

Lohnt sich Gender-Diversity?

Valentine Huber

Relevanz

Die Gesetzesvorlage zur Revision des Aktienrechts, welche der Bundesrat im November 2016 ans Parlament geschickt hat, beinhaltet eine Frauenquote für größere börsenkotierte Unternehmen. Im Verwaltungsrat soll jedes Geschlecht zu mindestens 30 % vertreten sein, in der Geschäftsleitung zu mindestens 20 %. Während Gegner der Frauenquote vor allem mit hohen Regulierungskosten argumentieren, erwähnen Befürworter die zu erwartenden positiven Auswirkungen auf die Unternehmen. Positive Auswirkungen von Gender-Diversity sind jedoch nur dann zu erwarten, wenn Frauen zusätzliche Kompetenzen in Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen einbringen, welche in reinen Männergremien fehlen.

Beatrix Eugster

Quelle

Der nachfolgende Text ist eine Zusammenfassung von: Kim, Daehyun und Laura T. Starks (2016), Gender Diversity on Corporate Boards: Do Women Contribute Unique Skills? *American Economic Review* 106(5), 267–71.

Diversität in Unternehmensvorständen ist aus verschiedenen Gründen wünschenswert. Einerseits soll Diskriminierung verhindert, und somit die „Chancengleichheit“ zwischen Geschlechtern oder auch Nationalitäten gewährleistet

V. Huber (✉)

Universität St. Gallen, St. Gallen, Schweiz

E-Mail: valentine.huber@student.unisg.ch

© Der/die Autor(en) 2018

C. Keuschnigg (Hrsg.), *Inklusives Wachstum und wirtschaftliche Sicherheit*,
https://doi.org/10.1007/978-3-658-21344-2_12

werden. Andererseits wird oft argumentiert, dass Frauen eigene Erfahrungen und Sichtweisen in Unternehmensvorstände mitbringen, von welchen Unternehmen auch wirtschaftlich profitieren können. Trotzdem lag im Jahr 2013 in den U.S.A. der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen in großen börsenkotierten Unternehmen bei tiefen 14 %. Auch wenn dies eine Verdoppelung gegenüber 1998 darstellt, ist es immer noch eine starke Unterrepräsentation von Frauen, vor allem im Vergleich zu deren Anteil in der Erwerbsbevölkerung, welcher im gleichen Zeitraum immerhin 47 % beträgt.

- ▶ Im Jahr 2013 lag der durchschnittliche Anteil von Frauen in Führungspositionen in großen börsenkotierten Unternehmen bei tiefen 14 %.

Auch in mittleren und kleinen Unternehmen bestehen mehr als ein Drittel der Unternehmensvorstände ausschließlich aus Männern. Aus diesem Grund haben mehrere OECD Länder Maßnahmen eingeführt, welche die Diversität an den Unternehmensspitzen fördern soll. Beispiele sind die Einführung von Geschlechterquoten oder die Offenbarungspflicht der Geschlechterzusammensetzung in Unternehmensvorständen, verbunden mit einer Erklärungspflicht bei mangelnder Diversität.

Kim und Starks (2016) untersuchen für die U.S.A., wieso Geschlechterdiversität in Verwaltungsräten einen positiven Einfluss auf den Unternehmenswert hat. Frühere Studien haben gezeigt, dass Frauen insbesondere durch bessere Monitoring Kompetenzen auffallen. Ein alternativer möglicher Mechanismus wäre, dass Frauen die Beratungsqualität in Verwaltungsräten verbessern. Es lässt sich folgern, dass zwei Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit Geschlechterdiversität in Verwaltungsräten zu einem höheren Unternehmenswert führt: 1) eine bessere Beratung und Kontrolle des Managements durch das Führungsgremium hat einen positiven Einfluss auf den Unternehmenswert, 2) die Präsenz von Frauen in Verwaltungsräten erhöht die Beratungsqualität.

Während die erste Bedingung gemeinhin als erfüllt angenommen wird, ist die zweite nur dann erfüllt, wenn Frauen andere Kompetenzen in Verwaltungsräte einbringen als Männer. Nur dann erhöht nämlich ein größerer Frauenanteil die Vielfalt der Expertise und somit die Beratungsqualität und den Unternehmenswert. Kim und Starks (2016) testen die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Expertise für verschiedene funktionale Bereiche anhand von Daten über Verwaltungsräte kleiner und mittlerer Unternehmen aus dem S&P SmallCap 600 Index für die Jahre 2011 bis 2013.

Die Expertise kann in 16 unterschiedliche funktionale Bereiche gruppiert werden: Finanzielle Führung, Fusion und Akquise, Buchhaltung, Internationale Geschäfte, Logistik & operatives Management, Technologie, Marketing, Risikomanagement,

Personalführung, Forschung und Entwicklung, Nachhaltigkeit, Corporate Governance, Einhaltung der gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften, Zusammenarbeit von Politik und Staat, sowie Strategie und Organisation.

- ▶ Während neu in den Verwaltungsrat aufgenommene Männer im Schnitt 0,32 zuvor nicht abgedeckte Kompetenzen mit einbringen konnten, lag dieser Wert für Frauen bei 0,53 Kompetenzen.

Zuerst untersuchen die Autoren, ob neu aufgenommene Verwaltungsräte auch neue Kompetenzen ins Unternehmen einbringen. Interessanterweise steigt die Anzahl abgedeckter Kompetenzen im Schnitt nur um 0,35 bei einem neuen Verwaltungsrat. Anders ausgedrückt bringt nur ca. jeder dritte neu aufgenommene Verwaltungsrat eine Expertise ein, welche vorher nicht schon vorhanden war. Während neu aufgenommene Männer im Schnitt 0,32 nicht abgedeckte Kompetenzen einbringen konnten, konnten Frauen 0,53 neue Kompetenzen einbringen.

In einem nächsten Schritt untersuchen Kim und Starks (2016), ob die in den Verwaltungsrat aufgenommenen Frauen eine größere Anzahl an Kompetenzen besitzen als Männer oder ob sie bei gleicher Anzahl andere Bereiche abdecken. Die Resultate zeigen, dass Frauen eine leicht höhere Anzahl von Kompetenzen (4,09) aufweisen als Männer (3,78), dass die Diversität in den Kompetenzen aber wichtiger ist. Frauen weisen mehr Expertise in Bereichen wie Risikomanagement, Personalführung, oder Nachhaltigkeit auf, während Männer sich in Themen wie finanzielle Führung, Fusion und Akquise, oder Technologie besser auskennen.

Damit eine Frau zusätzliche Kompetenzen in den Verwaltungsrat einbringen kann, müssen diese vorab fehlen. In den untersuchten Unternehmen aus dem S&P SmallCap 600 Index decken Verwaltungsratsmitglieder im Schnitt 11 von 16 funktionalen Bereichen ab. Abb. 1 zeigt, wie wahrscheinlich es ist, dass einzelne Bereiche abgedeckt werden. Während „männliche“ Bereiche wie finanzielle Führung oder Fusion und Akquise in fast jedem Verwaltungsrat abgedeckt werden, sind eher „weibliche“ Bereiche wie Risikomanagement oder Nachhaltigkeit stark untervertreten. Es fällt also auf, dass Frauen nicht nur leicht mehr Kompetenzen besitzen, sondern vor allem diejenigen Kompetenzen, welche üblicherweise in Verwaltungsräten stark unterrepräsentiert sind. Daraus lässt sich folgern, dass mehr Frauen in Verwaltungsräten die Diversität der vertretenen Kompetenzen und somit die Aufsichts- und Beratungsqualität verbessern könnten.

Diversität zahlt sich also für Firmen aus, falls Frauen neue Kompetenzen und Erfahrungen in Verwaltungsräte einbringen. Damit eine höhere Frauenquote erfolgreich ist, müssen Frauen aber gut eingebunden werden, indem ihre individuellen Fähigkeiten und Expertisen objektiv berücksichtigt werden.

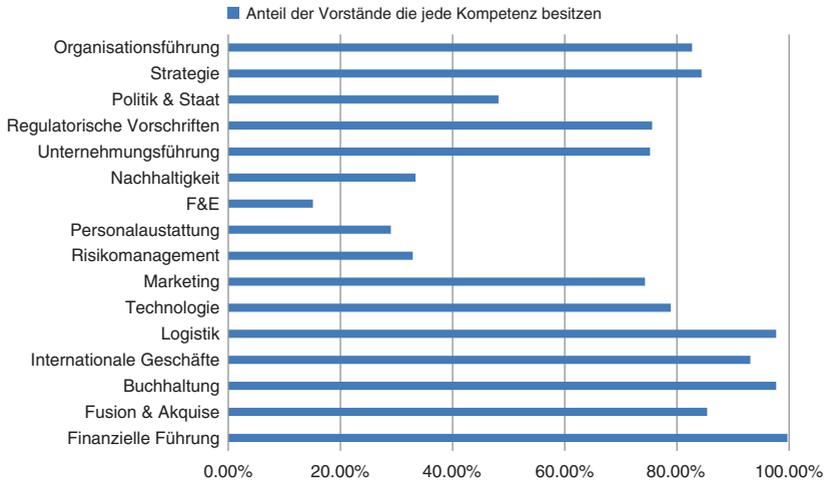


Abb. 1 Abdeckung der unterschiedlichen Kompetenzbereiche eines Unternehmensvorstandes. (Quelle: Kim und Starks, 2016, 270)

Open Access Dieses Kapitel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Kapitel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

