



Finanzbranche

Das Problem mit der Gleichberechtigung

Die EU-Regeln für einen höheren Frauenanteil im Topmanagement dürften den Nachholbedarf deutscher Banken und Versicherer kaum schmälern.

Luisa Bomke, Susanne Schier Frankfurt

Es ist bereits über acht Monate her, dass Doris Höpke ihren Abschied bei der Munich Re verkündet hatte. Ende April verabschiedete sich die Juristin offiziell aus dem Vorstand des Rückversicherers. Für den Konzern ist das ein Problem, weil Höpke die einzige Frau neben acht Männern im Topmanagement war. Bei der diesjährigen Hauptversammlung betonte Aufsichtsratschef Nikolaus von Bomhard denn auch, dass die Berufung eines weiblichen Vorstandsmitglieds Priorität für ihn habe.

Zur Frage, wie weit die Suche gediehen ist, will sich ein Unternehmenssprecher im Moment nicht äußern. Der Konzern lässt lediglich wissen, es sei das Ziel des Aufsichtsrats, bis Ende 2025 einen Frauenanteil von 25 Prozent im Vorstand zu erreichen.

Der Fall zeigt, wie schwer sich die deutsche Finanzbranche noch immer tut, Toppositionen mit weiblichen Führungskräften zu besetzen. Zwar hat sich der Frauenanteil im Management vieler deutscher Unternehmen zuletzt erhöht – Experten sehen aber noch immer großen Nachholbedarf bei Versicherern und Banken.

Laut einer im Januar 2022 veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sind zwar über die Hälfte der Beschäftigten im Finanz- und Versicherungsdienstleistungssektor weiblich. Der Frauenanteil liege auf der ersten Führungsebene mit 18 Prozent und auf der zweiten Führungsebene mit 28 Prozent aber deutlich niedriger.

25

Prozent

soll der Frauenanteil im Munich-Re-Vorstand 2025 betragen.

Quelle: Unternehmen

Das soll sich nun endgültig ändern, und zwar europaweit und für alle Branchen. Anfang Juni hat sich die EU darauf geeinigt, dass es künftig ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen geben soll – mindestens 40 Prozent der Aufsichtsratsposten oder 33 Prozent der Vorstands- und Aufsichtsratsposten sollen an das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gehen.

Kein weiterer Umsetzungsbedarf für Deutschland

Doch die Sache hat einen Haken, denn grundsätzlich muss Deutschland die neue EU-Führungspositionen-Richtlinie gar nicht anwenden. Das Bundesfamilienministerium teilte dazu im März mit: „In Deutschland gelten mit dem Zweiten Führungspositionengesetz (FüPoG II) bereits umfangreiche Maßnahmen.“ Damit falle für Deutschland kein weiterer Umsetzungsbedarf an. Laut dem FüPoG II müssen künftig alle börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Vorständen mindestens eine Frau in der obersten operativen Führungsebene haben. Anders als bei den Regeln für Aufsichtsräte gibt es allerdings keine verbindliche Quote für den Frauenanteil im Vorstand vor.

Für Stefanie Symmank, Geschäftsführerin der VFS Personalberatung, ist klar, dass die Versicherungsbranche trotz solcher Initiativen beim Thema Frauen in Führungspositionen noch immer „deutlich hinterherhinkt“. Alexandra Kalnein, Co-Vorsitzende des deutschen Ablegers von 100 Women in Finance (100WF) hofft, dass das neue Gesetz hilft, die Situation zumindest nach und nach

zu verbessern. Dennoch warnt sie: „Wo sollen die Frauen in den Vorständen herkommen, wenn sie in den Führungsebenen darunter fehlen?“

Die Chefin der EU-Versicherungsaufsicht, Petra Hielkema, betonte zuletzt, dass mehr Vielfalt im Management von Versicherern und Pensionskassen dringend notwendig sei. In den Plänen zur Überarbeitung des europäischen Aufsichtsregimes für Versicherer, Solvency II, sei das Thema aber gar nicht enthalten – im Gegensatz zur europäischen Bankenregulierung.

Dass regulatorische Maßnahmen sinnvoll sein können, zeigt die Frauenquote für Aufsichtsräte von mindestens 30 Prozent, die es in Deutschland seit 2015 gibt. Hier erreicht auch die Finanzindustrie zum Teil gute Quoten. Bei Munich Re sind beispielsweise acht von 20 Aufsichtsratsmitgliedern und damit 40 Prozent weiblich. Im Aufsichtsrat der Allianz liegt der Anteil mit 42 Prozent noch etwas höher.

Auch die Commerzbank, die Aareal Bank, die Deutsche Pfandbriefbank und die Deutsche Bank erfüllen die 30-Prozent-Frauenquote in ihren Aufsichtsräten. In den Vorständen sind momentan aber deutlich weniger Frauen vertreten. Die Commerzbank kommt mit Bettina Orlopp und Sabine Schmittroth auf zwei Frauen im siebenköpfigen Vorstand. Auch die Deutsche Bank hat mit Rebecca Short und Christiana Riley nur zwei weibliche Vorständinnen neben acht Männern. Ariane Kunisch-Wolff ist die einzige weibliche Vorständin der Aareal Bank unter vier männlichen Kollegen. Gar keinen weiblichen Vorstand hat die PBB. Außern wollten sich die Banken dazu nicht.



Bei den Versicherern steht die Allianz im Gegensatz zu Munich Re recht ordentlich da. Mit Sirma Boshnakova, Barbara Karuth-Zelle und Renate Wagner sind drei Frauen in dem elfköpfigen Gremium vertreten – damit beträgt die Frauenquote gut 27 Prozent.

Talanx hat zum 1. Mai mit Caroline Schlien-kamp die erste Frau überhaupt in den Vorstand berufen. Der Versicherer setzt darauf, Frauen vor allem intern aufzubauen, wie Talanx-Chef Torsten Leue gegenüber der Personalberatung Heidrick & Struggles betonte. Schlien-kamp hat ihr gesamtes Berufsleben bei Talanx verbracht.

Doch damit beträgt die Frauenquote im siebenköpfigen Talanx-Vorstand gerade einmal 14 Prozent, ebenso wie bei Hannover Rück. Dort ist Silke Rehm, die für die Schaden-Rückversicherung verantwortlich ist, die einzige Frau.

Schlechtes Abschneiden

Auch im europäischen Vergleich schneidet die deutsche Finanzindustrie schlecht ab. Eine Studie der Personalberatung Heidrick & Struggles, die im vergangenen Jahr die 30 größten europäischen Versicherer untersucht hat, zeigte, dass der Frauenanteil in den Vorständen der deutschen Konzerne mit durchschnittlich acht Prozent am geringsten war. Britische Versicherer kamen auf eine Frauenquote von 28 Prozent im Vorstand, in Frankreich waren es 27 Prozent.

Wolfgang Schmidt-Soelch, Partner bei Heidrick & Struggles, sieht einen Grund darin, dass Deutschland bei der Unterstützung von Familien noch immer Nachholbedarf habe, die Kinderbetreuung sei beispielsweise in Frankreich und Großbritannien seit vielen Jahren besser organisiert.

Alexandra Niessen-Ruenzi, Professorin an der Universität Mannheim, meint zudem, dass die Finanzindustrie von vielen Frauen nach wie vor nicht als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werde – und beruft sich dabei auf eine Umfrage, die sie unter Studierenden durchgeführt hat. Das liege unter anderem an der hohen Wettbewerbsintensität und einer wahrgenommenen „Ellenbogenmentalität“, vor der oft Frauen zurückscheuen. Schmidt-Soelch warnt vor einer Art Henne-Ei-Problem: „In Unternehmen mit nicht diversen Führungsgremien dauert es meist länger, bis Frauen eine Chance haben, nach oben zu kommen.“

Hinzu kommt, dass regulatorische Vorgaben hinsichtlich der Erfahrung von Führungspositionen Frauen den Aufstieg erschweren, wie auch der Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV) vorbringt. So liegt der Frauenanteil unter den Sparkassenvorständen bei lediglich 6,1 Prozent, bei den Genossenschaftsbanken sogar nur bei 4,3 Prozent.

Zwar bemühe sich der DSGV bei Ausschreibungen vor allem um weibliche Bewerberinnen, so ein Sprecher des Verbands. Doch erfordere „die vorgeschriebene Lizenz zur Führung eines Kreditinstituts“ eine langjährige Verantwortung im Kreditgeschäft. Dies sei ein Geschäftsfeld, in dem Frauen bislang unterrepräsentiert sind.

Schmidt-Soelch sieht das Problem aus einem anderen Blickwinkel. Nach seiner Meinung ist der weibliche Talentpool bei vielen Unternehmen schlicht zu klein: „Wenn eine Frau aufsteigt, reißt sie meist eine Lücke in den Ebenen darunter.“ Professorin Niessen-Ruenzi spricht ebenfalls von einer „Leaky Pipeline“ in der Finanzbranche.

Unternehmen wie die Talanx versuchen nun gegenzusteuern. Der Versicherer will ab diesem Jahr mindestens jede zweite freie Führungsposition mit einer Bewerberin besetzen.

„Die meisten Versicherer haben es versäumt, eine geeignete Frauenförderung, beispielsweise über Mentoringprogramme, aufzubauen“, moniert aber Personalberaterin Symmank. Vor allem nach der Rückkehr aus der Elternzeit fehle häufig die Möglichkeit, Führungspositionen in Teilzeit oder im Jobsharing zu übernehmen.

Wegen solcher Defizite will Bundesfamilienministerin Lisa Paus prüfen, ob die neuen EU-Regeln nicht doch auch in Deutschland umgesetzt werden können.

Topmanagement:
Der Frauenanteil in den Vorständen von Banken und Versicherern wächst nur langsam.

Marc-Steffen Unger



Wenn eine Frau aufsteigt, reißt sie meist eine Lücke in den Ebenen darunter.

Wolfgang Schmidt-Soelch
Partner bei Heidrick & Struggles

Immobilien

Neue Aufregung um Adler

Die Bafin untersucht nun auch die Bilanz der Tochter. Die EZB sieht Zulassungskriterien einer Anleihe nicht mehr erfüllt.

René Bender, Lars-Marten Nagel
Düsseldorf, Berlin

Eine Woche vor der Hauptversammlung der Adler Group wächst das Misstrauen gegenüber dem angeschlagenen Immobilienkonzern. Die Finanzaufsicht Bafin hat ihre Bilanzprüfungen in der Gruppe ausgeweitet. Zudem hat sich die Europäische Zentralbank (EZB) von einer Adler-Anleihe getrennt – ein ungewöhnlicher Schritt der Währungshüter, der die Sorgen von Investoren größer werden lassen dürfte.

Die Zentralbank stieß laut Informationsdienst Bloomberg eine Anleihe des Unternehmens ab, die sie im Rahmen ihres Ankaufprogramms für Firmenbonds erworben hatte. „Die betreffende Adler-Anleihe erfüllt nicht mehr die Zulassungskriterien des Sicherheitsrahmens des Euro-Systems und ist daher nicht mehr CSPP-fähig“, erklärte Notenbanksprecher William Lelieveldt. CSPP steht für das „Corporate Sector Purchase Programme“ der EZB.

Die Verkaufsentscheidung stehe im Einklang mit dem rechtlichen Rahmen für Anleihekäufe, sagte Lelieveldt. Demnach könne die EZB „Bestände verkaufen, wenn sie die Notenbankfähigkeit verlieren, sie müsse es aber nicht“. Die 2024-Anleihe von Adler, die von der EZB gehalten wurde, notiert laut Bloomberg-Daten bei nur noch 66,4 Cent pro Euro. Als die EZB die Papiere erwarb, wurde der Bond nur knapp unter dem Nennwert gehandelt. Die Währungshüter stießen in der Vergangenheit Anleihen ab, wenn klar wurde, dass diese nicht den Kriterien des Ankaufprogramms entsprechen. 2018 stießen sie etwa Anleihen des in Schwierigkeiten geratenen Möbeldhändlers Steinhoff ab, nachdem dieser auf Ramschniveau herabgestuft worden war.

So schlimm ist es bei Adler nicht. Jedoch wachsen auch an anderer Stelle Zweifel. Die Bafin untersucht Abschluss und Lagebericht der Tochter Adler Real Estate für 2021. Die Wirtschaftsprüfer von KPMG hatten der Tochter – wie auch der Konzernmutter Adler Group – ein Testat der

2021er-Bilanzen versagt. Die Prüfungsanordnung der Bafin für die Adler Real Estate AG sei dem Unternehmen zugegangen, schrieb der Konzern am Mittwochvormittag in einer Pressemitteilung.

Grund für die Anordnung seien insbesondere „Anhaltspunkte dafür, dass Beziehungen und Geschäftsvorfälle aus diesem Jahr oder früheren Jahren mit nahestehenden Personen oder Unternehmen im Sinne der International Accounting Standard (IAS) 24 in der Konzernrechnungslegung möglicherweise nicht vollständig und richtig erfasst und abgebildet worden sind“, so die Bafin.

Adler gab an, man „begrüße“ den Schritt der Aufsicht. Er werde „einen weiteren Beitrag“ zur Aufklärung der Anschuldigungen eines Leerverkäufers leisten, denen zufolge „nahestehende Personen Einfluss auf Transaktionen und Geschäftsvorfälle genommen“ hätten.

Maßnahmen zur Verbesserung der Transparenz ergriffen

Der Leerverkäufer Fraser Perring und sein Analysehaus Viceroy Research hatten im Oktober 2021 der Adler-Gruppe und nahestehenden Personen Betrug, Täuschung und finanzielle Falschdarstellung vorgeworfen, was Adler bestreitet. Der Konzern geriet dennoch ins Schlingern, weil die Aufklärung einer Sonderuntersuchung von KPMG nicht die gewünschte eindeutige Entlassung brachte. Die Krise eskalierte und erreichte Ende April einen vorläufigen Höhepunkt, als KPMG dem Konzern ein Testat des Abschlusses für 2021 verwehrte. Seitdem ist der Gruppe der Zugang zu frischen Geldern am Kapitalmarkt verwehrt.

Die Vorwürfe Perrings riefen auch die Bafin 2021 auf den Plan. Die Bonner Behörde führt seither ein Bilanzkontrollverfahren bei Adler durch, in dem es um die Jahresabschlüsse 2019 und 2020 geht. Was es mit dem Instrument auf sich hat, macht die Bafin auf ihrer Website deutlich: Eine Voraussetzung für ein anlassbezogenes Bilanzkontrollverfahren sei, dass „konkrete Anhaltspunkte für Rechnungslegungsverstöße vorliegen“. Bilanzkontrollverfahren gelten als scharfes Schwert der Behörde. Die Bafin kann direkt und auch vor Ort bei Unternehmen eingreifen, beispielsweise mit forensischen Mitteln.

Die Bafin machte schon kurz nach Veröffentlichung des Perring-Reports klar: „Wir nehmen den Report ernst und überprüfen die darin erhobenen Vorwürfe. Wenn sich daraus Verdachtsmomente für Straftaten ergeben, zeigen wir diese bei der zuständigen Staatsanwaltschaft an.“ Vor einigen Wochen stellte die Bafin dann Strafanzeige, nachdem sie den Verdacht einer womöglich unrichtigen Bilanzierung hegt.

Ihr Blick richtete sich vor allem auf eine Immobiliendeal aus dem Jahr 2019. Die KPMG-Wirtschaftsprüfer in ihrer Sonderprüfung zu dem Deal festgehalten: Der Verkaufsprozess weise „erhebliche Unklarheiten von der Anbahnung bis hin zur Abwicklung der Transaktion auf“. Unklar sei vor allem die Bewertung der Immobilie von 375 Millionen Euro, die dem Kaufpreis zugrunde lag. Adler habe intern mit einem Wert von 208 Millionen Euro kalkuliert. Die Prüfer hielten fest: „Eine nachvollziehbare Begründung für den höheren Kaufpreis sei nicht vorgelegt worden.“

Adler betonte am Mittwoch, dass ein Kurswechsel zu besserer Compliance stattgefunden habe. Nachdem der Ex-Vonovia-Finanzvorstand Stefan Kirsten den Vorsitz des Verwaltungsrats Mitte Februar übernommen habe, sei ein „umfassendes Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Transparenz und der Corporate Governance“ angeschoben worden.



Adler: Die Bedenken der Investoren sind derzeit groß.

imago images/Dirk Sattler