

Frauen in Führungspositionen und Unternehmensperformance

Sind Gender Diversity Maßnahmen profitabel?

Quelle: Noland, Marcus; Moran, Tyler, Kotschwar, Barbara (2016): *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey*, Working Paper Series, W P 1 6 - 3, NW Washington, www.piiie.com

Über die Studie

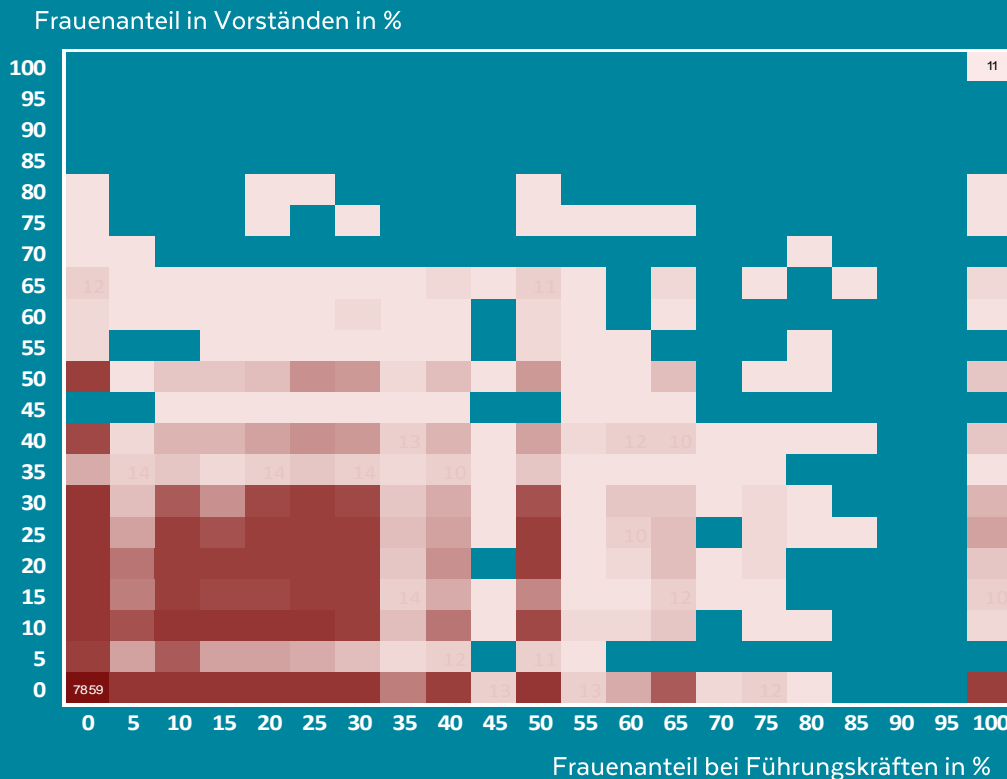
Weibliche Führungskräfte verbessern die Unternehmensleistung

2014 untersuchte das **US amerikanische Peterson Institut für internationale Wirtschaft 22.000 Unternehmen aus 91 Ländern.**

- ➔ Von diesen hatten 60% keine weiblichen Vorstandsmitglieder
- ➔ **Mehr als die Hälfte beschäftigte auch keine Frauen in der darunterliegenden Führungsebene**
- ➔ **Weniger als 5% hatten weibliche CEOs**
- ➔ Bei einem Drittel der Unternehmen waren überhaupt keine Frauen in Top-Positionen vertreten

Frauenanteil in Führungspositionen der untersuchten Unternehmen

Erfasst wurden 22.000 internationale Unternehmen (per 2014)



Bei 7.859 Unternehmen (1. Zelle links unten) ist der Frauenanteil in Vorständen und der Anteil weiblicher Führungskräfte unter 5%.

In 11 Unternehmen (letzte Zelle rechts oben) sind alle Vorstandsmitglieder und Führungskräfte Frauen.

Gender-Balance in Unternehmen nach Regionen

Region	Anzahl der Unternehmen	Frauen im Vorstand	
		Anzahl	in Prozent
Ostasien	3.992	1.338	6%
Lateinamerika	551	274	8%
Ozeanien	1.426	525	8%
Südasien	1.486	639	8%
Nordamerika	6.149	4.367	11%
Mittlerer Osten und Nordafrika	952	601	12%
Südostasien	1.973	1.524	13%
Osteuropa/Zentralasien	1.042	902	15%
Europa	3.996	3.536	15%
Subsahara-Afrika	387	502	16%

In den Ostasiatischen Ländern, wo das Pro-Kopf-Einkommen relativ hoch ist, gibt es mit sechs Prozent den geringsten Frauenanteil im Vorstand (und nur drei Prozent der Vorstandsvorsitzenden sind Frauen).

Gender-Balance in Unternehmen nach Ländern

Anteil Frauen in %

Frauen-Männer Gap in %

Land	Anzahl der Unternehmen im Sample	Anteil Frauen in %					Frauen-Männer Gap in %			
		im Vorstand	Vorstands-vorsitzende	Führungs-kräfte	CEOs	Sozial-, Wirtschafts- und Jusabschlüsse	World Economic Forum Gender Gap Index	Verhältnis Teilnahme am tertiären Bildungssystem	Verhältnis Arbeitsmarktteilnahme	Verhältnis bei Fach-arbeitenden
Länder mit bester Genderbalance										
Norwegen	132	40	9	20	3	58	0,84	33	-5	-4
Lettland	25	25	9	36	5	73	0,77	27	-5	26
Italien	196	24	10	16	10	58	0,7	22	-21	-8
Länder mit schlechtester Genderbalance										
Österreich	60	4	2	13	2	58	0,73	13	-11	-6
Mexiko	66	4	2	11	0	59	0,69	-2	-35	-10
Japan	2.642	2	1	2	1	39	0,66	-7	-20	-6

Quelle: Noland, Marcus; Moran, Tyler, Kotschwar, Barbara (2016): *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey*, Working Paper Series, WP 16 - 3, NW Washington, www.piiie.com

Korrelation: Frauen in Führungspositionen und Geschäftsergebnisse

- ➔ Die größten Gewinne verzeichneten jene Unternehmen, wo es einen hohen Anteil weiblicher Führungskräfte gab.
- ➔ Das Geschlecht des CEOs hatte kaum Einfluss auf den Unternehmensgewinn. Der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder zeigte keinen statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Unternehmensperformance.
- ➔ Dieses Muster unterstreicht die Bedeutung von durchgängigen Pipelines für weibliche Führungskräfte in Unternehmen und nicht nur die Besetzung einzelner Toppositionen mit Frauen.

Korrelation: Frauen in Führungspositionen und Geschäftsergebnisse

- ➔ Die verzeichneten Gewinne sind bedeutend: hat eine Firma beispielsweise einen Frauenanteil von 30 Prozent bei Führungskräften, dann ist ihr Nettogewinn um 15 Prozent höher als bei einer vergleichbaren Firma mit keinen Frauen in Führungspositionen.
- ➔ Für die gesamte Stichprobe konnten die Firmen mit mehr Frauen einen sechs-prozentigen Anstieg ihres Nettogewinns verbuchen, während der durchschnittliche Nettogewinn knapp über drei Prozent lag.

Korrelation: Frauen in Führungspositionen und Frauenförderungsmaßnahmen

- ➔ Unternehmen mit einem hohen Anteil weiblicher Führungskräfte haben auch Gender-Diversity Maßnahmen implementiert, wie z.B. Väterkarenz, transparente Gehaltsschemata etc.
- ➔ In Ländern mit Unternehmen mit einem hohen Anteil weiblicher Führungskräfte haben zudem Mädchen bessere Leistungen bei Überprüfungen der Mathematik-Standards und es gibt wenig Vorbehalte gegenüber Frauen in Führungspositionen.
- ➔ Vorgegebene staatliche Frauenquoten zeigten hingegen bei dieser Auswertung keinen Einfluss auf den Unternehmensgewinn.

Zusammenfassung

- ➔ Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Präsenz von **Frauen in der Unternehmensführung** die **Unternehmensleistung verbessern** können. Dieser Zusammenhang ist entweder ein Indiz für die Wirksamkeit von Gender-Diversity Maßnahmen in den Unternehmen, oder dass Frauen die Kompetenzen der Unternehmen stärken und verbreitern.
- ➔ Die Ergebnisse belegen **keinen Zusammenhang von verbindlichen Quoten** auf Vorstandsebene und dem **Unternehmensgewinn**. Aber sie deuten darauf hin, dass Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung im gesamten Unternehmen die Unternehmensgewinne steigern.

Mehr Informationen finden Sie unter:

- ➔ Noland, Marcus; Moran, Tyler, Kotschwar, Barbara (2016): Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey, Working Paper Series, WP16-3, NW Washington, www.piiie.com
- ➔ Studie online abrufbar unter:
<https://piiie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>

Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech