

## Frauenquoten in Vorständen

### Es gibt kaum Belege dafür, dass eine Frauenquote in Vorständen dem Unternehmenserfolg zuträglich ist

Schlagworte: Frauenquoten, Vorstand, Unternehmenserfolg

#### RELEVANZ DES THEMAS

Ein höherer Frauenanteil in Vorständen würde laut manchen Befürwortern nicht nur die Chancengleichheit fördern, sondern auch die Unternehmensperformance. Die empirischen Befunde sprechen jedoch eher dagegen. Unter reinen Effizienzaspekten lohnen sich Frauenquoten nach den bisherigen Erkenntnissen nicht. Zudem stehen in den meisten Ländern nicht genügend qualifizierte Frauen für ein Vorstandsamt zur Verfügung. Unklar ist, inwieweit eine Quote mittel- bis langfristig dazu beitragen kann, das weibliche Führungskräftepotenzial zu erweitern.

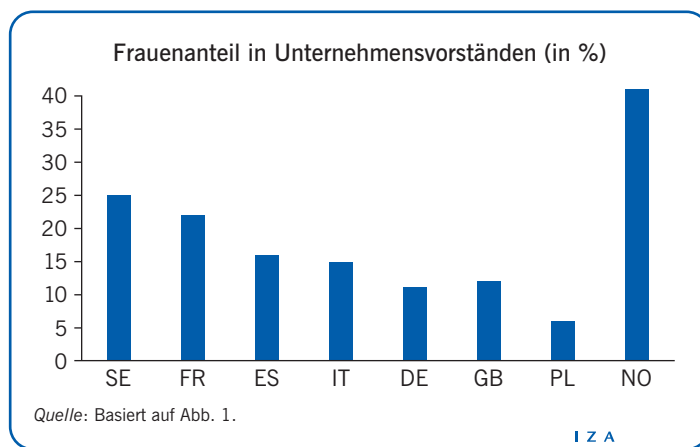
#### WICHTIGE RESULTATE

##### Pro

- + Verbindliche Quoten steigern den Frauenanteil in Vorständen.
- + Ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis verbessert die Entscheidungsprozesse.
- + Die Anwesenheitsquote bei Vorstandssitzungen steigt offenbar mit dem Frauenanteil.
- + Frauen an der Unternehmensspitze können sich karriereförderlich auf weibliche Führungskräfte unterer Hierarchieebenen auswirken.
- + Aufsichtsgremien mit höherem Frauenanteil scheinen die Unternehmensleitung stärker zu kontrollieren.

##### Contra

- Wenn sich das Geschlechterverhältnis im Vorstand stark von den übrigen Führungsebenen unterscheidet, können interne Kommunikationsprobleme auftreten.
- Quoten bewirken, dass auch Frauen mit geringer Führungserfahrung in den Vorstand aufrücken, da der Pool an qualifizierten weiblichen Führungskräften vergleichsweise klein ist.
- Dieses Potenzial scheint sich auch durch Quoten nicht deutlich zu vergrößern.
- Insgesamt sind die kurzfristigen Effekte von Frauenquoten auf den Unternehmenserfolg eher negativ; für eine Bewertung der Langfristeffekte ist es noch zu früh.



#### KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Aus dem Blickwinkel der wirtschaftlichen Effizienz müssen zunächst die Aufstiegschancen für Frauen insgesamt verbessert werden, damit eine ausreichende Zahl qualifizierter weiblicher Führungskräfte für Vorstandsposten zur Verfügung steht. Die Politik sollte daher ihren Fokus weniger auf Frauenquoten in den obersten Führungsgremien richten, sondern vielmehr ein ausgewogeneres Karrieregleichgewicht innerhalb von Familien fördern, beispielsweise durch zusätzliche Anreize für Väter, Elternzeit zu nehmen.