



KARRIERE ALS BANKER/IN

DIGITALER, DIVERSER, NACHHALTIGER

Banken galten für die Karriereplanung mal als sichere Bank. Heute machen viele Geldhäuser mit Personalabbau, Filialschließungen und Skandalen Schlagzeilen. Trotzdem halten Personaler, Mitarbeitende und Experten die Branche immer noch für extrem attraktiv.

Als Deutschlands zweitgrößte Privatbank Ende September 2020 den Nachfolger für Noch-CEO Martin Zielke präsentierte, da fragten sich viele: Manfred wer? Gerade einmal eineinhalb Jahre hatte Manfred Knof im Banking gearbeitet, zuletzt eine Ebene unter dem Vorstand als Chef der DB Privat- und Firmenkundenbank. Den größten Teil seiner Karriere verbrachte der gebürtige Kölner nach Jurastudium, Promotion und einer kurzen Station bei der Unternehmensberatung Kienbaum jedoch bei Deutschlands größter Versicherung. Gut 20 Jahre lang blieb der heute 55-Jährige schließlich der Allianz treu, bei der er 1996 als Projektleiter in München ein- und bis zum Vorstandsvorsitzenden der Allianz Deutschland AG aufstieg.

Zu wenig Banking-Erfahrungen für die herausfordernde Sanierungsaufgabe bei dem MDax-Konzern, bemängelten seine Kritiker nach der Bekanntgabe der überraschenden Personalie. Der damals gerade angetretene neue Commerzbank-Aufsichtsratschef Hans-Jörg Vetter sah das naturgemäß anders, lobte Knof vielmehr als erfahrenen und umsetzungsstarken Topmanager, der sich in unterschiedlichsten Aufgaben in der Finanzdienstleistungsindustrie bewiesen habe. Weggeführten beschreiben den neuen CEO als fokus-

siert, direkt und guten Zuhörer. Er mache, was er sage. Ein charismatischer Redner sei er hingegen nicht. „Umsetzen und liefern“, das unterscheide ihn am meisten von anderen Managern, sagt Knof über sich selbst. Anfang Januar 2021 trat der Vater von zwei Söhnen seinen neuen Posten an. Und spätestens seither dürfte der Name einer breiten Öffentlichkeit bekannt sein.

Keine Bank sorgt aktuell für so viele Schlagzeilen wie die Commerzbank. 10.000 Stellen brutto sollen laut Arbeitsdirektorin Sabine Schmittroth bis 2024 wegfallen. Die Zahl der Filialen will das Institut von aktuell 790 auf bundesweit 450 Standorte drastisch verringern. Wegen Umbaukosten und Corona-Belastungen rechnet die teilverstaatlichte Bank auch 2021 mit Verlusten. Und erneut wechselt die Spitze des Aufsichtsrats, nachdem sich Hans-Jörg Vetter nach nur wenigen Monaten aus gesundheitlichen Gründen zurückgezogen hatte.

Der Fachkräftemangel sorgt für Bewegung in der Branche

Längst gilt ein Arbeitsplatz bei den Geldhäusern nicht mehr als sichere Bank. Zwischen der Jahrtausendwende und 2019 sank die Zahl der Beschäftigten laut AGV Banken (dem Ar-

beitgeberverband des privaten Bankgewerbes) allein bei privaten Banken und Bausparkassen um 90.450 auf 162.300 Mitarbeiter. Dazu leidet das Image der Branche unter Skandalen wie CumEx sowie Restrukturierungen. Laut einer Umfrage der Gesellschaft für Sozialforschung Forsa landeten Bank-Manager und -Angestellte nach Politikern, Mitarbeitern von Telefongesellschaften und Werbeagenturen sowie Versicherungsvertretern auf dem fünften Platz in der Liste der Berufsgruppen mit dem schlechtesten Ansehen.

Trotzdem halten Personalberater wie Aleksander Montalbetti von Signium International die Branche immer noch für extrem attraktiv. „Die großen Treiber sind die Themen Diversity, Digitalisierung und Nachhaltigkeit.“ Die Corona-Pandemie habe zudem gezeigt, wie systemrelevant die Kreditinstitute seien, ergänzt Vanessa Sproedt-Graef, Direktorin beim Personaldienstleister Robert Half. Außerdem werde in der Branche immer noch sehr gut gezahlt.

Und was vielen Banken Sorgen bereitet, birgt für Bewerber Chancen. Denn auch der Fachkräftemangel sorgt für Bewegung, zwischen den privaten, öffentlich-rechtlichen und genossenschaftlichen Instituten ebenso wie zwischen den Branchen. „Es sind nicht nur vielfältigere Karrieren in den Banken möglich, sondern es gibt auch mehr Wechsel zwischen den Häusern“, beobachtet etwa Christoph Auerbach, Personalleiter bei der Hypo Vereinsbank. Zudem gebe es mehr Quereinsteiger aus unterschiedlichen Branchen, gerade im Vertrieb.

Über mangelnde Aufträge von Finanzdienstleistern klagen die Headhunter nicht. „Gute Bankkaufleute sind immer begehrt. Und Banken, die Personal abbauen, suchen

zurzeit verstärkt auch Interim-Manager und Zeitarbeiter“, beobachtet etwa Sproedt-Graef.

„Wir werden in diesem Jahr mehrere hundert Stellen besetzen“, sagt Auerbach. „Wir suchen nach wie vor sehr stark, vor allem Spezialistenprofile und Nischenpositionen“, erklärt Nicole Schalke, Leiterin Talent Sourcing bei der Deutschen Bank. Konkret: IT-Fachkräfte, Experten für Agilität, Risikomanagement sowie Regulatorik (Anti-Financial Crime, Compliance), aber auch Mitarbeitende mit starkem Vertriebshintergrund für die Beratung von Kunden.

Auch die Commerzbank baut nicht nur ab, sondern auch auf. 2.500 Arbeitsplätze sollen in den nächsten Jahren neu hinzukommen. Die SolarisBank will von zuletzt 400 auf 500 Mitarbeitende aufstocken, sucht Software-Entwickler sowie Experten für Legal, Compliance und Risk Management. Innerhalb der Institute würden vermehrt Prämien ausgelobt, wenn Mitarbeiter neue Kollegen suchen und finden würden, beobachtet Vanessa Sproedt-Graef.

Mehr Chancen für Azubis und Quereinsteiger

Den gestiegenen Bedarf an Nachwuchskräften spiegelt die Ausbildungsquote wider. War diese laut AGV Banken seit 2010 kontinuierlich gesunken, zog sie zuletzt wieder an. Bei Schulabgängern gilt der Beruf immer noch als attraktiv. Für die insgesamt 17 Ausbildungsberufe und dualen Studiengänge in der Deutschen Bank und Postbank etwa habe man unter 22.000 Bewerbern 570 auswählen können, sagt Katja Hain, Leiterin des strategischen Teams der Ausbildung und Nachwuchsgruppen.

„Bei der Deutschen Bank profitieren Auszubildende und dual Studierende von zahlreichen zusätzlichen Trainings, Workshops, Planspielen sowie Veranstaltungen und können sich auch sozial engagieren, so Hain. Doch auch die Bank gewinnt. „Unsere Auszubildenden und dual Studierenden tragen entschieden

zum künftigen Erfolg der Bank bei, indem sie die Organisation diversifizieren und Fähigkeiten aufbauen, die an den Erfordernissen der künftigen Arbeitskräfte sowie den Kunden der Zukunft ausgerichtet sind.“ Um diese digitalen Talente gewinnen zu können, hat die Deutsche Bank im vergangenen Jahr die Präsenz der Marken Deutsche Bank und Postbank in Online-Portalen, auf virtuellen Messen sowie in den sozialen Medien verstärkt.

Neben den klassischen Bankkauffleuten brauchen die Banken bei ihrer Transformation zu Technologie-Unternehmen zudem verstärkt andere Profile und Kompetenzen. Das bietet Chancen für Quereinsteiger auch aus finanzfernen Branchen wie Technologie-Unternehmen.

„Viele der in der Zentrale zu besetzenden Positionen sind keine klassischen Bankprofile. In vielen Infrastrukturfunktionen ist eine Bankausbildung nicht notwendig, sondern es zählen eher die relevante Berufserfahrung bzw. ein entsprechendes Studium“, so Nicole Schalke. Für Schwung am Arbeitsmarkt sorgen zudem die mittlerweile mehr als 700 FinTechs. Jedes fünfte deutsche FinTech beschäftige mehr als 50 Mitarbeitende, im Start-up-Ökosystem insgesamt seien es nur fünf Prozent, heißt es im „FinTech Startup Monitor 2021“.

Dass beim Thema Frauen in Führungspositionen – egal ob beim FinTech oder der Traditionsbank – dringender Handlungsbedarf besteht, scheint sich zumindest langsam durchzusetzen. Laut AGV Banken stieg deren Anteil 2019 bei privaten Banken um magere 0,6 Prozentpunkte auf 34,3 Prozent. Das soll sich ändern. „Neben den gesetzlichen Vorgaben zur Frauenquote in Führungsrollen haben sich einige Bereiche eigene Diversity- und Inclusion-Ziele auferlegt, die den Rekrutierungsprozess beeinflussen“, sagt Schalke. Die Deutsche Bank wolle zunehmend weibliche Digital-Talente anziehen und kooperiere deshalb zum Beispiel mit den „Global Digital Women“.

Es wächst offenbar die Erkenntnis, dass Unternehmen mit diversen Teams erfolgreicher, kreativer und produktiver sind. „Wir steigern somit unsere Innovationsfähigkeit. Unterschiedlicher beruflicher und kultureller Hintergrund sorgen für neue Sichtweisen und Denkansätze, Vielfalt prägt gute Arbeitsatmosphäre und somit Zufriedenheit und Motivation“, unterstreicht Schalke.

Auch die Solarisbank will die Frauenquote erhöhen. „Wir lassen uns gerade beraten, um auf diesem Feld noch besser zu werden“, sagt Stephanie Schumacher, VP People & Organisation. Wichtig ist es für sie, zu handeln. „Wir prüfen zum Beispiel regelmäßig, ob es einen Gender-Pay-Gap gibt.“ Die letzte Analyse habe keine Unterschiede gezeigt. Zudem unterstütze die Bank Mitarbeitende nach der Elternzeit bei ihrer Rückkehr. Auch Stellenausschreibungen gestaltet die Solarisbank heute bewusst so, dass sie für Männer und Frauen gleichermaßen einladend und nicht mit unrealistischen Anforderungen überfrachtet sind.

Arbeiten in der Bank wird immer digitaler

Nicht nur diverser, auch noch deutlich digitaler wollen die Institute werden. „Aktuell besetzen wir überwiegend Positionen für die Transformation der Finanzdienstleistungsindustrie“, sagt Berater Montalbetti. Die besten Chancen bei der Suche nach Top-Talenten hätten Institute, die ihre Prozesse schon stärker digitalisiert hätten. „Die Bewerber wollen die Branche mitprägen, das übt einen großen Reiz aus.“

Fündig werden die Banken u. a. bei FinTechs, die vermehrt sichere Arbeitsplätze bieten. Stärker sei allerdings nach wie vor die Bewegung von Banken zu FinTechs. „Für die FinTechs sind die Banker mit ihrer Erfahrung inklusive BaFin-„Führerschein“ und auch wegen ihrer Netzwerke für die Stärkung des Vertriebs interessant“, so Montalbetti. In der Regel sei das Fixgehalt zwar niedriger, aber über die



Mitarbeiterbeteiligung könnte sich ein Wechsel rechnen. „Letztlich ist das eine Wette.“

Bei der HVB beobachtet Christoph Auerbach eine Wechselbereitschaft in beide Richtungen. Es gebe aber auch bereits erste Rückkehrer von Bankern aus der Welt der Fin-Techs. Jedoch kämpft auch die digital so versierte Szene um Tech-Talente. Die Solarisbank baute eigens einen Tech-Hub in der Ukraine auf, um vor Ort Freelancer zu rekrutieren. Der in München ansässige Robo-Marktführer Scalable Capital gründet eine Berliner Dependence, um dortigen „Tech-Talenten“ einen „Anlaufpunkt zu bieten“, so CEO Erik Podzuweit.

Die Institute wollen sich querbeet diverser, digitaler und schließlich nachhaltiger aufstellen. Um die Mitarbeiter fit zu machen für

eine grünere Zukunft, hat etwa die HypoVereinsbank im vergangenen Jahr als erste deutsche Bank Schulungsprogramme mit der European Business School entwickelt, jeweils zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Firmenkunden- und der Privatkundenbetreuer. Themen sind zum Beispiel die Transformation der Wirtschaft, wissenschaftliche Grundlagen des Klimawandels, nachhaltige Unternehmensfinanzierungen, Taxonomie, nachhaltige Risikostrategien, illiquide Anlagen sowie Mythen rund um nachhaltige Geldanlagen. „Neben einem überzeugenden ESG-Produktangebot und innovativen Beratungstools machen der Mindset und das Know-how der Mitarbeitenden in der Beratung zu Nachhaltigkeitsthemen den Unterschied“, ist Personalleiter Auerbach überzeugt.

Die ausgebildeten Kollegen, die eine Zertifizierung als „Sustainable Finance Expert“ erhalten, fungierten mit ihrer hohen Kompetenz in diesem Bereich als Botschafter des Nachhaltigkeitsgedankens. „Immer mehr Banken werden auch auf dem C-Level einen Chief Sustainability Officer verankern“, ist Berater Montalbetti überzeugt. In der Technologiebranche, etwa bei Apple, sei nachhaltiges Wirtschaften sogar schon Teil der erfolgsabhängigen Vergütung. Ökobanken wie die GLS Bank oder die niederländische Triodos Bank machten vor, wie erfolgreich grüne Finanzprodukte seien.

Punkten will die HypoVereinsbank zudem mit ihrem Social Impact Banking, das sie 2019 startete und mit dem sie Unternehmen und Organisationen unterstützt, die eine messbare positive gesellschaftliche Wirkung haben sowie die Finanzbildung in der Bevölkerung fördern. „Heute hinterfragen die Mitarbeitenden viel stärker als früher, welchen gesellschaftlichen Beitrag sie mit ihrer Arbeit leisten. Mit ihrem Engagement für Social Impact Banking oder auch bei anderen sozialen Initiativen der Bank haben sie die Möglichkeit, sich einzubringen“, unterstreicht Auerbach. Um das soziale Engagement zu fördern, gewährt die Bank bis zu zwei Tage Sonderurlaub.



Arbeitsplatz Bank: Längst nicht mehr statisch

Wie viel Bewegung im Markt ist, zwischen den drei Säulen privat, öffentlich-rechtlich und genossenschaftlich, von Banken zu FinTechs, von FinTechs zu Banken und zwischen den Branchen, das zeigen nachfolgend einige Beispiele:

Zwischen den Säulen

- ▷ Helmut Gottschalk, ehemaliger Aufsichtsratschef der DZ Bank und Chef der Volksbank Herrenberg-Nagold-Rottenburg, soll nach der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 neuer Aufsichtsratsvorsitzender der Commerzbank werden. (Die Entscheidung fiel nach unserem Redaktionsschluss.)
- ▷ Jenny Friese, zuletzt Bereichsvorstand Wealth Management, Privat- und Unternehmenskunden bei der Commerzbank, rückte im Dezember 2020 als erste Frau in den Vorstand der genossenschaftlichen Apotheker- und Ärztebank auf.

Von der Bank zum FinTech

- ▷ Dr. Markus Pertlwieser, ehemaliger Digitalchef der Deutschen Bank, leitet seit Februar 2021 die Neobank Penta.
- ▷ Matthias Hach, Ex-Comdirect-Vorstand, führt seit März 2021 den Online-Broker wallstreet:online AG als neuer CEO.

Vom FinTech zur Bank (und zurück)

- ▷ André M. Bajorat, viele Jahre CEO beim FinTech-Pionier figo, stieß 2020 zur Deutschen Bank und wurde Head of Strategy Corporate Bank.
- ▷ Dr. Dominik Steinkühler, einst Gründer des Berliner Kredit-Fintechs Lendico und danach dreieinhalb Jahre bei der Commerzbank, kehrte als CFO beim Berliner Insurtech Friday in die Tech-Branche zurück.



Um IT-SpezialistInnen einen kompakten und praxisnahen Einblick in die Bankbranche und das Marktumfeld zu vermitteln, hat der Bank-Verlag einen neuen, modularen Online-Zertifikatslehrgang entwickelt:

„Bankmanagement für IT-Experten und Data Scientists in Kreditinstituten und FinTechs“

Die Termine sind am 9. September sowie 28./29. September 2021. Weitere Informationen finden Sie unter www.bv-events.de oder per Telefon +49 (0)221/5490-133

Zwischen den Branchen

- ▷ Frauke Hegemann, Ex-Chefin der Quickborner Online-Bank Comdirect, wechselte Anfang 2021 als Geschäftsführerin zum Versicherungs- und Finanzkonzern Signal Iduna.
- ▷ Dr. Carolin Gabor, zuletzt Mitglied der Geschäftsführung beim FinTech-Seriengründer Finleap und eine der einflussreichsten Frauen in der Szene, rückte im April 2021 an die Spitze des Online-Versicherers Movinx.
- ▷ Dr. Birte Sewing, Aufsichtsratschefin der Solarisbank AG, startete bei McKinsey, arbeitete als Managerin bei der Commerzbank, der Deutschen Bank und der Versicherung Ergo, bevor sie Ende 2019 als COO in das Führungsteam von Finleap wechselte. Den ehemaligen Company-Builder wird sie in diesem Jahr wieder verlassen, so Finanzszene.
- ▷ Dr. Jan Kemper, designerter CFO bei N26, war zuletzt Managing Director beim Reise-Start-up Omio, Finanzchef bei Pro Sieben Sat 1 und begleitete als CFO den Börsengang des Modehändlers Zalando.
- ▷ Johannes Schaback, zuletzt CTO beim Möbelhändler home 24, wechselte am 1. Mai in dieselbe Funktion zum deutsch-britischen FinTech SumUp.
- ▷ Dr. Virginia Bastian, noch HR Group Director bei der Nestlé Deutschland AG, übernahm im Mai bei der Deutschen Bank die Position des Global Head of Talent & Development.

Die Karriere in der Finanzwelt, sei es als interner Aufsteigender oder externer Neuzugang, versüßt die Branche trotz aller Sparkurse immer noch mit zahlreichen Benefits. „Dem War for Talents können wir uns in Berlin nicht entziehen. Hier gibt es viele starke Marken. Entsprechend müssen wir uns als attraktiver Arbeitgeber positionieren“, sagt Stephanie Schumacher von der Solarisbank, die zuvor beim Online-Modehändler Zalando arbeitete. Mobil arbeiten müssen die Mitarbeitenden nicht unbedingt zuhause. In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und nach Absprache mit der Führungskraft können sie den Schreibtisch für eine gewisse Zeit ins Ausland verlagern. Jährlich gewährt Solaris zudem ein

Budget von 1.000 Euro, um die persönliche Weiterentwicklung oder auch Gesundheit zu fördern, etwa das Fitnessstudio oder die Yoga-Ausrüstung. Mit weiteren 300 Euro jährlich können die Beschäftigten ihr Homeoffice aufrüsten. Zusätzlich trägt die Bank mit Yogastunden, Deutsch- und Englischkursen sowie einem BVG-Zuschuss zur Work-Life-Balance bei. „Vorrangig ist aber, dass der Cultural Fit stimmt“, betont Schumacher. Ein Miteinander über verschiedene Funktionen hinweg, kurze und schnelle Entscheidungswege sowie agiles Arbeiten, damit müsse man klarkommen, damit der Aufstieg gelinge.

Wie vielfältig und attraktiv junge Mitarbeiter die Branche erleben, beschreibt Patrizia Mangold, Trainee bei der HypoVereinsbank. Nach einem Bachelor in Global Business Management und einem berufs begleitenden Master in International Management, den sie bei einem Industrieunternehmen erwarb, kam sie als Quereinsteigerin zur HVB. Zwölf Monate lernt sie gerade als Trainee alle Facetten des Bankbetriebs kennen. „Kaum eine Branche ist so vielfältig“, findet die 26-Jährige. Sie schätzt vor allem die abwechslungsreichen Aufgaben, die Chance, sich cross-divisional vernetzen zu können und nicht zuletzt die Internationalität der paneuropäischen Bank.

Die Themen Digitalisierung und Nachhaltigkeit, nicht nur in der Bank, auch außerhalb, liegen auch dem neuen CEO der Commerzbank am Herzen. Nach dem Ausscheiden bei der Allianz engagierte sich Manfred Knof als Berater und Investor in der Start-up-Szene, wurde Aufsichtsrat eines Spezialisten für Künstliche Intelligenz und Datenanalyse. Er investierte in ein Unternehmen, das Bionahrung produziert, und beriet eine Firma aus San Francisco, die papierbasierte Prozesse digitalisiert. Der Naturmensch, der betont, dass er im Gegensatz zu seinen Kollegen kein Golf spiele, zieht Radfahren, Joggen, Wandern und Spaziergänge mit seinem Hund vor. Eine Weile hielten seine Frau und er sogar Hühner.

POWERFRAUEN

Wenn **Valerie Schüler** Freunden und Bekannten von ihrem Job erzählt, muss sie gelegentlich etwas Aufklärungsarbeit leisten. „Da fallen dann schnell Begriffe wie Trader und Zocker. Wie viel Wissen man für den Beruf braucht, und wie vielschichtig die Arbeit ist, das können sich viele gar nicht vorstellen“, er-

zählt die 38-Jährige, die bei der DWS einen Aktienfonds für deutsche Nebenwerte managt und die Verantwortung für 500 Mio. € an Kundengeldern trägt. Das macht sie offenbar so erfolgreich, dass sie in einer Untersuchung des britischen Finanzdienstleisters Citywire mit einem Top-Rating bewertet wurde – als einzige deutsche Fondsmanagerin. Im Jahr 2020 hatte die gebürtige Regensburgerin mit ihrem Fonds, dem DWS German Small/Mid Cap, eine Rendite von 23,75 Prozent nach 35 Prozent im Jahr zuvor erwirtschaftet.

Eine hohe Affinität zu Zahlen entwickelte die Portfoliomanagerin zwar schon in der Schulzeit. Aber erst bei einem Praktikum im Aktienresearch der DWS während ihres Wirtschaftsstudiums kristallisierte sich heraus, in welche Richtung es beruflich gehen könnte. „Die Kombination aus quantitativer und qualitativer Bewertung von Unternehmen hat mich fasziniert.“ Nach dem Abschluss als Diplom-Betriebswirtin an der HHL Leipzig Graduate School und einem MBA an der University of Illinois startete Schüler Anfang 2007 bei der DWS in Frankfurt – und blieb.

In der Finanzwelt gehört Schüler zu einer kleinen Minderheit. Gerade mal 14 Prozent der Fondsmanager sind bei der DWS weiblich. Laut Citywire belegt der Vermögensverwalter der Deutschen Bank im Quotenranking unter deutschen Fondshäusern damit immerhin Platz eins, gefolgt von Deka Investments (13 Prozent), Allianz Global Investors (12 Prozent) und Union Investment (7 Prozent). Zum Vergleich: Die internationale Konkurrenz wie HSBC Global oder die italienische Eurizon Capital kommen auf Werte von 21 bzw. 33 Prozent. Wenn es in dem Tempo weitergehe wie bisher, werde man erst im Jahr 2215 eine Parität zwischen weiblichen und männlichen Fondsmagern haben, sagt Nisha Long, die Autorin der Citywire-Studie.

Die DWS will das Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen künftig noch stärker nutzen. In diesem Jahr sollen auf der ersten und zweiten Führungsebene 26 bzw. 29 Prozent der Positionen mit Frauen besetzt werden. Deren Aufstieg fördern die Frankfurter vor allem mit Mentoring.



Valerie Schüler,
Fondsmanagerin bei DWS.



Nicole Schalke,
Leiterin Talent Sourcing bei der Deutschen Bank.

Ihre Trophäe hat Edda Schröder im Flur ihrer Frankfurter Geschäftsräume aufgestellt, gut sichtbar für alle Kollegen und Kolleginnen. „Die Auszeichnung haben wir uns schließlich alle zusammen verdient“, findet die Mikrofinanzunternehmerin, die jüngst vom Karrierenetzwerk „Fondsfrauen“ zur „Frau des Jahres“ gekürt wurde. Als dessen Mitgründerin, Anne Connelly, sie telefonisch zum Award beglückwünschte, sagte die 56-Jährige erst einmal nichts. „Mir fehlten schlicht die Worte. Und das kommt nicht gerade häufig vor.“ Schröder sei für ihr Engagement für Frauen in Schwellenländern geehrt worden, aber auch für ihre besondere unternehmerische Leistung als Pionierin in Sachen Mikrofinanz, erklärt Connelly. Dass der ersten Sprachlosigkeit ein Gefühl des Stolzes folgte, verhehlt die Chefin von heute 22 Mitarbeitern – darunter knapp 60 Prozent Frauen – nicht. Und dann habe sie noch einmal reflektiert, wie alles begonnen habe.

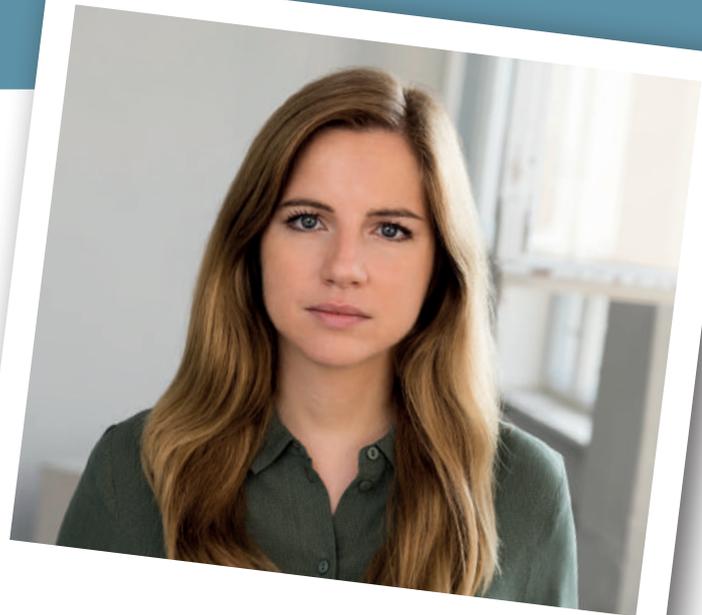


Edda Schröder,
Invest in Visions.

2006 arbeitete Schröder in Frankfurt als Deutschland-Chefin des britischen Fondshauses Schroders, hatte Spaß am Job und musste sich über ein gesichertes Einkommen keine Sorgen machen. Doch während einer privaten Reise nach Peru stellte die Finanzexpertin fest, dass es einen Bereich gibt, der sie noch viel stärker fasziniert. „Durch Zufall habe ich vor Ort Projekte besuchen können, bei denen sich Frauen engagierten, um ihren Familien ein besseres Auskommen zu sichern“, erinnert sich Schröder. Zurück in Deutschland gründete die gelernte Bankkauffrau mit ihrem eigenen Kapital die Invest in Visions GmbH zunächst als „One Woman Show“ und brachte fünf Jahre später den ersten Mikrofinanzfonds in Deutschland auf den Markt. Bis heute hat die Unternehmerin drei Fonds mit einem Gesamtvolumen von 880 Mio. € aufgelegt, darunter einen großen Publikumsfonds und zwei Spezialfonds für institutionelle Kunden. Die von den Anlegern investier-

ten Mittel vergeben Mikrofinanzinstitute in Entwicklungs- und Schwellenländern als Kredit an Menschen, die mit Kleinstunternehmen den Lebensstandard ihrer Familie verbessern oder finanzielle Engpässe – etwa in Folge von Dürre oder Überschwemmungen – überbrücken müssen. „In mehr als der Hälfte der Fälle profitieren Frauen von dem Kapital und bekommen dadurch die Chance auf eine bessere Zukunft“, unterstreicht die Expertin für Impact Investment.

Unterstützt werden zum Beispiel Bauern, die Geld für Saatgut und landwirtschaftliche Geräte brauchen, Betreiber von kleinen Shops oder auch Hühnerfarmen. In Kenia sei jüngst eine Privatschule finanziert worden. Aktuell ist Invest in Visions in 34 Ländern rund um den Globus aktiv, von großen Staaten wie Kenia bis zu kleinen Ländern wie Haiti. Privatanleger, die mit ihrer Anlage nicht nur einen finanziellen Ertrag, sondern auch eine soziale Rendite erzielen wollen, bekamen 2020 eine Verzinsung von 0,92 Prozent.



Stephanie Schumacher,
VP People & Organisation bei der Solarisbank.



Nachwuchstalent: Patrizia Mangold,
Trainee bei der HypoVereinsbank.

Autorin



Eli Hamacher ist Diplom-Volkswirtin und arbeitet seit 30 Jahren als Wirtschaftsjournalistin. Die Freelancerin schreibt für „die bank“ vor allem über die Branche und Porträts über einzelne Unternehmen. Ein weiterer Fokus ihrer Arbeit sind Auslandsmärkte.