

Internationale Unternehmensstudie: Mehr Frauen, mehr Gewinn

Von Nicolai Kwasniewski



DPA

Frauen in Führungspositionen erhöhen einer Studie zufolge den Unternehmensgewinn

Je mehr weibliche Chefs eine Firma hat, desto höher ist der Gewinn. Das wollen US-Forscher herausgefunden haben. Ist das wirklich so?

Wie läuft es in einem Unternehmen, deren Führungspositionen vor allem von Männern besetzt sind? Vergleichsweise schlecht, wenn man einer Studie des Washingtoner Peterson Instituts glaubt (hier der Link zum englischsprachigen PDF): Je höher der Frauenanteil, desto höher ist demnach der Profit. Die Autoren bringen es auf eine einfache Faustformel: Steigt der Frauenanteil von null auf 30 Prozent, steigt der Nettogewinn um 15 Prozent.

Ausgewertet wurden Daten von 22.000 Unternehmen aus 91 Ländern. Im Management dominieren demnach die Männer: 60 Prozent der Firmen hatten keine weiblichen Vorstandsmitglieder, mehr als die Hälfte keine Frauen in der darunterliegenden Führungsebene. In einem Drittel der Firmen gab es im Untersuchungsjahr 2014 überhaupt keine Frauen in Top-Positionen.

Die Wissenschaftler setzten diese Zahlen ins Verhältnis zu den Geschäftsergebnissen - und stellten einen verblüffenden Zusammenhang zwischen der Anzahl der weiblichen Führungskräfte und der Höhe des Gewinns fest. Der Effekt gilt vor allem für die Ebene unterhalb des Vorstands, weniger stark ist er demnach bei weiblichen Vorstandsmitgliedern. Das Geschlecht des CEOs hatte demnach sogar überhaupt keinen Einfluss auf den Unternehmensgewinn.

Kann das sein? Oliver Stettes, Arbeitsmarktexperte des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) bezweifelt die Ergebnisse: "Das Geschlecht der Führungskräfte kann auf den Unternehmenserfolg genauso wenig einen Einfluss haben wie das Alter oder der kulturelle Hintergrund." Zudem kritisiert er, dass die Studie sich ausschließlich auf das Jahr 2014 bezieht: "Eine Studie, die nur einen Zeitpunkt betrachtet, kann keine allgemeingültige Aussage über den Zusammenhang zwischen dem Unternehmenserfolg und der Zusammensetzung der Führungsebene herstellen."

Auch wenn nicht der Frauenanteil allein den Gewinn beeinflusst: Die Ergebnisse sind der Studie zufolge zu eindeutig, als dass sie ignoriert werden könnten. Unklar bleibt aber, welche Faktoren dieses Ergebnis begünstigen. Denn in den untersuchten Ländern sind die Voraussetzungen für Frauen sehr unterschiedlich.

- In Norwegen sind 40 von 100 Vorstandsmitgliedern Frauen, in Japan nur zwei. Deutschland liegt mit sechs von 100 auf einem der letzten Plätze in dem weltweiten Vergleich. Auch bei den weiblichen Führungskräften der zweiten Ebene steht Deutschland mit 14 Prozent vergleichsweise schlecht da.
- Eine staatlich festgesetzte Frauenquote macht der Studie zufolge keinen Unterschied bei der Profitabilität. Für den geschäftlichen Erfolg sei es nicht hilfreich, wenige Frauen gezielt auf Top-Positionen zu hieven. Eine Firma müsse stattdessen über einen großen Pool von Frauen verfügen, die als Führungskräfte geeignet sind - eine Aussage, die IW-Experte Stettes bestätigt: "Unternehmen sollten ein Interesse daran haben, einen möglichst großen Kandidatenkreis für Führungspositionen zu haben - also auch daran, dass mehr Frauen gefördert werden."
- Wie so eine Förderung aussehen muss, listet die Studie ebenfalls auf: Mädchen müssten schon in Kindergarten und Schule in allen Fächern genauso stark gefördert werden wie Jungen. Zudem liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen in jenen Ländern und Unternehmen höher, in denen der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen (bei vergleichbarer Qualifikation) gering ist.
- Stark ist demnach auch der Zusammenhang zwischen Familie und Führungsposition: Je stärker die staatlichen Anreize für Väter sind, einen Teil der Erziehungsarbeit zu übernehmen, desto mehr Frauen steigen auf. Auch hier schneidet Deutschland in der Studie eher schlecht ab, wie Oliver Stettes bestätigt: "Das zeitliche Engagement bleibt das entscheidende Kriterium für den Aufstieg innerhalb des Unternehmens. Deshalb ist es gerade für Personen mit Familienpflichten schwer, in Führungspositionen zu gelangen." Also vor allem für Frauen.

Um den Unternehmensgewinn zu erhöhen, reicht es also nicht, einfach Führungspositionen mit Frauen zu besetzen - die Wirkungslosigkeit der Quote zeigt das der Studie zufolge. Viel wichtiger ist es demnach, eine offene Unternehmenskultur zu leben, in der Frauen gefördert, für die Erziehungsarbeit Väter und Mütter gleichermaßen herangezogen werden - und beide Geschlechter gleich zu bezahlen.

Zusammengefasst: Eine Untersuchung von 22.000 Firmen aus 91 Ländern hat ergeben: Je höher der Frauenanteil, desto höher der Gewinn. Für einen nachhaltigen Erfolg ist es demnach wichtig, Frauen während ihrer gesamten Firmenkariere zu fördern und vor allem die zweite und dritte Führungsebene mit ihnen zu besetzen. Eine feste Quote steigert die Profitabilität dagegen nicht.