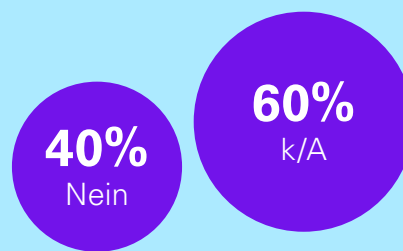
Die CSRD stellt für die meisten quantitativen Ziele eine Berechnungsformel („KPI Formula“) zur Verfügung, die den Unternehmen klare Anweisungen für die korrekte Berechnung des jeweiligen Werts liefert. Diese verstärkte quantitative Messung der Diversitätsziele, wie sie durch die CSRD gefordert wird, könnte einer der Faktoren sein, die dazu führen, dass Unternehmen vermehrt auf quantitativ ausgerichtete Diversitätsziele setzen.

Inwiefern diese Ziele bereits als konkrete Maßnahmen in den Unternehmen etabliert sind, wird anhand folgender Beispiele aufgeführt:

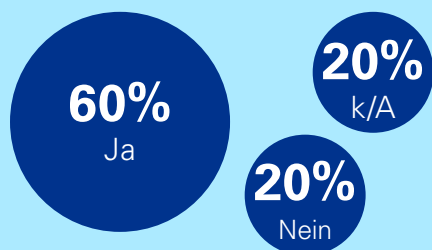
„Haben sie eine festgelegte Quote für weibliche Führungskräfte im Vorstand?“



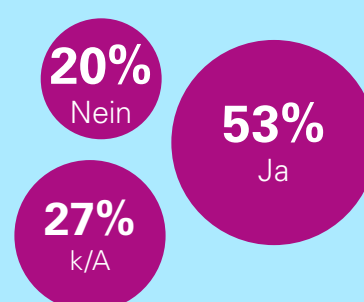
„Existiert eine festgelegte Quote für die Erstellung von Kandidatenlisten für Schlüsselpositionen?“



„Haben Sie in Ihrem Unternehmen eine Anti-Belästigungsrichtlinie?“



„Gibt es in Ihrem Unternehmen Maßnahmen, um die Gender Pay Gap zu schließen?“



Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023

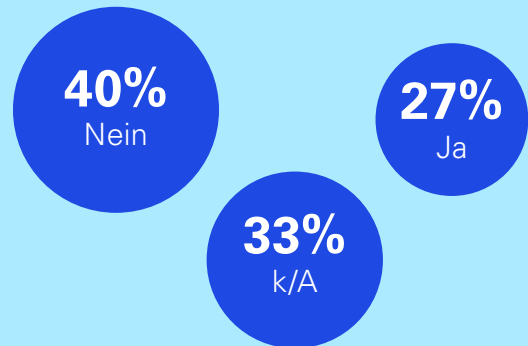
Die Umfrageergebnisse verdeutlichen, dass bisher nur wenige Unternehmen quantitative KPIs implementiert haben oder in Erwägung ziehen, um die Geschlechtervielfalt zu fördern. Lediglich jedes fünfte Unternehmen hat eine festgelegte Quote für weibliche Führungskräfte im Vorstand oder in den unmittelbaren Führungsebenen.

Überraschenderweise existieren keine festen Quoten in den Unternehmen für die Erstellung von Kandidatenlisten für Schlüsselpositionen von Mitarbeiterinnen.

Verfügen Sie über Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt sowie zur Stärkung der Rolle der Frau in globalen Lieferketten?

Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen & Universität Mannheim 2023

Hingegen sind qualitative Maßnahmen in einem größeren Teil der befragten Unternehmen bereits etabliert. Zum Beispiel haben 60% der Unternehmen eine Anti-Belästigungsrichtlinie eingeführt. In 53% der Unternehmen gibt es Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke. Ein Viertel der Unternehmen hat Initiativen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt sowie zur Stärkung der weiblichen Rolle in globalen Lieferketten ergriffen.



Bei den befragten Unternehmen zeigt sich eine deutliche Zurückhaltung bei der Einführung fester Quotensysteme, während qualitative Maßnahmen im größten Teil der Unternehmen bereits fester Bestandteil sind.



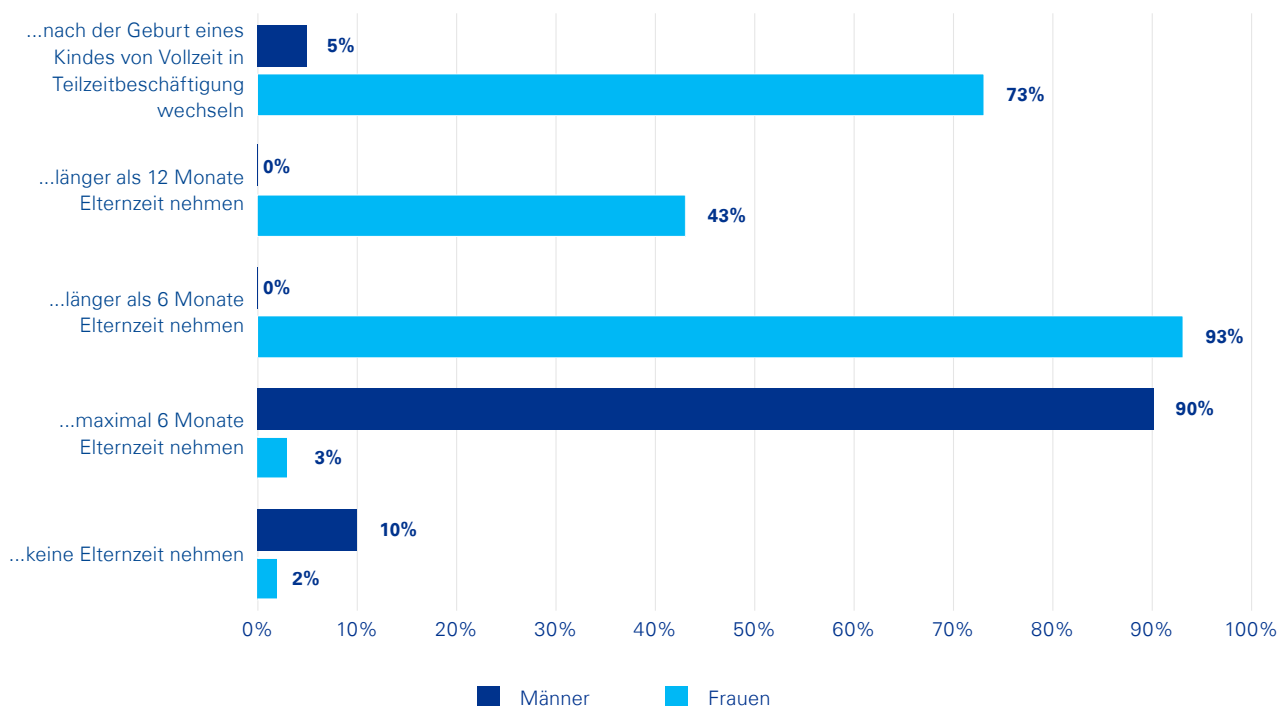
Die Vereinbarkeit von Beruf & Familie

Arbeitnehmer:innen in Voll- und Teilzeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt die größte Hürde für Frauen in Führungspositionen, insbesondere in der Asset-Management-Industrie⁽⁴⁾. Frauen arbeiten pro Woche fast 25% weniger als Männer, da sie oft den Großteil der Kinderbetreuung übernehmen und ihre Arbeitszeit an Kindergarten- bzw. Schulzeiten anpassen müssen⁽⁵⁾. Die Geburt des ersten Kindes führt für Frauen zu einer signifikanten Reduzierung des Gehalts⁽⁶⁾, was auch von der Verfügbarkeit von Kinderbetreuung abhängt⁽⁷⁾. Unsere Umfrage zeigt, dass nur 5% der Männer, aber 73% der Frauen nach der Geburt eines Kindes in Teilzeitbeschäftigung wechseln. Allerdings gibt es

einen positiven Trend im Vergleich zur Umfrage von 2020, da sich der Prozentsatz der Frauen, die nach der Geburt in Teilzeit arbeiten, im Jahr 2022 um 5 Prozentpunkte, von 78% auf 73% verringert hat. Die Diskrepanz zwischen Männern und Frauen zeigt sich auch bei der Inanspruchnahme von Elternzeit, da 93% der Frauen länger als 6 Monate Elternzeit nehmen im Vergleich zu männlichen Mitarbeitern. Es gibt jedoch auch hier eine Veränderung im Vergleich zur Umfrage von 2020: der Anteil der Frauen, die länger als 12 Monate Elternzeit nehmen, reduzierte sich im Jahr 2022 um 14 Prozentpunkte.

Abbildung 9:
2022: Beruf und Familie: Anteil Beschäftigter, die...



Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2023

⁴ Fußnote: Bertrand, Golding und Katz, 2010

⁵ Fußnote: Bertrand, 2020

⁶ Fußnote: Kleven, Landais und Sogaard, 2019

⁷ Fußnote: Chhaochharia, Ghosh, Niessen-Ruenzi, Schneider, 2023

Dies führt zu der Frage, welche Maßnahmen die Unternehmen anbieten, um ihren Mitarbeiter:innen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Hier machten die befragten Unternehmen die folgenden Angaben:

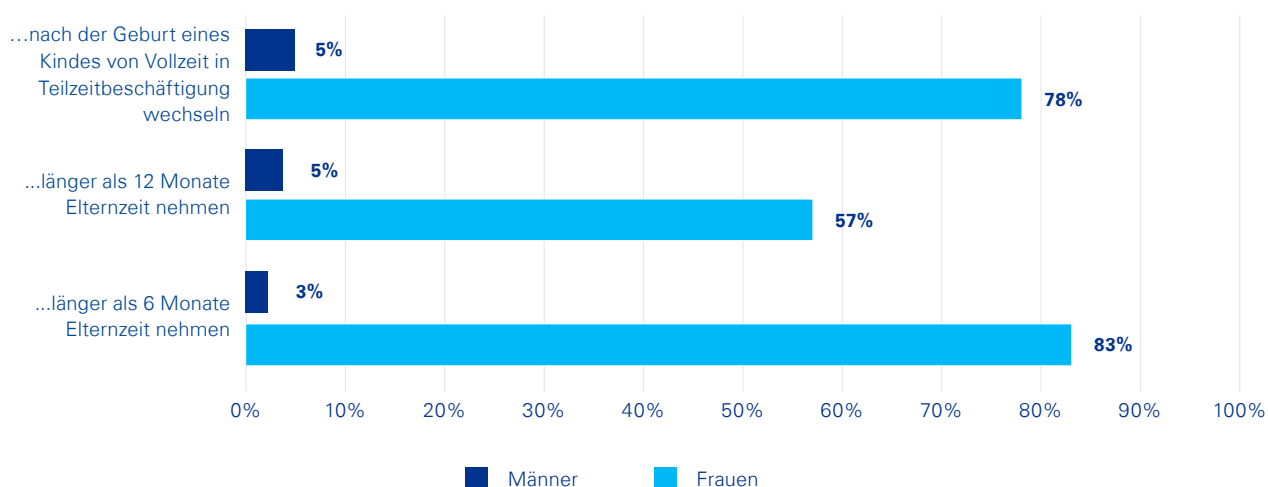
- Aktives Anbieten/Möglichkeit von „Mobilem Arbeiten“/„Home Office“
- Aktives Anbieten von „Job Sharing“-Modellen
- Kinderbetreuung, z.B. Betriebs-Krippen/ Kindergärten oder Sponsoring von Plätzen in externen Einrichtungen, Kinderbetreuung in der Freizeit, Kinderbetreuungskostenzuschuss, Kind mit ins Office bringen
- Bezahlter Mutterschaftsurlaub

Unternehmen sprechen Vätern nach der Geburt ihres Kindes im Durchschnitt 14 Tage bezahlten Urlaub zu. Hier zeigt sich jedoch eine breite Streuung. Während ein Unternehmen angab, dass Väter einen Tag frei nehmen dürfen, gab ein anderes Unternehmen 98 Tage an. Vier Unternehmen bieten Anreize, damit Väter Elternzeit nehmen, wie Beratung zur Elternzeit, Gehaltsanpassungen während der Elternzeit und Best-Practice-Diskussionen. Auf die Frage, wie Bonusansprüche nach der Geburt des Kindes gehandhabt werden, machten die befragten Unternehmen folgende Angaben:

- Volle Anrechnungen im Mutterschutz
- Genauso wie vor der Geburt des Kindes
- Bei Elternzeit anteiliger Bonus für die aktive Arbeitsphase
- Kinderbetreuungskostenausgleich
- Individuelle Lösung, je nach Aufgaben und Verantwortungsbereich
- Bonusansprüche gelten nur bei Anwesenheit

In Bezug auf Bonusansprüche nach der Geburt des Kindes variieren die Regelungen stark. Manche Unternehmen rechnen die Bonusansprüche im Mutterschutz vollständig an, während andere einen anteiligen Bonus während der aktiven Arbeitsphase gewähren oder Bonusansprüche nur bei Anwesenheit gelten lassen. Die Regelungen zur Altersvorsorge während der Elternzeit sind ebenfalls nicht einheitlich. Nur die Hälfte der Unternehmen ermöglicht eine Aufstockung der Altersvorsorge. Die Benefit-Ansprüche (z. B. Firmenlaptop, Mitgliedschaften, Versicherungen) während der Elternzeit bleiben in den meisten Fällen erhalten. Bei der Frage, was mit nicht genommenen Urlaubstagen vor der Elternzeit geschieht, variieren die Regelungen ähnlich, wobei in einigen Unternehmen die Urlaubstage bestehen bleiben oder übertragen werden, während andere eine individuelle Lösung suchen oder dazu keine Angabe machen.

Abbildung 10:
2020: Beruf und Familie: Anteil der Beschäftigten, die...



Quelle: KPMG in Deutschland; Fondsfrauen und Universität Mannheim 2021



04 Fazit

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Asset-Management-Industrie nach wie vor kein beliebter Arbeitgeber bei weiblichen Beschäftigten ist. Allerdings kann ein deutlicher Anstieg an Bewerberinnen im Vergleich zur Vorgängerstudie verzeichnet werden. Auch innerhalb der Unternehmen zeigen sich deutliche Veränderungen: Es entscheiden sich mehr Frauen für quantitative Unternehmensbereiche wie das Portfoliomanagement, die sog. Pink Ghettos sind weniger ausgeprägt als noch vor drei Jahren. Auch auf Seiten der männlichen Beschäftigten sind Veränderungen zu beobachten: Sie nehmen häufiger eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, wenn auch immer noch deutlich seltener als weibliche Beschäftigte.

Die Bereitschaft, quantitative Kennzahlen zur Steigerung der Gender Diversity einzusetzen, ist bei den Unternehmen seit der letzten Umfrage deutlich gestiegen. Dies könnte auch mit der CSRD zusammenhängen, die überwiegend quantitative KPIs formuliert und bei den Unternehmen eine Notwendigkeit erzeugt, diese zu implementieren. Dennoch

bleiben die qualitativen Maßnahmen deutlich beliebter und überwiegen in der Gesamtschau. Nach wie vor herrscht vor allem beim Thema Entgelttransparenz große Zurückhaltung bei den Unternehmen, etwa 1/3 der befragten Unternehmen gab sogar an, keine Equal Pay Policy implementiert zu haben.

Die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen sich nach wie vor rund um das Thema Familiengründung. Während keiner der Väter in den an der Umfrage beteiligten Unternehmen länger als 6 Monate Elternzeit beansprucht, tun dies 77% der Mütter. Auf Seite der Unternehmen besteht eine große Variation wie mit Bonusansprüchen und Vaterschaftsurlaub umgegangen wird – so rechnen einige Unternehmen bei den Bonusansprüchen Elternzeiten an, während andere Bonusansprüche nur bei Anwesenheit gelten lassen. Ähnlich große Varianz zeigt sich beim Vaterschaftsurlaub: Einige Unternehmen gewähren Männern, die Vater werden, lediglich einen Tag Urlaub, andere hingegen 98 Tage.



Quellenverzeichnis

Bertrand, M. (2020). Gender in the twenty-first century. In AEA Papers and proceedings, 110, 1-24. Verfügbar unter: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pandp.20201126>

Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. American Economic Journal: Applied Economics, 2(3), 228-55. Verfügbar unter: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.2.3.228>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). Das Entgelttransparenzgesetz – Informationen zum Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/117322/c9ef7c4bb-e4822e644c94821b09aa88f/das-entgelttransparenz-gesetz-informationen-zum-gesetz-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-data.pdf>

Chhaochharia, V., Ghosh, S., Niessen-Ruenzi, A., & Schneider, C. (2021). Public child care provision and the motherhood penalty. Verfügbar unter: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2943427

Fondsfrauen (2018). Fearless Girls. Verfügbar unter: <https://fondsfrauen.de/finanzbranche-hat-unter-studierenden-ein-schlechtes-image-als-arbeitgeber/fearless-girls/>

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child penalties across countries: Evidence and explanations. AEA Papers and Proceedings, 109, 122-26. Verfügbar unter: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pandp.20191078>.

Niessen-Ruenzi, A., & Zimmerer, L. (2023). The Importance of Signaling for Women's Careers. European Corporate Governance Institute – Finance Working Paper, 888/2023. Verfügbar unter: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3987238



Kontakt

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

The Squaire/Am Flughafen
60549 Frankfurt am Main



Maren Schmitz

Partnerin, Financial Services
T +49 69 9587-2797
M +49 171 2197015
marenschmitz@kpmg.com



Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi

Lehrstuhl für ABWL und
Corporate Governance
T +49 621 181-1587
niessen@uni-mannheim.de



Maïke Madagua

Senior Managerin, Financial Services
T +49 69 9587-3392
M +49 160 99639560
mmadagua@kpmg.com



Anne Connelly

Geschäftsführerin
M +49 171 6239960
anne.connelly@fondsfrauen.com



Tatjana Kukies

Senior Associate, Financial Services
T +49 30 2068-1917
M +49 151 46569110
tkukies@kpmg.com

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2023 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.