

**A**m 26. Januar 2014 hängt sich William Broeksmit in seinem Haus in London. Der 58-Jährige ist einige Monate zuvor als Risiko-Chef der Deutschen Bank in Rente gegangen. Zwei Tage später springt Gabriel Magee, 39, Investmentbanker bei JP Morgan, vom Dach des Londoner Büroturms der Bank in den Tod. Drei Tage danach wird Mike Dueker, 50, Chefökonom von Russel Investment, tot in Washington gefunden. Wieder drei Tage später bringt sich JP-Morgan-Manager Ryan Henry Crane in seinem Haus nahe New York um. Am 18.

VON TINA KAISER, ANNE KUNZ  
UND NINA TRENTMANN  
AUS NEW YORK, FRANKFURT UND LONDON

Februar springt der 33-jährige Händler Li Junjie vom Dach seines Arbeitgebers JP Morgan in Hongkong. In Singapur lässt sich zehn Tage danach die 28-jährige Autumn Radtke, Chefin der Bitcoin-Börse First Meta, vom Dach eines 25-stöckigen Apartmenthauses fallen. Am 11. März wirft sich Edmund Reilly, Händler der New Yorker Risikokapitalfirma Vertical Group, vor einen Zug. Einen Tag später springt der 28-jährige Kenneth Bellando, Banker der Investmentfirma Levy Capital, vom Dach seines New Yorker Wohnblocks in den Tod.

Acht Freitode in weniger als drei Monaten – selbst zu Hochzeiten der Finanzkrise hat es nie so viele Suizide von Bankern und Brokern in so kurzer Zeit gegeben. Auf den ersten Blick erscheint das Phänomen unerklärlich, schließlich geht es den Banken inzwischen wieder gut. Die meisten Finanzhäuser haben sich von der Krise erholt, an den meisten Märkten steigen die Kurse.

Doch bei den Bankern selbst kommt der Aufschwung nicht mehr an. In den vergangenen sechs Jahren sind an den großen Finanzplätzen New York, London und Frankfurt Abertausende Jobs weggefallen. So wurde an der Wall Street jede zehnte Stelle gestrichen. Das Arbeitsvolumen in der ohnehin für nächtliche

Überstunden und Sonderschichten am Wochenende bekannten Branche ist jedoch gleich geblieben. Weniger Menschen müssen noch mehr arbeiten. Zunehmend empfinden die Mitarbeiter die Arbeitsbedingungen als unmenschlich, einige sogar als unerträglich. Die Finanzwelt rühmte sich lange für ihre Kultur des „work hard, play hard“. Jetzt, sagen Experten, ist der Leistungsdruck jedoch so hoch geworden, dass er für die Branche selbstzerstörerisch wird.

„Der Druck in der Finanzindustrie war schon immer hoch und die Angst, gefeuert zu werden, groß“, sagt Christian Groh, Partner bei der Personalberatung Heidrick & Struggles. Allerdings würden neuerdings bei Entlassungswellen nicht mehr nur Analysten und Associates rausgeschmissen, sondern auch die Manager der oberen Führungsebenen. „Das war früher größtenteils anders“, sagt Groh. Und ein Ende der Auskehrwelle ist nicht in Sicht. Die Branche befindet sich in einer Dauerkrise.

Statistisch gesehen ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Bankangestellter sich umbringt, in den USA inzwischen fast 40 Prozent höher als bei einem Durchschnittsbürger. Stress im Job scheint auf den ersten Blick kein Grund, sich das Leben zu nehmen. Um die Beweggründe zu verstehen, muss man sich den Alltag verdeutlichen, den viele Banker erleben. Vor allem zu Beginn der Karriere dreht sich bei den jungen Mitarbeitern alles nur um den Job. „Man hat hier ein sehr eingeschränktes Sozialleben und sieht nur die Kollegen oder gar nur den Chef“, sagt ein Londoner Banker, der seine Laufbahn bei Goldman Sachs begonnen hat.

Ähnlich empfindet auch eine 35-jährige Vermögensverwalterin bei JP Morgan in New York, die ihren Namen nicht in der Zeitung lesen will. Wenn sie zwölf Stunden im Büro verbringe, sei das ein kurzer Arbeitstag, sagt sie. „Abends bin ich so erledigt, dass ich gar keine Kraft mehr habe, andere Leute zu treffen.“ Selbst Urlaub gibt es nicht, um durchatmen zu können. „Mein Chef erwartet, dass wir unsere Urlaubstage verfallen lassen.“ Freunde habe sie auch nach drei



Apartmentblock in Singapur: Die 28-jährige Börsenmanagerin Autumn Radtke sprang Ende Februar von diesem Dach in den Tod

## Tödliche Jobs

Die Finanzbranche wird von einer Selbstmordwelle erschüttert. Experten machen steigenden Leistungsdruck dafür verantwortlich. Und eine neue Kultur des Misstrauens

Jahren in New York kaum, geschweige denn einen Partner: „Langsam habe ich Angst, nicht mehr rechtzeitig einen Mann zu finden, um meinen Kinderwunsch noch erfüllen zu können.“

Banken hätten eine „Alles-oder-nichts-Arbeitskultur“ entwickelt, sagt auch Peter Fleming, Professor an der City University London, der ein Buch über die harten Arbeitsbedingungen in der Finanzbranche geschrieben hat. „Mitarbeiter ordnen ihrem Beruf alles andere un-

ter.“ Eine Grenze zwischen Arbeits- und Freizeit gebe es oft nicht mehr. Selbst außerhalb des Büros seien die Banker über ihre Blackberrys und iPhones immer erreichbar. „Du bist dein Job, 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche.“ Als Konsequenz verlören viele Banker die Perspektive auf das, was wirklich wichtig ist im Leben. „Ein kleines Problem im Job kann zu einem lebensbedrohlichen Thema werden“, stellt Fleming fest.

Dazu komme, dass die Finanzwelt vor allem jene Charaktere anziehe, die sich selbst für besonders hart und maskulin halten. Schwächen einzugestehen oder zu akzeptieren, überfordert zu sein, komme für solche Menschen oft nicht infrage. „Stress“, so Fleming, „wandelt sich in eine Depression und einen Verlust der rationalen Selbsteinschätzung.“

Auch der Druck von außen auf die Branche steigt. Die Finanzindustrie kämpft mit ständig neuen Regeln von

Aufsicht und Gesetzgeber. Die Banker sollen beweisen, dass sie anständiger geworden sind. Die Zeiten von ungebremstem Risikoappetit und exzessiver Bezahlung sind vorbei. Im Vergleich zum Rekordjahr 2006 werden heute 22 Prozent weniger Boni bezahlt.

Die jüngsten Skandale wie der um den manipulierten Referenzzins Libor haben den Ruf der Branche zusätzlich geschädigt. Banken sind im Zugzwang und haben ihre internen Kontrollen drastisch verschärft. In den Finanzhäusern herrscht nun eine Kultur des Misstrauens. Andreas Jäger, zuständig für Banken bei der Personalberatung Korn Ferry in Frankfurt, sagt, dass die Banker auch durch den Kulturwandel verunsichert seien: „Damit kommen einige nicht klar.“ Ihre Glaubenssätze sind erschüttert, Geschäftspraktiken, die früher üblich waren, gelten heute als verwerflich.

Dass der Ruf der Banker so stark gelitten hat, drückt aufs Selbstbewusstsein. „Sie werden für etwas in Sippenhaft genommen, an dem sie gar nicht beteiligt waren“, sagt Jäger. Ernteten die Banker vor der Finanzkrise viel soziale Anerkennung, gilt ihr Beruf heute eher als gesellschaftlicher Makel. Ständig stehen sie unter Rechtfertigungsdruck, auf Partys zögern sie, ihre wahren Jobs preiszugeben, öffentlich werden sie als Bankster und Zocker beschimpft. Ex-HSH-Nordbank-Chef Dirk Jens Nonnenmacher wurde gar so stark angefeindet, dass er Polizeischutz beantragte.

Letztlich können nur die Banken selbst die Arbeitskultur für ihre Mitarbeiter wieder erträglicher machen. Ein erstes Umdenken gibt es. Die Schritte in Richtung Normalität sind jedoch sehr klein. Im August vergangenen Jahres erschütterte der Fall des 21-jährigen Moritz Erhardt die Branche. Der deutsche Praktikant bei der Bank of America war aufgrund von völliger Erschöpfung tot in seiner Dusche zusammengebrochen. Bank of America erließ daraufhin eine neue Richtlinie für Junior-Banker, nicht mehr sämtliche Wochenenden durchzuarbeiten. An mindestens vier Samstagen oder Sonntagen im Monat müssen sie jetzt freinehmen.

ANZEIGE

## „Made in Germany“ trifft Digitalisierung

„Made in Germany“ ist seit mehr als 125 Jahren ein Signet für industrielle Spitzenprodukte. Deutsche Maschinen, Chemieanlagen und Automobile stehen für Innovationen und Qualität. Doch abseits der klassischen Industrien verliert die Marke an Glanz. Denn obwohl die Digitalisierung weite Bereiche der Wirtschaft prägt und ganze Wertschöpfungsketten digital ablaufen, sind deutsche Markennamen in der globalen Digitalwirtschaft Mangelware. Dabei hat Deutschland Potenzial. Städte wie Berlin und München sind bekannt für ihre Start-up-Szene. Doch nur wenige Unternehmen sind auch international erfolgreich.

### Blinker setzen für die digitale Überholspur

Deutschland steht vor der Herausforderung, den Digitalisierungstrend für die Wertschöpfung hierzulande besser zu nutzen. Investitionen in die Infrastruktur sind dafür unverzichtbar. Unitymedia KabelBW, der führende Kabelnetzbetreiber mit Netzen in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Baden-Württemberg, hat durch jahrelange, umfangreiche Investitionen in sein Coax-Glasfaser-Netz eine der leistungsfähigsten Breitbandinfrastrukturen Deutschlands geschaffen.

75 Prozent aller Haushalte im Verbreitungsgebiet von Unitymedia KabelBW haben darüber Zugang zu Internet mit bis zu 150 Mbit/s Downloadgeschwindigkeit. Damit erfüllt das Unternehmen die Breitbandziele der Bundesregierung für 2014 schon seit Jahren als einziger größerer Anbieter.

„Wir stellen die achtspurige Daten-Autobahn. Doch wir brauchen auch Ideen, wie diese Infrastruktur zur Wertschöpfung in unserem Land beitragen kann“, erklärt Lutz Schüler, CEO Unitymedia KabelBW. Aus diesem Grund lobte Unitymedia KabelBW im Jahr 2012 erstmals den „made

in.de“-Award aus. Dieser mit 25.000 Euro dotierte Preis würdigt Unternehmen, deren Produkte und Geschäftsmodelle neue Impulse für den digitalen Wirtschaftsstandort Deutschland liefern. „Made in.de“ soll dazu beitragen, dass deutsche Innovationen auf die digitale Überholspur ziehen“, so Schüler. „Langfristig muss unser Ziel sein, dass ‚Made in Germany‘ auch im digitalen Zeitalter zu einem Qualitätssiegel wird.“

Weitere Informationen unter:  
[www.made-in-de.net](http://www.made-in-de.net)

made in.de



Preisträger und Gastgeber des ersten „made in.de“-Awards: Sebastian Funke, Gründer sMeet, Lutz Schüler, CEO Unitymedia KabelBW, John Malone, Chairman Liberty Global, Reinhard Köhn, Gründer sMeet, Mike Fries, CEO Liberty Global (v.l.)

### Digitale Senkrechtstarter gesucht: made in.de-Award 2014

Zur Jahreswende gaben Unitymedia KabelBW und Liberty Global den Startschuss zum diesjährigen „made in.de“-Award. Beinahe 150 Start-ups stellten ihre Geschäftsideen auf [www.made-in-de.net](http://www.made-in-de.net) zur Abstimmung ein. Die Bandbreite der Wettbewerbsbeiträge reichte von Social-Media-Analysertools über cloud-basierte Verschlüsselungssoftware und Fahrzeug-Apps bis hin zu Gutscheinsystemen. Mehr als 75.000 Votes wurden online abgegeben. Die zehn Unternehmen mit den meisten Stimmen präsentierten sich per Videokonferenz vor einer Expertenjury. „Die Innovationsfreude und Kreativität der Bewerber hat uns begeistert“, so der Juryvorsitzende Lutz Schüler.

Nach der Jurysitzung hoffen nun auf den Gesamtsieg:

**ChannelPilot** – eine Anwendung, über die Betreiber von Online-Shops ihre Produkte automatisiert auf bis zu 200 Vertriebskanälen platzieren können.

**TVSmiles** – eine App, die Zuschauern passend zu TV-Werbespots Handy-Gewinnspiele für Gutscheine und Sachprämien bietet.

**Jobcluster** – eine cloudbasierte Systemtechnologie, über die Unternehmen ihre Personalbeschaffungsprozesse standardisieren und automatisieren.

Wer den „made in.de“-Award und die 25.000 Euro Siegpriämie erhält, wird erst auf der Galaveranstaltung am 9. April in Berlin bekannt gegeben. Das Grußwort hält Brigitte Zypries, die Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie.

