



# Gender Diversity in der deutschen Asset-Management-Industrie

**Umfrageergebnisse 2021**



**In Zusammenarbeit mit**



# Inhalt

1	Der Status quo in Zahlen	4
2	Die Wirksamkeit von Förderinstrumenten	10
3	Die Hürden im Kontext von Gender Diversity	15
4	Veränderungen in der Coronapandemie	20
5	Fazit	22



# Einleitung

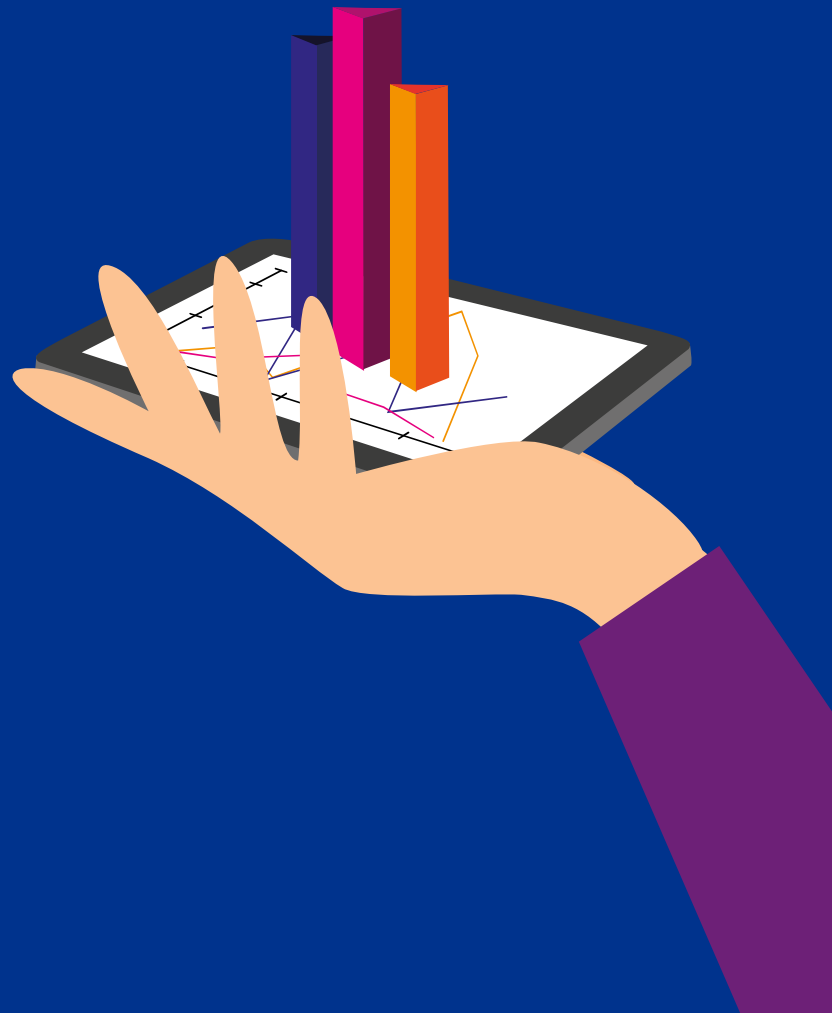
Frauen zögern nach wie vor, Karrieren im Asset-Management einzuschlagen: Das ist die zentrale Erkenntnis aus der dritten Runde der Gender-Diversity-Befragung bei KPMG in Zusammenarbeit mit den Fondsfrauen und der Universität Mannheim, an der elf Unternehmen der Branche aus Deutschland und der Schweiz teilgenommen haben. Die dritte Ausgabe zeigt, dass die Finanzbranche zwar einiges unternimmt, um für Frauen attraktiver zu werden – doch da ist noch Luft nach oben.

Dabei gibt es auch positive Nachrichten: Die Frauenbeförderungsquote steigt, und obwohl weiterhin ein Großteil der Mitarbeiterinnen in den „Pink Ghettos“ Marketing und Personal beschäftigt ist, lösen sich die Grenzen zu den männerdominierten Bereichen immer weiter auf. Um diese positiven Entwicklungen fortsetzen zu können, braucht es jedoch mehr Nachwuchs: Bei den befragten Unternehmen stammt durchschnittlich nur eine von vier Bewerbungen von einer Frau.

Während die Unternehmen zunehmend „Soft Policies“ etablieren, etwa Frauennetzwerke fördern oder Diversity-Beauftragte einsetzen, spielen harte Maßnahmen wie Quotensysteme über die gesetzlichen Vorgaben hinaus kaum eine Rolle. In diesem Jahr haben wir passend dazu zum ersten Mal auch Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern untersucht. Es zeigt sich ein deutlicher Gender-Pay-Gap: Frauen verdienen durchschnittlich 31 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

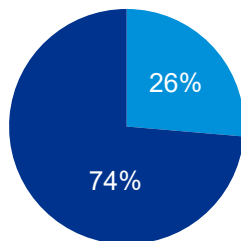
Diese und weitere Erkenntnisse haben wir auf den folgenden Seiten zusammengestellt. Die detaillierten Umfragen geben einen umfassenden Einblick in die Situation von Frauen in der Asset-Management-Branche. Auf Basis der Ergebnisse haben wir Thesen formuliert, wie Unternehmen relevante Bewerberinnen motivieren und Frauen nachhaltig fördern können.

# 1 | Der Status quo in Zahlen



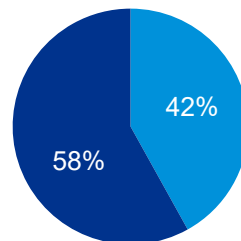
# Anteil von Frauen in den Karrierestationen

### Bewerber:innen



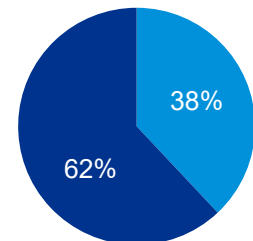
■ Männer ■ Frauen

### Berufsanfänger:innen



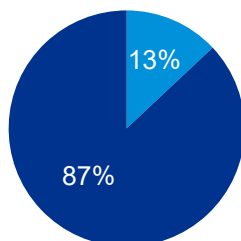
■ Männer ■ Frauen

### Mitarbeiter:innen



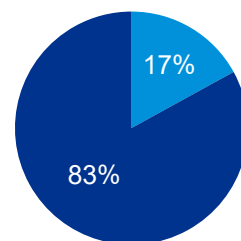
■ Männer ■ Frauen

### Geschäftsführung/leitung



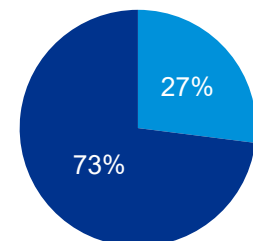
■ Männer ■ Frauen

### Executive Committee



■ Männer ■ Frauen

### Aufsichts-/Verwaltungsrat



■ Männer ■ Frauen

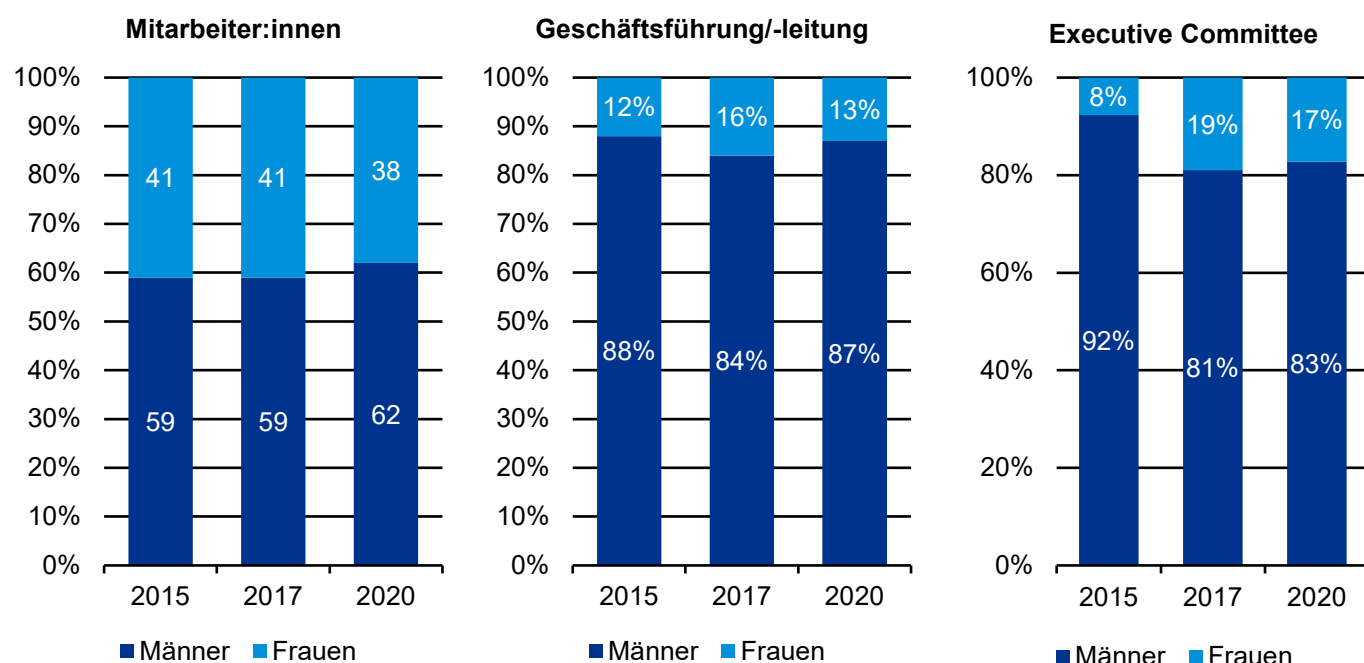
Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2021

Die Genderstrukturen in den befragten Unternehmen sind, je nach betrachteter Karrierestation, unterschiedlich ausgeprägt. Der Anteil an weiblichen Bewerberinnen liegt mit 26 % deutlich unter dem der männlichen Bewerber und zeigt dabei, dass weibliche Arbeitnehmerinnen die Asset-Management-Industrie offensichtlich nicht häufig genug als potenziellen Arbeitgeber in Betracht ziehen. Der Anteil an Berufsanfängerinnen verdeutlicht mit 42 % jedoch, dass sich die Unternehmen der Asset-Management-Branche häufiger am Pool der weiblichen Bewerberinnen bedienen.

Die Umfrageergebnisse zeigen weiterhin, dass sich die Verteilung von männlichen und weiblichen

Mitarbeiter:innen abhängig von den betrachteten Hierarchiestufen wandelt. Während der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen mit 38 % der Anzahl von Berufsanfängerinnen in etwa gleicht, fällt der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen aber über die höheren Hierarchieebenen deutlich ab. Eine Ausnahme stellt der Aufsichts- und Verwaltungsrat dar, in dem Frauen durchschnittlich 27 % der Sitze einnehmen. Interessant ist hierbei auch, dass der Anteil der Frauen im Verwaltungsrat in Deutschland (33 %) dabei den in der Schweiz (8 %) bei Weitem übersteigt, was mutmaßlich mit der in Deutschland geltenden gesetzlichen Frauenquote für Aufsichtsräte zusammenhängt.

# Entwicklung im Zeitreihenvergleich



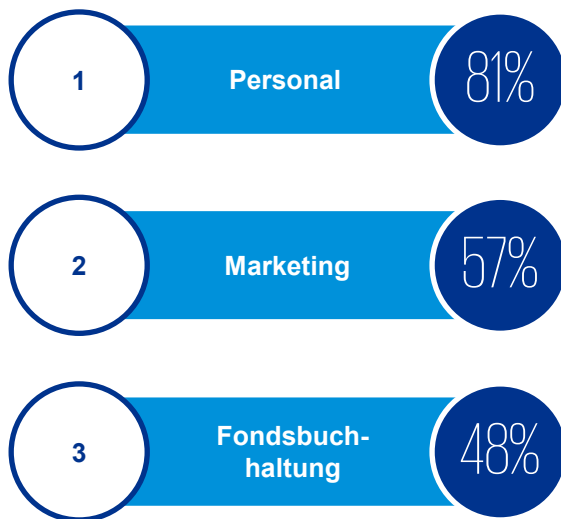
Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2021

Der Zeitreihenvergleich über die letzten durchgeführten Befragungen in den Jahren 2015 und 2017 bis zur aktuellen Umfrage, die sich auf das Geschäftsjahr 2020 bezieht, zeigt im Hinblick auf den Frauenanteil insgesamt als auch in den Führungsetagen keine großen Veränderungen. Während der Anteil an Mitarbeiterinnen leicht um 3 % auf nunmehr 38 % gesunken ist, ist der Anteil von Frauen in der Geschäftsführung von 12 % im Jahr 2015 auf 13 % im Geschäftsjahr 2020 gestiegen.

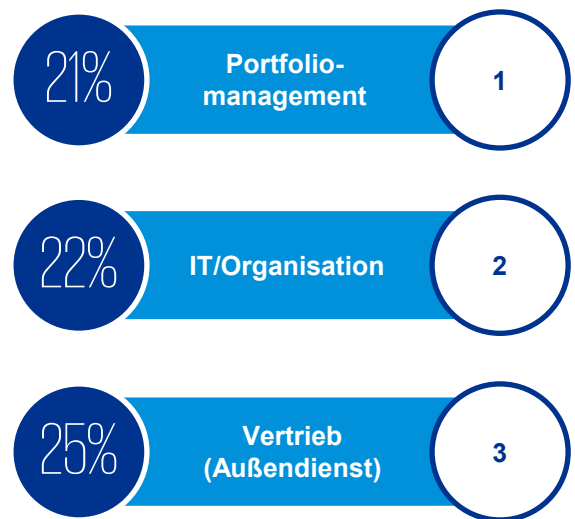
Von dieser Beobachtung auszunehmen ist der deutliche Anstieg des Anteils von Frauen im Executive Committee. Hier befanden sich 2015 nur 8 % Frauen, mittlerweile ist der Anteil jedoch deutlich auf 17 % im Geschäftsjahr 2020 gestiegen.

# Anteil von Mitarbeiterinnen in den einzelnen Geschäftsbereichen

## Höchster Frauenanteil



## Niedrigster Frauenanteil



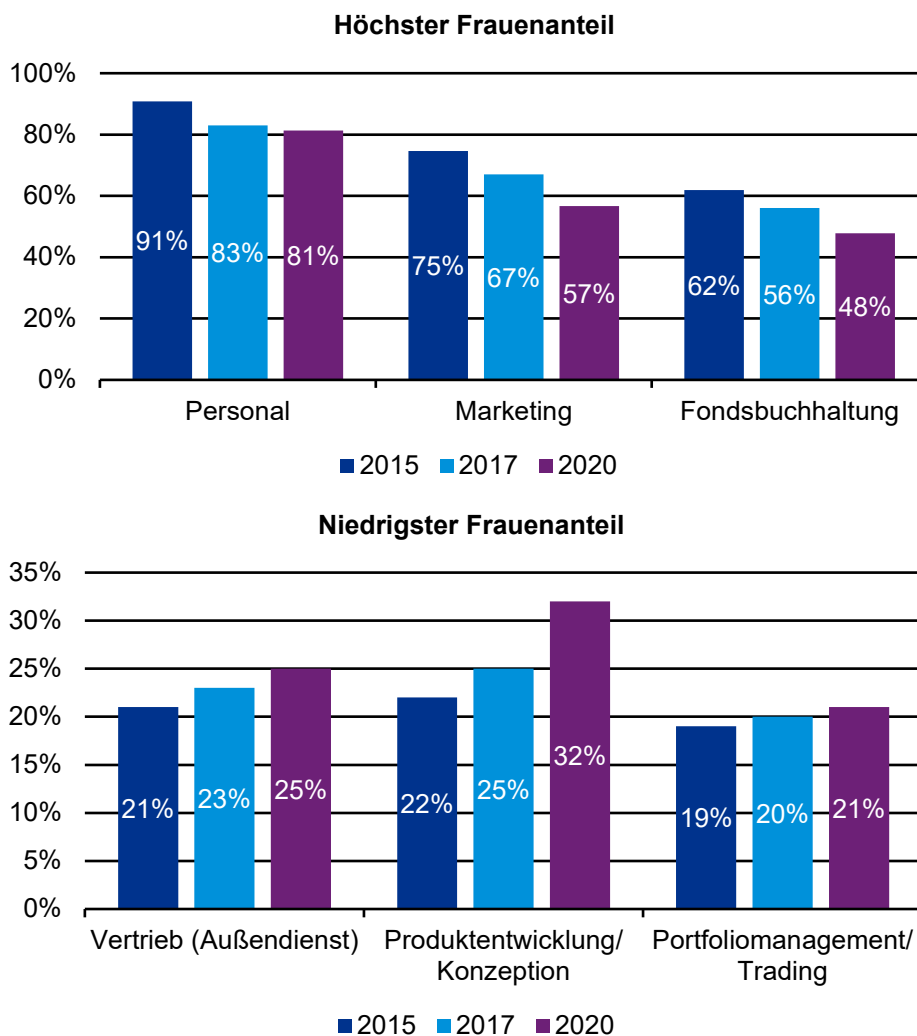
Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2021

Mit Blick auf einzelne Geschäftsbereiche wird deutlich, dass der Frauenanteil nicht über die gesamte Unternehmung gleichverteilt ist, sondern abhängig vom Bereich Auffälligkeiten bestehen.

Die Umfrageergebnisse zeigen deutlich, dass sich nach wie vor mehr Frauen in den sogenannten „Pink Ghettos“ befinden. So arbeiten 81 % Frauen in der

Personalabteilung und 57 % Frauen im Marketing, während nur 21 % Frauen ihren Weg in das Portfolio-management finden, oder im IT Bereich arbeiten (22 %).

# Die Entwicklung der Frauenanteile in den jeweiligen Unternehmensbereichen



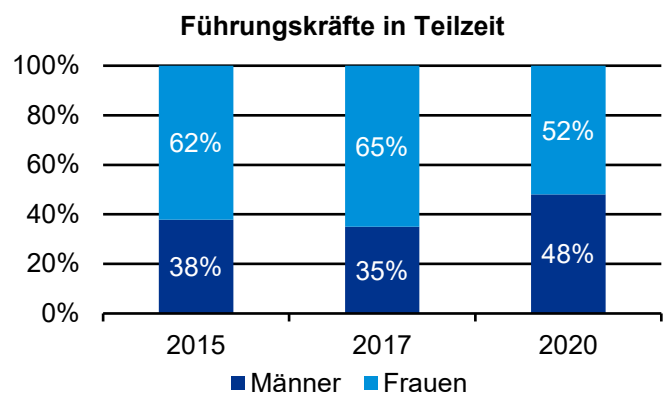
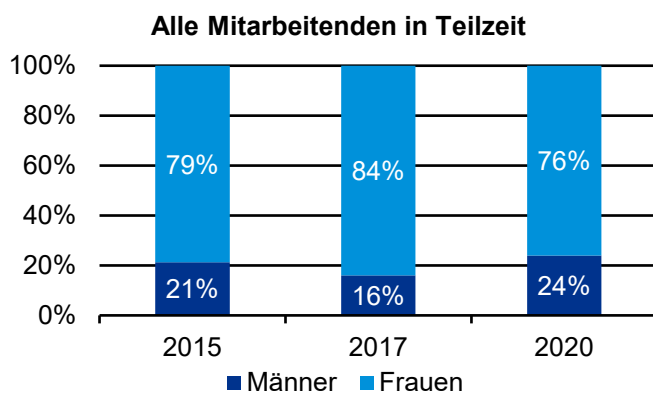
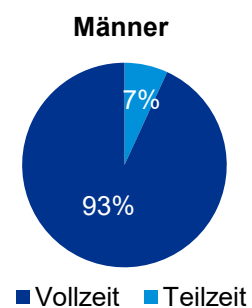
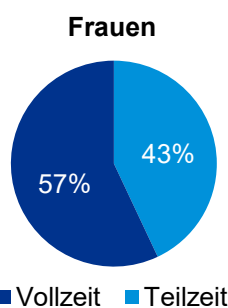
Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2021

Die Entwicklung über die Zeit zeigt jedoch, dass die „Pink Ghettos“ im Jahr 2020 weniger deutlich ausgeprägt sind als im Jahr 2015. Obwohl die Frauenanteile in Personal, Marketing und der Fondsbuchhaltung immer noch hoch sind, fallen sie über die Zeit in allen drei Bereichen deutlich ab.

Gleichzeitig zeichnet sich für drei der Bereiche mit dem niedrigsten Frauenanteil, Vertrieb, Portfolio Management und Produktentwicklung, ein leicht steigender Trend an weiblicher Beschäftigung ab.



# Anteile an Arbeitnehmer:innen in Voll- und Teilzeit



Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2021

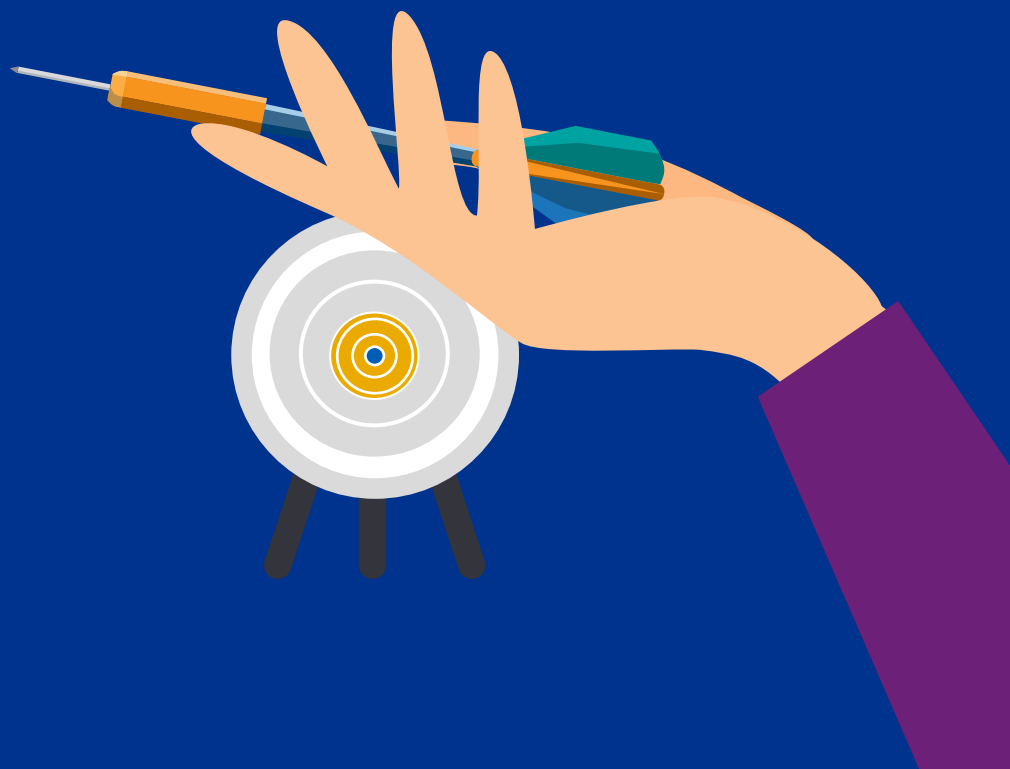
Betrachtet man die Wahl des Arbeitsvolumens männlicher und weiblicher Arbeitnehmer:innen, erkennt man einen deutlichen, geschlechtsbedingten Unterschied. Lediglich 7 % der männlichen Beschäftigten wählten in 2020 eine Teilzeitbeschäftigung, während der Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung bei 43 % liegt.

Betrachtet man das Verhältnis von Frauen zu Männern, gegeben, dass die Mitarbeitenden in Teilzeit arbeiten, ergibt sich ein ähnliches Bild. 76 % der Mitarbeitenden, die in Teilzeit arbeiten, sind Frauen und 24 % sind Männer. Die Entwicklung von 2015 bis heute zeigt hier

einen leicht steigenden Anteil an männlichen Mitarbeitenden in Teilzeit (21 % in 2015 zu 24 % in 2020).

Mit Blick auf die Führungskräfte in den befragten Unternehmen ergibt sich eine ausgewogenere Verteilung zwischen Frauen (52 %) und Männern (48 %), die in Teilzeit arbeiten. Zu beachten gilt jedoch, dass der Prozentsatz der Frauen in Führungspositionen geringer ist als der Prozentsatz an Frauen im Gesamtunternehmen.

# 2 | Die Wirksamkeit von Förderinstrumenten

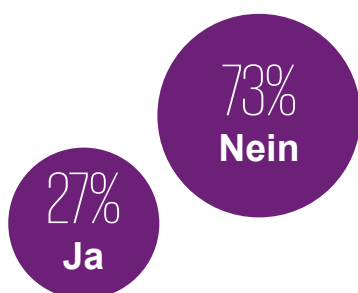


# Feste Quotensysteme - Die Zurückhaltung ist nach wie vor zu erkennen

In den letzten Jahren wurden auf politischer Ebene in vielen Ländern feste Quotensysteme beschlossen, die zu einer Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen führen sollen. Norwegen ging dabei die Vorreiterstellung ein und führte 2003 als erstes Land eine Frauenquote von 40 % ein. Bald darauf folgten weitere Länder (darunter Belgien, Frankreich, Deutschland).

Von den teilnehmenden Unternehmen unserer Umfrage wollten wir daher wissen, ob sie selbst der gesetzlichen Frauenquote unterliegen. 81 % gaben an, keiner gesetzlichen Frauenquote zu unterliegen, während 9 % die Frage bejahten und 9 % keine Angabe machten.

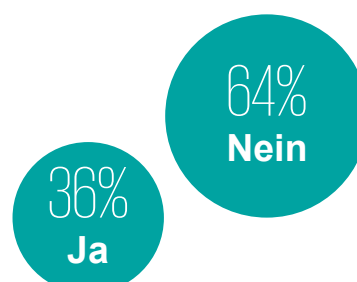
## „Unterliegt Ihr Unternehmen einer gesetzlichen Frauenquote für Aufsichtsräte/Verwaltungsräte?“



Nur 27 % der befragten Unternehmen gaben an, sich selbst eine freiwillige Quote auferlegt zu haben. Zudem sind feste Zielgrößen für den Vorstand und die Geschäftsführung nur in rund 36 % der befragten Unternehmen verankert.

Unter den befragten Unternehmen zeigt sich somit eine deutliche Zurückhaltung bei der Schaffung von harten Fakten und durch die Implementierung fester Quotensysteme innerhalb der Unternehmen.

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



## „Veröffentlicht Ihr Unternehmen für den Vorstand/die Geschäftsführung eine feste Zielgröße?“



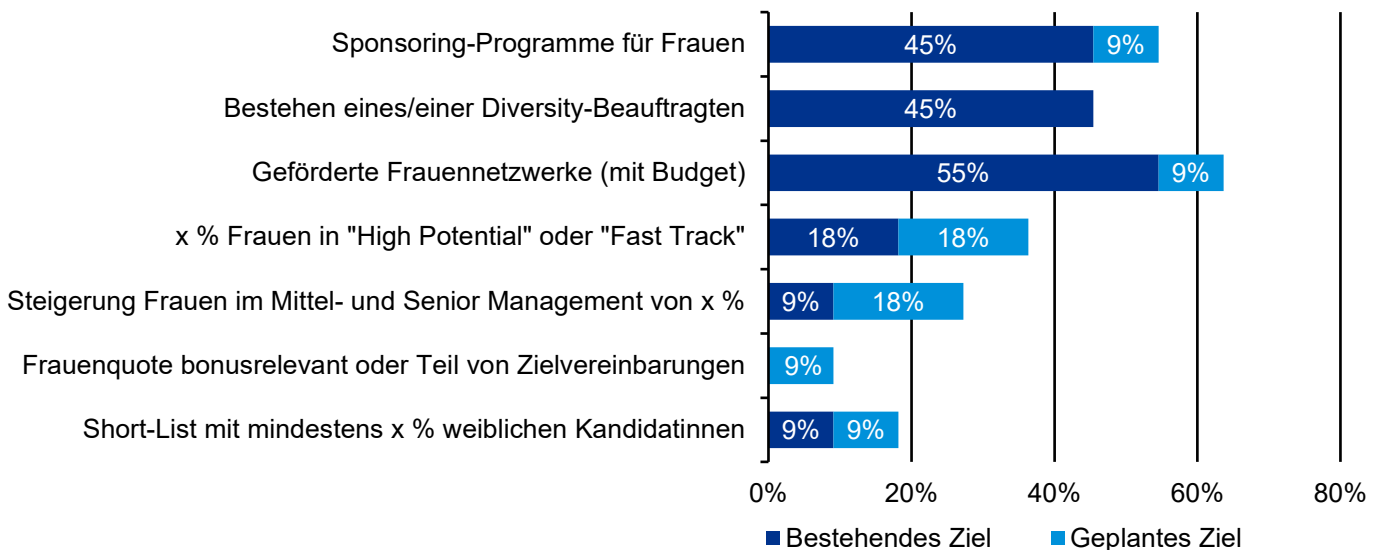
Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2021

# „Soft Policies“ – Gender-Diversity-Maßnahmen außerhalb der Quotensysteme

In unserer Umfrage haben wir die Teilnehmer zu den sogenannten „Soft Policies“ befragt, also Gender-Diversity-Maßnahmen außerhalb von festen Quotensystemen, die in den Unternehmen verankert sind. Die folgende Tabelle zeigt den Anteil an Unternehmen, die eine bestimmte Maßnahme etabliert haben.

Auch hier wird die Hypothese bekräftigt, dass stärker quantitativ ausgerichtete Maßnahmen, die sich an konkreten Zielvorgaben orientieren, wesentlich weniger häufig implementiert sind. Sponsoring-Programme für Frauen, geförderte Frauennetzwerke sowie der Einsatz von Diversity-Beauftragten waren die drei Maßnahmen, die von den teilnehmenden Unternehmen am häufigsten genannt wurden.

## Gender-Diversity-Maßnahmen 2021



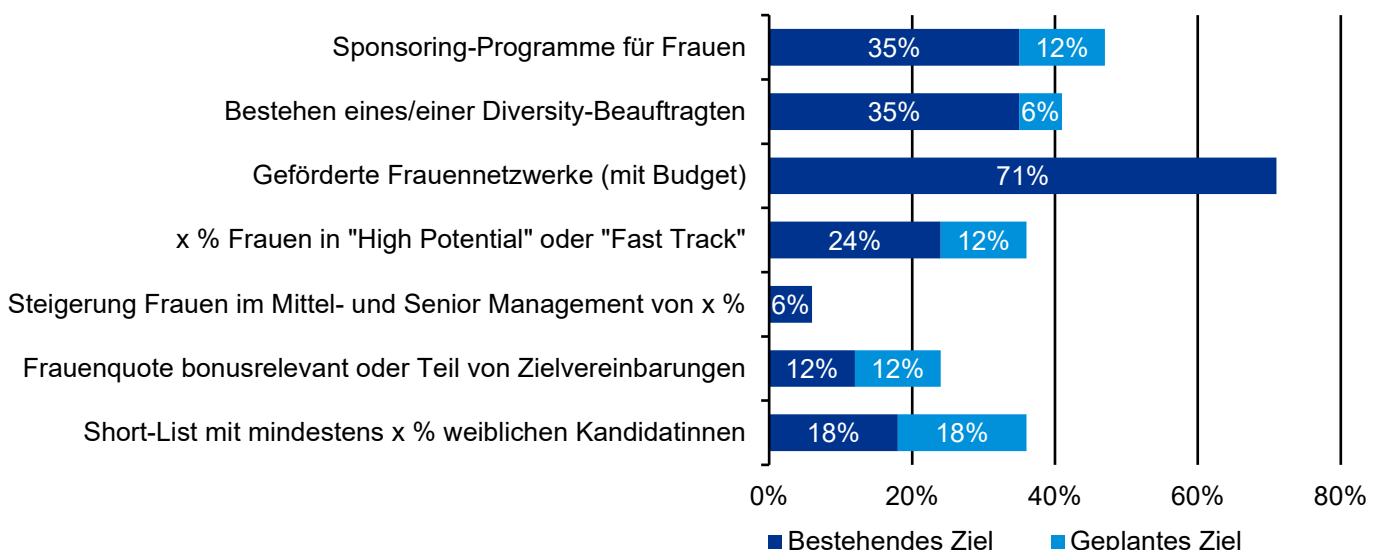
Anm.: x steht für individuell festgelegte Quoten  
\*Mehrfachnennung möglich

Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2017

Auch die Umfrageergebnisse aus 2017 zeigten bereits, dass die sogenannten „Soft Policies“ häufiger Berücksichtigung finden, als feste Quotensysteme. Eine positive Entwicklung zeigt sich jedoch hinsichtlich einer Steigerung des geplanten Anteils an Frauen im Mittel- und Senior Management bei den befragten Unternehmen. Während in der Umfrage aus 2017 lediglich 6 % der befragten Unternehmen angaben, eine derartige Quote geplant zu haben, sind es in 2020 bereits 9 %, die eine entsprechende Quote als bestehendes Ziel implementiert haben, und weitere 18 %, welche die Einführung planen.

Während 2017 noch jeweils 12 % der befragten Unternehmen als bestehendes bzw. geplantes Ziel angaben, dass eine Frauenquote bonusrelevant für Führungskräfte bzw. ein Teil der Zielvereinbarung ist, reduzierte sich dieser Wert 2020 deutlich. In der aktuellen Umfrage gaben lediglich 9 % der befragten Unternehmen dies als geplantes und keines der Unternehmen als bestehendes Ziel an.

**Gender-Diversity-Maßnahmen 2017**



Anm.: x steht für individuell festgelegte Quoten  
 \*Mehrfachnennung möglich  
 Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2017

# Gender-Pay-Gap - werden Frauen und Männer in der Asset-Management-Branche gleichermaßen vergütet?

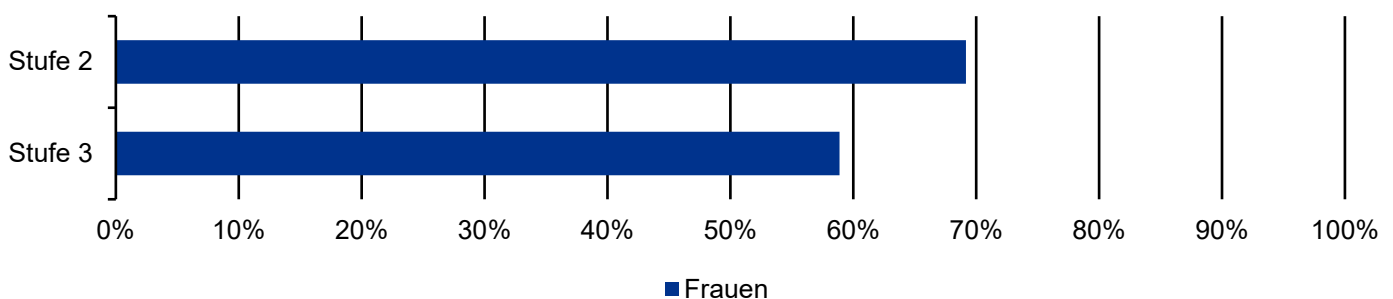
Durch das 2017 in Deutschland eingeführte Entgelttransparenzgesetz soll erreicht werden, dass Arbeitnehmer:innen unabhängig vom Geschlecht für die gleiche oder gleichwertige Arbeit identisch entlohnt werden, um somit die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen. Doch wie geht die Asset-Management-Branche mit diesem Thema um? Von unseren Teilnehmer:innen wollten wir erfahren, ob die Unternehmen unter die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes fallen, ob eine Equal-Pay-Policy im Unternehmen besteht und, ob die Unternehmen bereit sind, die Lohndifferenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten anzugeben. Doch Fragen zur Entgelttransparenz scheinen innerhalb des Fragebogens am sensibelsten wahrgenommen worden zu sein. Dementsprechend zurückhaltend wurde dieser Teil des Fragebogens beantwortet. Keines

der befragten Unternehmen war bereit, die Lohndifferenz zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten anzugeben.

Zusätzlich haben wir die Unternehmen nach der durchschnittlichen variablen Jahresvergütung von Männern und Frauen befragt. Die folgende Grafik zeigt, welche deutlichen Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten existieren.

Die variable Vergütung von Frauen in Vollzeitbeschäftigung auf Stufe 2 entspricht 69 % der variablen Jahresvergütung von Männern in Vollzeitbeschäftigung. Mit Blick auf Stufe 3 verdeutlicht sich der Unterschied auf nunmehr 59 % der variablen Jahresvergütung von Frauen im Vergleich zu Männern.

**Variable Jahresvergütung der Frauen im Verhältnis zur variablen Jahresvergütung der Männer (Vollzeitbeschäftigung)<sup>(a)</sup>**



Anm.: (a) Die Stufe 2 stellt die Hierarchiestufe direkt unterhalb der Vorstands-/Geschäftsführungsebene dar. Bei Stufe 3 handelt es sich um die Hierarchieebene unterhalb der Stufe 2. Wir berichten im Graphen nur die Ergebnisse für Stufe 2 und Stufe 3, da uns für die anderen Stufen zu wenige Beantwortungen vorliegen.  
 Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2021

Der Unterschied in der Vergütung zwischen Frauen und Männern zeigt eine große Variation zwischen den befragten Unternehmen. Während in einem Unternehmen die variable Jahresvergütung von Frauen und Männern sehr nah beieinander liegt (92 %), erhalten Frauen in einem anderen Unternehmen 37 % der variablen Jahresvergütung, die die Männer in diesem Unternehmen erhalten.

Die geringere variable Jahresvergütung von Frauen im Vergleich zu Männern könnte durch verschiedene Faktoren verursacht sein, wie z. B. einer höheren Risikoaversion von Frauen (Byrnes et al., 1999), eine geringere Bereitschaft von Frauen diesen Gehaltsbestandteil zu verhandeln (Stuhlmacher und Walters, 1999), oder arbeitgeberseitig durch unterschiedliche Vergaberichtlinien oder Bewertungsmaßstäbe. Ein genauerer Blick auf die Ursachen könnte den Arbeitgeber\*innen wertvolle Hinweise zu den Hürden liefern, die derzeit eine Erhöhung des Frauenanteils in diesen Positionen sowie eine Eliminierung des Gender-Pay-Gaps erschweren.

Quelle: Byrnes, J. P., Miller, D. C., Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk taking: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 125 (3), 367. Verfügbar unter: <https://psycnet.apa.org/record/1999-13573-004>

Stuhlmacher, A. F., & Walters, A. E. (1999). Gender differences in negotiation outcome: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 52(3), 653-677. Verfügbar unter: HYPERLINK "<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00175.x>" <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00175.x>



# 3 | Die Hürden im Kontext von Gender Diversity





# Warum wollen weniger Frauen als Männer ins Asset-Management?

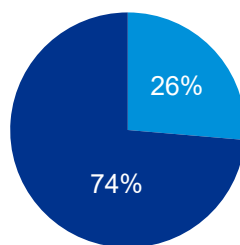
Die Ergebnisse unserer Umfrage zeigen – der Anteil an weiblichen Bewerberinnen ist mit 26 % immer noch sehr niedrig. Im Vergleich zur Umfrage aus dem Jahr 2017 ist die Anzahl an weiblichen Bewerberinnen um 7 Prozentpunkte zurückgegangen. Weibliche Arbeitnehmerinnen scheinen die Asset-Management-Branche nach wie vor nicht als potenziellen Arbeitgeber in Betracht zu ziehen – doch woran liegt dies?

Eine Vorgängerstudie<sup>(a)</sup> der Fondsfrauen gemeinsam mit der Universität Mannheim, hat ergeben, dass insbesondere unter den weiblichen Studierenden die Finanzindustrie als wenig familienfreundlich und männerdominiert wahrgenommen wird. Zudem schreckte eine hohe Wettbewerbsintensität und eine potenzielle Unvereinbarkeit der eigenen Moralvorstellungen mit den Anforderungen des Jobs ab. Die umfangreichen Kinderbetreuungsangebote und die Möglichkeit zu flexiblem Arbeiten bei den Unternehmen in der Asset-Management-Branche

scheinen entweder nicht ausreichend bekannt zu sein oder nicht so gelebt zu werden, dass sie als verlässlich wahrgenommen werden.

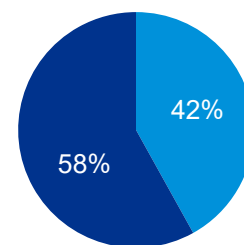
Interessanterweise zeigen die Auswertungen zum Anteil weiblicher Berufsanfängerinnen, dass diese im Jahr 2020 42 % aller Berufsanfänger:innen in der Asset-Management-Branche ausmachen. In der Diskrepanz zwischen dem Anteil weiblicher Bewerberinnen und weiblicher Berufsanfängerinnen zeigt sich das Bemühen der Asset-Management-Branche, mehr Frauen zu attrahieren. Für die Zukunft lassen sich aufgrund des weiteren Rückgangs des Anteils weiblicher Bewerberinnen größere Schwierigkeiten prognostizieren, den Anteil weiblicher Berufsanfängerinnen auf dem aktuellen Niveau zu halten oder sogar zu steigern.

**Bewerber:innen**



■ Männer ■ Frauen

**Berufsanfänger:innen**



■ Männer ■ Frauen

Anm.: (a) <https://fondsfrauen.de/finanzbranche-hat-unter-studierenden-ein-schlechtes-image-als-arbeitgeber/>

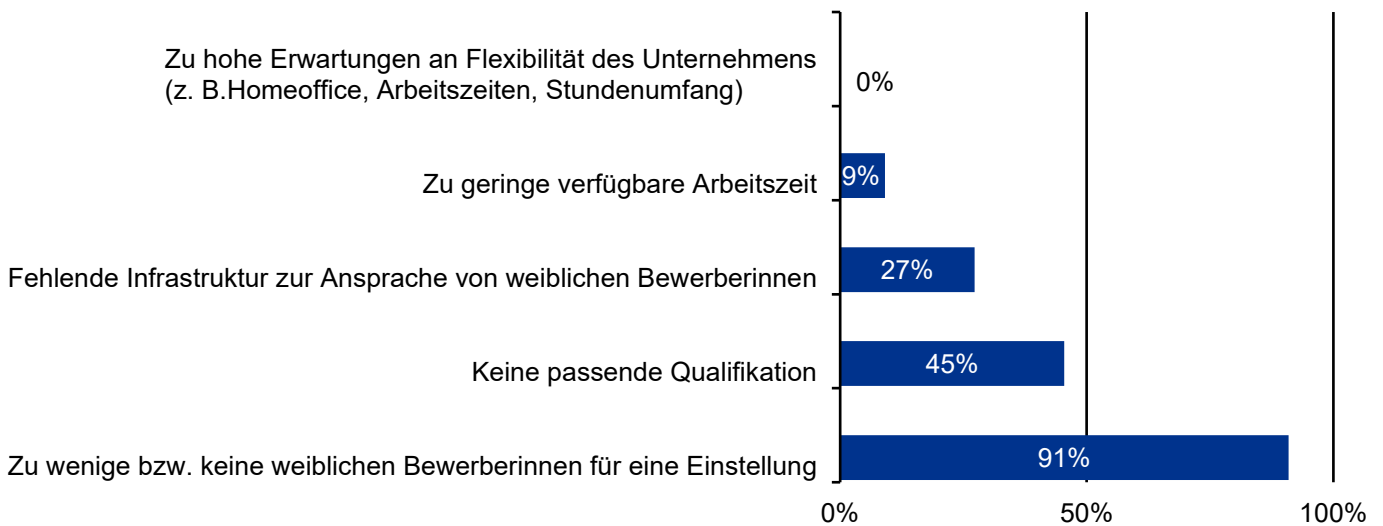
Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2021

# Was sind die Gründe für die Nichteinstellung von Frauen?

Von den befragten Unternehmen wollten wir wissen, was die Gründe für eine Nichteinstellung von Frauen sind. Dabei konnten die Unternehmen aus fünf Antwortmöglichkeiten wählen. Am häufigsten gaben die befragten Unternehmen an, dass zu wenige bzw. keine weiblichen Bewerberinnen für eine Einstellungen zur Verfügung standen. Des Weiteren geben die Unternehmen an, keine passend qualifizierten weiblichen Bewerberinnen identifizieren zu können,

was auch an einer fehlenden Infrastruktur zur gezielten Ansprache weiblicher Bewerberinnen zu liegen scheint. Zu „geringe verfügbare Arbeitszeit“ gaben immerhin knapp 9 % der befragten Unternehmen als Grund für die Nichteinstellung an. Zu hohe Erwartungen hinsichtlich der Unternehmensflexibilität scheinen, wie bereits in der Umfrage aus 2017, kein Grund für eine Nichteinstellung zu sein.

## Gründe für die Nichteinstellung von Frauen



Anm.: \*Mehrfachnennung möglich  
 Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2021

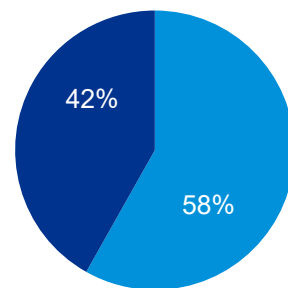
# Was sind Gründe für Nichtbeförderung von Frauen?

Der Anteil beförderter weiblicher Mitarbeiterinnen (58 Prozent) übersteigt zum Stichtag 31.12.2020 gemäß unserer durchgeführten Umfrage den Anteil beförderter Männer (42 Prozent). Dieser Unterschied zeigt ebenso wie der hohe Anteil an weiblichen Berufsanfängerinnen im Verhältnis zu den weiblichen Bewerberinnen das Bemühen der befragten Unternehmen, Frauen zu attrahieren und innerhalb des Unternehmens in höhere Hierarchieebenen zu befördern.

Als Hauptgründe für die Nichtbeförderung von Frauen werden ein Mangel an weiblichen Bewerberinnen um eine Beförderung sowie der grundsätzlich niedrige Anteil von Frauen aufgeführt. Zudem geben die Unternehmen aber auch an, dass weibliche Kandidatinnen weniger sichtbar und weniger vernetzt sind. Es zeigt sich, dass Netzwerke und die damit verbundene Sichtbarkeit eine wichtige Rolle bei Beförderungsentscheidungen spielen. Die Suche nach geeigneten Kandidat:innen für die Beförderung erfolgt oft im unmittelbaren Netzwerk. Wenn Frauen weniger

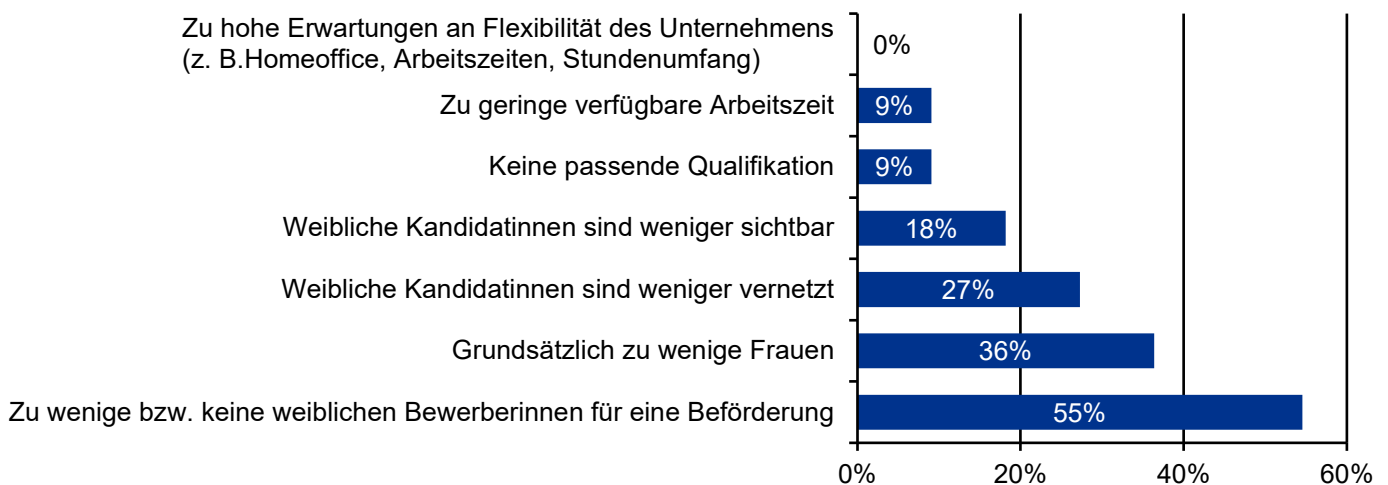
gut vernetzt sind, führt dies zu einer niedrigen Wahrscheinlichkeit, bei Beförderungsentscheidungen in Betracht gezogen zu werden (Ammerman und Groysberg, 2021).

**Beförderung**  
(Basis: Alle Beschäftigte)



■ Anteil beförderter Männer  
■ Anteil beförderter Frauen

## Gründe für die Nichtbeförderung von Frauen



Anm.: \*Mehrfachnennung möglich  
Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2021  
Ammerman, C. & Groysberg, B. (2021). Glass Half-Broken: Shattering the Barriers That Still Hold Women Back at Work. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.

## Beruf & Familie

Die größte Hürde zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen generell und in der Asset-Management-Industrie im Besonderen scheint nach wie vor die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sein. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass Frauen mit Kindern fast 25 % Stunden pro Woche weniger arbeiten als Männer (Bertrand, Golding und Katz, 2010). Dies liegt daran, dass Frauen auch heutzutage noch den Großteil der Kinderbetreuung übernehmen und dadurch ihre Arbeitszeit an Kindergarten/Schulzeiten anpassen müssen (Bertrand, 2020). Damit zusammenhängend zeigen Kleven, Landais und Sogaard (2019) in ihrer Studie, dass die Geburt des ersten Kindes für Frauen zu einer signifikanten Reduzierung des Gehaltes führt.

Daher wollten wir in unserer Umfrage von den befragten Unternehmen wissen, wie hoch der weibliche und männliche Anteil der Beschäftigten ist, die nach der Geburt eines Kindes von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln. Die befragten Unternehmen gaben an, dass nur 5 % der Männer, aber 78 % der Frauen nach der Geburt eines Kindes in Teilzeitbeschäftigung wechseln. Der Prozentsatz der Männer in Teilzeitbeschäftigung liegt etwas unter des Teilzeitbeschäftigungsprozentsatzes von 6.9 % des Bundesdurchschnittes für Männer mit Kindern unter 6 Jahren. Diese enorme Diskrepanz zeigt sich auch bei der Inanspruchnahme von Elternzeit. Während nur 3 % (5 %) der männlichen Mitarbeiter länger als 6 (12) Monate Elternzeit in Anspruch nimmt, tun dies 83 % (57 %) der Frauen.

Um die Arbeitnehmer:innen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, gaben die befragten Unternehmen an, ihren Mitarbeiter:innen diverse Maßnahmen anzubieten, darunter wurden bspw. folgende Angaben gemacht:

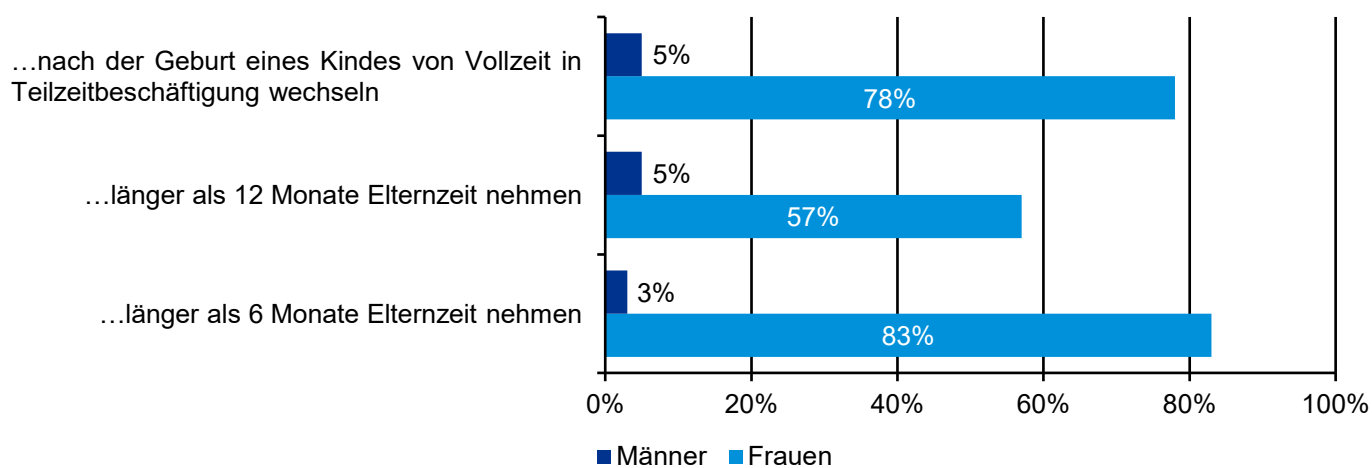
- Aktives Anbieten/Möglichkeit von „mobilem Arbeiten“/„Homeoffice“
- Aktives Anbieten von Job-Sharing-Modellen
- Kinderbetreuung, z. B. Betriebskrippen/-kindergärten oder Sponsoring von Plätzen in externen Einrichtungen, Kinderbetreuung in der Freizeit, Kinderbetreuungskostenzuschuss, Kind mit ins Office bringen
- Family Leave zur Betreuung von Familienangehörigen.

Warum trotz der umfassenden Infrastruktur bei den befragten Unternehmen, die den Mitarbeiter:innen flexible Arbeitszeiten und eine Kinderbetreuung ermöglichen, dennoch eine derart große Diskrepanz zwischen den Geschlechtern in der Anpassung des Arbeitsangebots nach Familiengründung besteht, ist eine offene Frage, die durch eine tiefere Befragung zur Inanspruchnahme der von den Unternehmen angebotenen Maßnahmen und der Hinderungsgründe bei Nichtinanspruchnahme geklärt werden könnte.

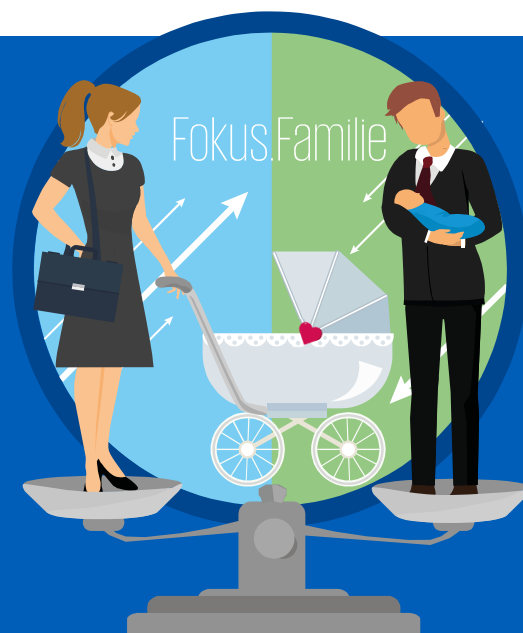
Quelle: Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228-55. Verfügbar unter: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.2.3.228>  
 Bertrand, M. (2020). 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>  
 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>.

# Beruf & Familie

## Beruf und Familie: Anteil der Beschäftigten, die...



Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2021



# 4 | Die Veränderungen in der Coronapandemie

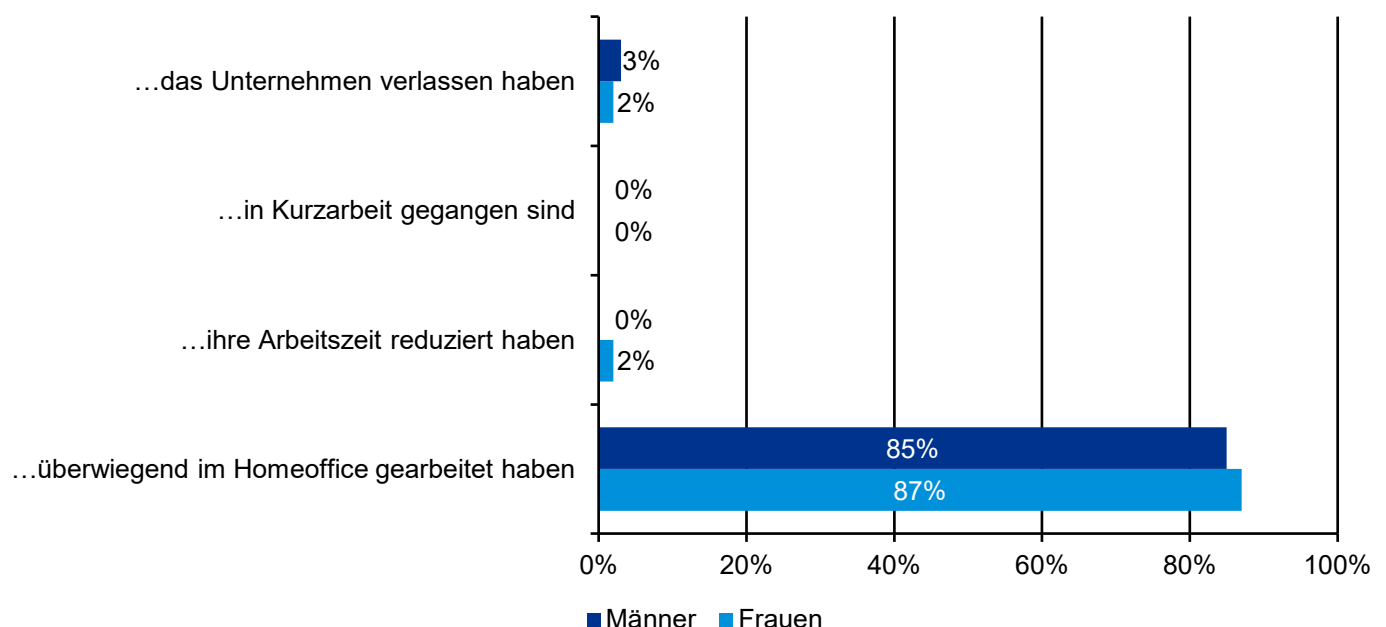


# Welchen Einfluss hat die Coronapandemie auf die Gender Diversity?

Als abschließendes Thema haben wir zur Analyse von potenziellen geschlechterspezifischen Unterschieden, z. B. durch höheren Kinderbetreuungsbedarf, die aktuelle Arbeitssituation unter Coronabedingungen sowie die in diesem Zusammenhang neu eingeführten Maßnahmen der beteiligten Unternehmen genauer betrachtet. Dabei ließ sich feststellen, dass ungefähr 85 % sowohl der männlichen als auch der weiblichen Angestellten während der Coronapandemie im Homeoffice gearbeitet haben. Zudem haben während der Coronapandemie 2 % (3 %) der Frauen (Männer) das Unternehmen verlassen. Eine signifikante Reduzierung der Arbeitszeit zeigte sich bei den befragten Unternehmen bzw. Mitarbeiter:innen jedoch nicht. Demnach verdeutlichte sich, dass die Coronapandemie in der Asset-Management-Industrie zumindest keinen zusätzlichen negativen Effekt auf bereits bestehende Geschlechterunterschiede hat.

Die von uns befragten Unternehmen haben durch die Schaffung digitaler Arbeitsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden unabhängig ihres Geschlechts flexible Arbeitsbedingungen in der Coronapandemie geschaffen. Diese bestanden sowohl in flexibleren Arbeitszeiten als auch in der Möglichkeit durch u. a. eine Aufrüstung des Equipments aus dem Homeoffice heraus zu arbeiten. Zusätzlich gaben die Unternehmen eine Reihe weiterer Maßnahmen an, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der Pandemie unterstützen sollten, wie zum Beispiel die Gewährung von Sonderurlaub (fünf bezahlte Urlaubstage), die Erstattung von Betreuungskosten, Notkinderbetreuungsangebote und Angebote von Work-Life-Balance-Kursen für Eltern. Die Angebote sind von allen Mitarbeiter:innen in gleichem Ausmaß in Anspruch genommen worden.

## Anteil der Mitarbeiter:innen, die während der Pandemie...



Quelle: KPMG in Deutschland, Fondsfrauen und Universität Mannheim, 2021

# 5 | Fazit







## Die Asset-Management-Branche ist nicht attraktiv genug

Die Asset-Management-Industrie scheint nach wie vor kein beliebter Arbeitgeber bei weiblichen Bewerberinnen zu sein. Zeitvergleiche zeigen, dass der Anteil weiblicher Bewerberinnen sogar rückläufig ist, obwohl der Anteil weiblicher Berufsanfängerinnen und der Anteil beförderter weiblicher Arbeitnehmerinnen höher ist, als die zugrundeliegenden Basiswerte es vermuten lassen. Dies legt nahe, dass die Asset-Management-Industrie bestrebt ist, die wenigen Frauen, die es in der Industrie gibt, einzustellen und zu (be-)fördern.



## Wesentlicher Einflussfaktor: Familiengründung

Ein wesentlicher Einflussfaktor und das stärkste Ergebnis dieser Studie scheint nach wie vor die Familiengründung zu sein. Während nur ein sehr geringer Anteil der Väter in den an der Umfrage beteiligten Unternehmen länger als 6 Monate Elternzeit beansprucht, tun dies 83 % der Mütter.



## Soft Policies statt feste Quotensysteme

Zudem zeigt sich in der Umfrage auch eine Diskrepanz in der hohen Bereitschaft der Unternehmen, Soft Policies zu etablieren, die den Anteil von Frauen im Unternehmen generell und in Führungspositionen im Speziellen erhöhen sollen, und der gleichzeitigen Zurückhaltung bei der Implementierung von Hard Facts wie z. B. feste Quotensysteme oder die Berechnung von Lohngleichheit.

## Kontakte

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
The Squire/Am Flughafen  
60549 Frankfurt am Main

### **Maren Schmitz**

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

### **Maike Madagua**

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

Fondsfrauen GmbH  
Weiherhäuser 12  
85435 Erding

### **Anne Connelly**

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

Universität Mannheim  
L 9, 1-2  
68161 Mannheim

### **Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi**

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

[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://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.

© 2021 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.