

Geschlechterdiversität in Teams

Ein höherer Frauenanteil in Entscheidungsgremien verbessert die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Präferenzen, aber nicht unbedingt die wirtschaftliche Performance

Schlagworte: Geschlecht, Teamdiversität, Leistung, Entscheidungsfindung

RELEVANZ DES THEMAS

In vielen Vorständen, politischen Gremien und anderen Teams steigt der Frauenanteil, nicht zuletzt aufgrund von Quotenregelungen. Forschungsergebnisse zu Teamdynamik und Geschlechterunterschieden bei individuellen Präferenzen (z.B. Risikobereitschaft, Wettbewerbsneigung und prosoziales Verhalten) verdeutlichen, wie ein höherer Frauenanteil die kollektive Entscheidungsfindung in Bezug auf Investitionen, internes Management, Corporate Governance und soziale Verantwortung sowie die daraus resultierende Performance beeinflusst.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Bei höherer Geschlechterdiversität sind unterschiedliche Präferenzen ausgewogener repräsentiert.
- + Diversity Management hilft die Chancengleichheit zu fördern und bestehende Ungleichheiten abzubauen.
- + Mehr Vielfalt kann dazu beitragen, kulturelle Barrieren zu überwinden.
- + Ein höherer Frauenanteil in Entscheidungsgremien kann andere Frauen zu stärkerer Partizipation motivieren.

Contra

- Mehr Vielfalt führt zumindest kurzfristig eher zu Leistungseinbußen, teils aufgrund von Veränderungen in der Teamdynamik.
- Die kurzfristigen Nachteile werden oft auf Qualitätsunterschiede zwischen den Teammitgliedern und Interaktionsprobleme zurückgeführt.
- Es gibt Hinweise darauf, dass unter Diversitätsaspekten zusammengestellte Teams schwerer aufrechtzuerhalten sind und auf Dauer die Vielfalt wieder reduzieren.
- Gesetzliche Quoten können kontraproduktiv sein, wenn Gremien mit höherem Frauenanteil weibliche Bewerber benachteiligen.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Der Erfolg von Maßnahmen für mehr Geschlechterdiversität in Teams hängt davon ab, nach welchen Kriterien er gemessen wird und wie schnell sich die Veränderung vollzieht. Langfristig dürften sich aus der verbesserten Chancengleichheit durchaus Vorteile ergeben. Die bisherigen Erkenntnisse deuten jedoch darauf hin, dass die kurzfristigen Performance-Effekte eher negativ sind. Das liegt zum einen an veränderten Entscheidungsprozessen und neuer Teamdynamik, zum anderen auch an der mangelnden Erfahrung weiblicher (Neu-)Mitglieder im Team. Wenn Geschlechterdiversität zur Norm wird, dürfte sich dieses Problem von selbst lösen.

