

Warum sind Frauen die besseren Unternehmer?

Wie wirkt sich eine weibliche Führungs- und Unternehmungskultur auf den Erfolg eines Unternehmens aus, und wo sind gute Motive dafür zu suchen?

Text von Georgios Skarlakidis

Die McKinsey-Studien „Women Matter“ (2007–2010) setzen sich mit solchen aufgeworfenen Fragen auseinander. Die Analysen belegen unter anderem einen Zusammenhang zwischen dem Erfolg eines Unternehmens und dem Frauenanteil in der Führungsetage. Die McKinsey-Studie hat ergeben, dass die Gesellschaften, in denen am meisten Frauen in der obersten Führungsetage vertreten sind, am erfolgreichsten sind – sowohl in organisatorischer als auch in finanzieller Hinsicht.

Bewertet wurde die Organisationsleistung nach neun Hauptkriterien: Führung, Richtung, Umfeld und Werte, Verantwortlichkeit, Fähigkeiten, Koordination und Kontrolle, Motivation, Innovation und Aussenorientierung. Es stellte sich heraus, dass Unternehmen, in denen mehrere Frauen in oberen Führungspositionen vertreten sind, bei jedem Kriterium besser abschneiden als Unternehmen, in denen keine Frauen an der Spitze stehen.

Besonders ausgeprägt ist die Differenz bei Unternehmen, in denen Frauen mindestens drei von zehn Topmanagement-Positionen bekleiden.

Bessere Performance?

McKinsey wählte für die Analyse im Jahr 2007-2009 die europäischen Firmen mit dem höchsten Anteil an Frauen in Topmanagement-Positionen im Vergleich zu Firmen, die nur Männer in der obersten Etage beschäftigen. Die Resultate spre-

chen für Firmen mit erhöhtem Frauenanteil. Im Durchschnitt übertreffen diese die Eigenkapitalrendite der Kontrahenten um +46% (22% vs.15%, totaler Durchschnitt von 279 Firmen), und das Betriebsergebnis um +55% (EBIT: 17% vs. 11%, totaler Durchschnitt von 231 Firmen).

Ausserdem zeigen die Studien auf, wie wichtig es für Unternehmen ist, die Entwicklung von Frauen in der Wirtschaft zu fördern, damit ihr Anteil in verantwortungsvollen Positionen steigt. Obwohl die Erkenntnis „mehr Frauen in Führungspositionen = bessere Performance“ ins Bewusstsein der Führungskräfte eingeflossen ist, hat sich in der Praxis wenig verändert. Aus Sicht der CEOs gibt es wichtigere Traktanden, als den Frauenanteil in Führungspositionen zu fördern, oder entsprechende Programme zu unterstützen.

Verschiedene Kulturen?

Unterschiede in der Führungskultur und deren Gründe dafür, führt die Wirtschaftsexpertin Sandra Navidi von Roubini Global Economics (Derinews, 2011) auf. Höhere Sozialkompetenzen, bessere Kommunikation und überdurchschnittliche Organisationsfähigkeit sind typischerweise positive Attribute, die Frauen geschlechtsspezifisch mitbringen. Zudem denken Frauen langfristig, sind beständiger und wechseln seltener ihre Arbeitsstelle. Somit bleibt das Expertenwissen der Firma länger erhalten. Darüber hinaus bestätigt Verhaltensforscher

Professor Michael Siegrist von der ETH Zürich, dass Frauen risikobewusster als Männer handeln und grundsätzlich nur in Werte investieren, die sie auch verstehen.

Das männliche Geschlecht geht eher grössere Risiken ein, um einen kurzfristigen Erfolg auszuweisen. Vor allem in Krisensituationen scheinen die Frauen besser abzuschneiden als die stark testosterongesteuerten Männern mit einem ausgeprägtem Wettbewerbsverhalten und überhöhtem Selbstbewusstsein. Andererseits wirkt sich ein tendenziell tieferer Serotonin Spiegel bei Frauen negativ auf die Stimmungslage aus und kann das Geschäftsklima unnötig belasten.

Grundsätzlich stellt sich aber die Frage, warum sich in der heutigen Finanz- und Wirtschaftskrise nicht vermehrt Frauen engagieren?

Resumée

Obwohl keine einzige Frau einen CEO Sitz in den 20 Unternehmen des Swiss Market Index (SMI) einnimmt, hat sich gemäss Bundesamt für Statistik der Anteil an Frauen in Unternehmensleitungen überdurchschnittlich entwickelt. Positiver stimmen die Zahlen aus den USA. In sämtlichen 30 Dow Jones Unternehmen sind Frauen ausnahmslos in den Führungsriege vertreten. Vergleicht man verschiedene Statistiken, können interessante Rückschlüsse gezogen werden.

Die Grafik „Bildungsstand der Bevölkerung nach Geschlecht, 2008“ deckt europäische Unterschiede auf. Nur die Schweiz sowie Japan weisen noch einen höheren Männeranteil im Bereich des Hochschulabschlusses auf. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede haben sich jedoch in Helvetien fortlaufend verringert. Die Frauen in den USA sind bekanntlich Vorreiter und haben das männliche Geschlecht in Sache Ausbildung schon längst überrundet.

Von Experten wird prognostiziert, dass in den folgenden Jahren eine Ausbildungsparität zwischen Männern und Frauen entsteht.

Das Engagement eines weiblichen CEOs spricht für die Rentabilität eines Unternehmens. In den nordwestlichen Ländern Europas sowie UK und USA (angelsächsische Kultur), ist ein hoher Anteil von Frauen mit Hochschulabschluss zu verzeichnen, was sich offensichtlich positiv in den Quoten niederschlägt. Rein ökonomisch betrachtet, kommt eine Studie der Credit Suisse zum selben Befund.

Schlussfolgerung:

Frauen als Top-Manager führen mindestens genauso gut wie Männer, vielleicht sogar besser. Ein Investment in diese Richtung kann sich loh-

„Top Executive Women Basket“



Mit dem „Dynamic VONCERT Open End“ können Interessenten in den «Top Executive Women Basket» investieren, bei denen Frauen im Top-Management die Hauptrolle spielen.



VPZ | Vermögens Planungs Zentrum



Georgios Skarlakidis
Key Account Manager
MBA | Dipl. Finanzplaner BVF

VPZ | Vermögens Planungs Zentrum AG
Balz Zimmermann-Strasse 7
Postfach 8058 Zürich-Flughafen
CH-8302 Kloten

Telefon +41 44 880 11 11
Telefax +41 44 880 11 12
georgios.skarlakidis@vpz.ch

nen. Doch in welche Unternehmen soll man/frau als Anleger investieren? Erkenntnisse aus der Vermögens-, Steuer- und Vorsorgeplanung zeigen auf, dass im heutigen Umfeld die richtigen Anlageentscheide wichtiger denn je sind. Dennoch garantiert eine optimale Strategie und Ausrichtung eines gesamtheitlichen Konzeptes weit höhere Mehrwerte. Die VPZ | Vermögens Planungs Zentrum AG ist davon überzeugt, dass nicht die einzelnen und voneinander getrennten Anlagen zum bestmöglichen Resultat führen, sondern integrierte und aufeinander abgestimmte Lösungen innerhalb aller Vermögensbestandteile.