

Vita

Evi Vogl

Geb. 1963 in München, **Bankfachwirt** und danach **MBA** in Chicago und Stanford

Berufseintritt bei der **HypoVereinsbank**, Wechsel in die Geschäftsleitung von Pension Consult, **Baring AM** und als Sprecherin von **BNP Paribas AM**

Von 2011 bis 2020 verantwortete sie als **CEO von Amundi Deutschland** die strategische Ausrichtung des Unternehmens. Heute stellt sie ihr Wissen als Beraterin, Mitglied in Beiräten und **Aufsichtsräten** zur Verfügung.

TOP-MANAGERIN

VOGL: Flexibilität als Zauberwort für die Arbeitswelt von morgen



INTERVIEW

Raus aus der Komfortzone

Nur rund jede vierte Bewerbung in der Asset-Management-Branche kommt von einer Frau. Der Frauenanteil in Spitzenpositionen beträgt sogar nur 13 Prozent. Warum ist die Fondsbranche so männerlastig?

Evi Vogl: Ich glaube, die öffentliche Wahrnehmung ist stark beeinflusst durch das Image des Investment-Bankers. Denken Sie an Filme wie „Wall Street“, „The Wolf of Wall Street“ oder die Serie „Bad Banks“. Es wird ein Bild gezeichnet von Menschen, deren Wertesystem überwiegend von Maximierung des Profits geprägt ist. Die wiederkehrenden Betrugsfälle wie Cum-Ex-Geschäfte und Umgehung von Sanktionen erhärten dies noch. Frauen fühlen sich von einem solchen Berufsumfeld nicht angesprochen. Hier muss die Branche dringend an einem differenzierteren Bild arbeiten.

Was ist erstrebenswert an einer Karriere in der Fondsbranche?

Vogl: Eines der wichtigsten Themen, das uns alle derzeit beschäftigt, ist der Transformationsprozess zu einer nachhaltigeren Gesellschaft. Die Politik hat hier der Finanzwirtschaft eine zentrale Rolle zugewiesen. Man kann in allen Aufgabenbereichen der Fondsbranche positiven Einfluss nehmen und an der Gestaltung der Zukunft mitwirken. Das beginnt bei der Analyse von Firmen und Branchen.

Wir müssen Fragen stellen: Wer treibt durch Innovationen den Wandel voran? Welche Firmen hängen in ihren Anstrengungen, den CO₂-Ausstoß zu verringern, hinterher? Welche Firmen sind führend in der Diversität ihrer Teams und des Managements? Wie fließen die Daten der Analysen in die Anlageentscheidungen ein? Wohin allokalieren wir die anvertrauten Gelder? Wie kann eine gute Balance der Investments erreicht werden? Wie motiviere ich Unternehmen, die Anstrengungen zu mehr Energieeffizienz zu erhöhen? Genauso wichtig ist die Kontrolle der Anlageentscheidungen.

Die **Fondsbranche** hat bei Frauen ein schlechtes Image. Woher das rührt und warum die **Karrierechancen für Frauen** derzeit hervorragend sind, sagt Branchenkennerin **Evi Vogl**

von HEIKE BANGERT

Hier sind die Abteilungen Risikomanagement und Compliance gefragt. Erreichen wir die Vorgaben, die uns unsere Kunden gesetzt haben? In der Kommunikation und im Marketing ist es wichtig, richtig aufzuklären und zu informieren, wie die Anleger Einfluss nehmen können. Das sind nur einige Beispiele dafür, warum es sehr spannend, aber auch sehr sinnstiftend sein kann, in der Branche zu arbeiten.

Wie kann ich mich als Frau behaupten?

Vogl: Ich finde es schade, dass wir über diese Frage sprechen müssen. Wir repräsentieren die Hälfte der Gesellschaft. Warum also sollte man sich behaupten? Vermutlich ist man dort mit diesem Thema konfrontiert, wo man gefühlt Teil einer Minderheit ist.

Welches sind Ihre Tipps für Frauen, um in der Finanzbranche Karriere zu machen?

Vogl: Die Chancen für Frauen in der Branche waren nie besser als heute, und zwar nicht nur wegen der Anstrengungen der Firmen für mehr Diversität. Die weiblichen Stärken sind gefragter denn je.

Tipp 1: Perspektive ändern, sich für die Branche begeistern und bewerben!

Tipp 2: Vernetze dich, schließe dich internen und auch externen Netzwerken an.

Tipp 3: Suche dir Mentoren, die dich in der jeweiligen Phase deiner Karriere sinnvoll begleiten können. Diese sollten passend sein. Zu viel Abstand in Alter und Seniorität kann hinderlich sein.

Tipp 4: Tue Gutes und rede darüber. Das machen die männlichen Kollegen auch. Berichte über deine Leistungen nicht nur in Einzelgesprächen, sondern auch im Team. Wenn Ergebnisse in einer Gruppe erarbeitet werden, melde dich, wenn es um die Präsentation der Ergebnisse geht. Werde sichtbar!

Tipp 5: Warte nicht darauf, entdeckt zu werden! Ich habe in meinem Berufsleben so viele tolle Frauen erlebt, die über enorm viel Erfahrung und Wissen verfügen. Wenn es dann aber um die Besetzung von offenen Positionen und Projektleitungen geht, melden sie sich nicht. Das beginnt schon bei den Hochschulabsolventen. Bei gleichen Lebensläufen verweisen die Frauen im Interview auf ihre Lücken, die sie aus ihrer Sicht im Vergleich zum Jobprofil haben. Die jungen Männer fragen hingegen nach dem nächsten Schritt. Also raus aus der Komfortzone und aktiv ansprechen, dass man mehr Verantwortung übernehmen möchte.

Was können Frauen von Ihnen lernen?

Vogl: Es ist wichtig, neugierig zu sein und zu bleiben, sonst verpasse ich viele Chancen. Auch ein abgeschlossenes Studium bedeutet nicht das Ende der Reise. Es ist eigentlich der Anfang, sich immer wieder mit neuen Themen beschäftigen zu dürfen.

Was waren die Meilensteine Ihrer Karriere?

Vogl: Meilensteine klingt für mich zu sehr nach geplantem Prozess. Es ist unmöglich, heute Erfolgsfaktoren vorherzusagen, die den Karriereweg der nächsten 30 Jahre bestimmen. Dazu ist die Welt zu sehr von Innovation und Veränderung geprägt. Ich glaube, es sind eher grundsätzliche Eigenschaften, die wichtig sind. Neben der Offenheit und Neugierde zählt für mich der Spaß am Machen-Können. Zum Machen muss ich nicht unbedingt CEO sein, das geht auch als Teil eines gut funktionierenden Teams. Man sollte sich nicht scheuen, Verantwortung zu übernehmen oder Entscheidungen zu treffen. Die werden nie alle richtig sein, weil wir ja mit Prognosen zur zukünftigen Entwicklung arbeiten. Aber ohne Entscheidungen treiben wir planlos umher. Last, but not least –

„Die Karriere-Chancen für Frauen waren nie besser als heute. Die weiblichen Stärken sind gefragter denn je“

Veränderung sollte man nicht als Bedrohung, sondern als Chance begreifen. Mein größter Karriereknick war gleichzeitig die Chance eines fantastischen Neuanfangs.

Ist Ihre Karriere eine Blaupause?

Vogl: Karrieren werden meiner Meinung nach künftig ganz anders verlaufen. Der Wechsel zwischen Selbstständigkeit, Arbeit in Unternehmen, im Gemeinwesen oder der Politik wird viel fließender werden. Die Welt verändert sich mit zunehmendem Tempo, daher wird gewinnen, wer flexibel damit umgeht.

Was hat die Frauenquote für Aufsichtsräte bewirkt?

Vogl: Leider erreicht man mit einer Frauenquote in den Aufsichtsräten nicht das notwendige Momentum. Es fehlt vielmehr an Entscheiderinnen in Vorständen und Geschäftsführungen, die gezielt Frauen fördern. Ob der Druck nun privatwirtschaftlich entsteht wie durch die 30-Prozent-Initiativen in Großbritannien und Frankreich oder durch eine gesetzliche Quote, kann diskutiert werden. Auf jeden Fall brauchen wir mehr Geschwindigkeit.

Wie gehen die Jüngeren damit um?

Vogl: Die Babyboomer mussten sich immer im Wettbewerb beweisen, es gab ja so viele von uns. Mit den Millennials übernimmt eine Generation die Verantwortung, die schon ein anderes Wertesystem mitbringt. Es wird zum Teil lieber auf einen Karriereschritt verzichtet als auf den freien Freitag. Meine Generation darf nicht den Fehler machen, dies als mangelndes Interesse für den Job oder als fehlende Leistungsbereitschaft zu werten. Umgekehrt sollten die Millennials in den Dialog mit den Babyboomern und der GenZ treten und ihre Vorstellungen über die Gestaltung der Arbeitswelt diskutieren.

Und wie sieht die Arbeitswelt von morgen aus?

Vogl: Das Zauberwort heißt Flexibilität. Wir müssen uns von starren Rahmenbedingungen verabschieden. Das betrifft Organisationsstrukturen und Hierarchien, wöchentliche Arbeitszeiten und Lebensarbeitszeit. Die Politik muss dafür den Rahmen schaffen. ■

money motion

Das Interview auf YouTube

Sie wollen das Interview mit Evi Vogl in voller Länge als Video sehen? Dann surfen Sie einfach auf YouTube und genießen Sie die Ausführungen kostenlos!



Hier geht's zum Video

