

# Weibliche Führungskräfte steigern Profitabilität

In den Führungsetagen der deutschen Wirtschaft ist die Frauenquote wohl ebenso beliebt wie das Engagement der Gewerkschaften. Viele Manager sehen in der gesetzlichen Regelung, die seit dem 1. Januar 2016 für rund 100 börsennotierte Gesellschaften mit mehr als 2.000 Mitarbeitern gilt, staatlichen Unsinn, der leistungshemmend wirkt.

Doch das ist ein Irrtum. Genau das Gegenteil ist der Fall. Eine Studie des Washingtoner Peterson Institutes of International Economics zeigt, dass Firmen von einer Geschlechtergleichstellung unmittelbar profitieren. Je mehr Frauen ein Betrieb demzufolge auf mittlerer und oberer Führungsebene installiert, desto mehr Ertrag kann er erzielen. Auf eine Kurzformel gebracht, wächst die Profitabilität eines Unternehmens um 15 Prozent, wenn der Anteil weiblicher Führungskräfte von null auf 30 Prozent ansteigt.

Vor allem auf Vorstands- und der darunter angesiedelten Führungsebene sind Frauen für diese positive Entwicklung entscheidend. Die Forscher gehen davon aus, dass Frauen hier Fähigkeiten einbringen, die sonst im Unternehmen fehlen würden. Ob ein Mann oder eine Frau an der Firmenspitze steht, habe hingegen statistisch betrachtet keinen Einfluss auf den Geschäftserfolg.

Die Ökonomen des Peterson Institutes for International Economics haben rund 22.000 Firmen in 91 Ländern untersucht. Der internationale Vergleich zeigt auch, dass Deutschland mit

einem Frauenanteil von sechs Prozent bei den Vorständen und 14 Prozent bei den Führungsmitgliedern zu den Schlusslichtern gehört. Ebenso bringen Quotenregelungen allein laut Studie wenig, da häufig geeignete Kandidatinnen fehlten. Diese scheiden oft durch die Geburt von Kindern aus. Allerdings sind staatliche Hilfen nicht der richtige Weg, um dieses Problem zu lösen, fanden die Forscher heraus. Vielmehr ist die Zahl der Frauen auf Leitungsebene in den Ländern besonders hoch, die Anreize für Väter gibt, einen Teil der Erziehungsarbeit zu übernehmen.

„Unternehmen sollten dringend ihre exkludierenden und kollidierenden Rahmenbedingungen ändern, damit Frauen ihre – für die Arbeit der Zukunft dringend erforderlichen – Kompetenzen und Fähigkeiten einbringen können. Hierzu gehören zum Beispiel neben flexiblen Arbeitszeitmodellen, konsequenter Abkehr von der Präsenzkultur und systematische Erhöhung transparenter Informationsflüsse unabdingbar auch gender-sensible Beurteilungskriterien und Auswahlverfahren für Beförderungen und Einstellungen“, sagt Professor Christiane Funken von der Technischen Universität Berlin im Interview.

**Andrea Ammerland**

↓ Lesen Sie das ganze Interview mit Prof. Dr. Christiane Funken auf [www.springerprofessional.de/link/4341640](http://www.springerprofessional.de/link/4341640).

# Welche Faktoren CFOs 2016 Sorgen bereiten

Für eine Arbeitsmarktstudie befragte der Personaldienstleister Robert Half Finanzvorstände, welche Themen ihnen 2016 besonders viel Kopfzerbrechen bereiten. Die CFOs führten vor allem Fachkräftemangel (33 Prozent), IT- & Datensicherheit (24 Prozent) sowie Entwicklung der Wirtschaft (19 Prozent) an. Diese Faktoren beeinträchtigen der Studie zufolge bereits die Arbeitsleistung der CFOs. Bei 89 Prozent der Finanzchefs wirken sie sich erheblich oder merklich auf ihre Produktivität aus. 87 Prozent glauben, dass sie auch die Entscheidungsfähigkeit und Unternehmensleistung insgesamt beeinträchtigen.

Auch wenn der Fachkräftemangel den CFOs also besonders viele Sorgen zu bereiten scheint, ist es im Gegenzug umso erstaunlicher, dass das Thema Personal auf der Prioritätenliste vieler Finanzchefs erst auf den hinteren Plätzen zu finden ist. So befassen sich die befragten CFOs vorrangig mit der Förderung

des Unternehmenswachstums (52 Prozent), der Kostensenkung/Effizienzsteigerung (45 Prozent), dem Vorantreiben von Innovation und Wandel (36 Prozent) und dem Ausbau des Eigenkapitalanteils (36 Prozent). Erst danach kommen die Mitarbeiterbindung (35 Prozent) und Neueinstellung von Fachkräften (32 Prozent).

Unternehmenswachstum an erster Stelle bedeutet aber auch, dass die CFOs Mitarbeiter brauchen, die dieses Ziel vorantreiben und bewältigen können. Wenn die CFOs sich also nicht alsbald verstärkt mit der Personalentwicklung auseinandersetzen, dürfte ihnen bald das Erfüllen ihrer obersten Priorität allein aus diesem Grund Sorgen bereiten.

**Sylvia Meier**

↓ Mehr zum Thema erfahren auf [www.springerprofessional.de/link/7488974](http://www.springerprofessional.de/link/7488974).