

Kurzdarstellung der wissenschaftlichen Literatur zum Einfluss weiblicher Führungskräfte auf verschiedene Dimensionen des Unternehmenserfolgs

Prof. Dr. Stefan Hirsch, TU München, 2017

Seit Ende der 1970er Jahre befasst sich die wissenschaftliche Literatur in den Bereichen der Ökonomie, Psychologie sowie der Business-Ethik mit dem Einfluss weiblicher Führungskräfte auf den Unternehmenserfolg (z.B. Vance, 1978). Während erste Studien hauptsächlich auf die Gründe der Präsenz weiblicher Führungskräfte in Unternehmensvorständen fokussieren (z.B. Harrigan, 1981), wurde im Laufe der vergangenen 20 Jahre eine große Bandbreite an Studien veröffentlicht, welche die Auswirkungen von Frauen in Führungspositionen auf diverse Charakteristika des Unternehmenserfolgs (z.B. Gewinn, Innovationstätigkeit, Unternehmensverantwortlichkeit, Reputation) analysieren.

Ziel dieser Kurzdarstellung ist die systematische Zusammenfassung der zugrundeliegenden Literatur auf Basis ausgewählter Schlüsselstudien sowie die Ableitung von Tendenzen und möglichen Managementimplikationen. Hierzu wurde zunächst anhand verschiedener wissenschaftlicher Datenbanken (u.a. Google Scholar; EBSCOhost) eine Literaturrecherche basierend auf sinnvollen Kombinationen der folgenden Suchbegriffe durchgeführt: *women, firm, board of directors, gender diversity, performance, profitability, top management*. Durch diese Recherche konnten 124 veröffentlichte Studien für die Jahre 1979-2016 mit einem stark diversifizierten Länderfokus identifiziert werden. Der Hauptteil der identifizierten Literatur fokussiert auf US Firmen (ca. 40%) wohingegen sich die verbleibenden 60% auf Europäische Länder, Neuseeland und Australien, sowie Entwicklungsländer verteilen (Post und Byron, 2015).

Die Literatur kann thematisch grob in folgende vier Bereiche gegliedert werden: i) Studien, welche die Gründe der Präsenz weiblicher Führungskräfte analysieren; ii) Analysen mit einem reinen Fokus auf die Auswirkungen weiblicher Führungskräfte auf den Unternehmensgewinn; iii) Holistische Untersuchungen zu Wechselwirkungen zwischen Frauenquoten, weiteren strukturellen Unternehmensgrößen und dem finanziellen Erfolg; iv) Studien über den Effekt auf soziale Unternehmensverantwortlichkeit (CSR, CSP). Im Folgenden sollen diese vier Kernbereiche jeweils kurz anhand der Ergebnisse ausgewählter Schlüsselpublikationen vorgestellt werden. Um eine mögliche Generalisierbarkeit der Ergebnisse für deutsche Unternehmen zu gewährleisten, werden Entwicklungsländer nicht berücksichtigt. Die Zusammenfassung beschränkt sich somit auf Europäische, US-amerikanische sowie Australische Unternehmen.

i) Studien zur Präsenz weiblicher Führungskräfte

Adams und Ferreira (2009) weisen für US Firmen höhere Anwesenheitsraten an Vorstandssitzungen für weibliche Vorstandsmitglieder nach. Zudem steigen durch die Präsenz weiblicher Vorstandsmitglieder die Anwesenheitsraten männlicher Mitglieder. Hingegen zeigen

Kathleen und Hersch (2005), dass höhere Frauenquoten im derzeitigen Vorstand mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit, zukünftig Frauen in den Vorstand aufzunehmen, einhergehen.

Martin et al. (2008) weisen zudem darauf hin, dass weibliche Vorstandsmitglieder vermehrt in kleineren Firmen sowie in Unternehmen, welche im Dienstleistungssektor operieren, zu finden sind.

ii) Analysen zum Einfluss auf den Unternehmensgewinn

Studien mit einem alleinigen Fokus auf den Unternehmensgewinn stellen den Kern der Literatur dar. Hierbei lässt sich festzustellen, dass eine Vielzahl der Studien einen positiven Effekt nachweist. So finden Lückerath-Rovers (2013) einen positiven Einfluss der Rate weiblicher Vorstandsmitglieder auf den Unternehmensgewinn für 99 Niederländische börsennotierte Unternehmen. Martin-Ugedo und Minguez-Vera (2014) kommen zu analogen Ergebnissen für Spanische KMUs. Eine Meta-Studie von Post und Byron aus dem Jahr 2014 fasst die Ergebnisse von 140 Studien¹ statistisch zusammen und weist insgesamt einen signifikanten positiven Effekt nach. Allerdings muss angemerkt werden, dass die 140 berücksichtigten Studien auf einer Vielzahl an Ländern, Industrien sowie Zeiträumen basieren und eine Generalisierbarkeit der Ergebnisse somit nur in geringem Masse möglich ist.

Weitere Studien weisen für Australische (Ward und Clift, 2009) sowie Dänische börsennotierte Unternehmen (Rose, 2007) einen insignifikanten Zusammenhang zwischen Frauenquoten in Vorständen und dem Unternehmensgewinn nach.

Insgesamt weisen <1% der in den 124 berücksichtigten Studien durchgeführten statistischen Schätzungen einen negativen Effekt der Rate weiblicher Vorstandsmitglieder auf den Unternehmensgewinn nach.

iii) Holistische Untersuchungen zu Wechselwirkungen zwischen Frauenquoten, weiteren strukturellen Unternehmensgrößen und dem finanziellen Erfolg

Neben den unter ii) beschriebenen Studien zum direkten Einfluss auf den Unternehmensgewinn weisen diverse Analysen einen indirekten Einfluss der Präsenz weiblicher Führungskräfte auf den Unternehmensgewinn sowie Wechselwirkungen verschiedener Effekte nach. So zeigen Miller und del Carmen Triana (2009), dass ein positiver Zusammenhang zwischen Geschlechterdiversifizierung in Vorständen und der Innovationstätigkeit besteht, welcher sich in einem nachgelagerten Schritt vorteilhaft auf den Unternehmensgewinn auswirken kann. Smith et al. (2006) weisen einen positiven Einfluss auf den Unternehmensgewinn nach, welcher allerdings stark von der Qualifikation weiblicher Top-Manager abhängt. Liu et al. (2014) zeigen darüber hinaus, dass sich positive Effekte hauptsächlich für private Unternehmen ergeben, wohingegen in staatlich geführten Unternehmen keine Effekte weiblicher Personen in

¹ Da Post und Byron (2014) neben veröffentlichten Studien auch unveröffentlichte Arbeitspapiere berücksichtigen, übersteigt die Anzahl der von ihnen berücksichtigten Studien jene aus dem vorliegenden Bericht (124).

Führungskräften nachgewiesen werden können. Zuletzt stellt Fitzsimmons (2012) heraus, dass der Unternehmenserfolg auf einer Kombination geschlechtlicher, kultureller und ethnischer Diversifikation in Vorständen beruht.

iv) Analysen zum Einfluss auf die soziale Unternehmensverantwortlichkeit

Zuletzt fokussiert eine Vielzahl an Studien auf den Einfluss weiblicher Top-Manager auf CSR sowie CSP Kennzahlen sowie die Unternehmensreputation. U.a. zeigen Fernandez-Feijoo et al. (2012), dass Vorstände mit >3 weiblichen Mitgliedern detailliertere CSR Berichte veröffentlichen sowie eine deutlichere CSR Strategie verfolgen. Übereinstimmend weist Boulouta (2013) einen positiven Link zwischen Geschlechterdiversifizierung in Vorständen und verschiedenen CSP Maßen nach.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die veröffentlichte wissenschaftliche Literatur auf einen positiven Einfluss weiblicher Personen in Top-Management Positionen hindeutet. Bei der Interpretation wissenschaftlicher Ergebnisse in diesem Themenbereich sollte jedoch berücksichtigt werden, dass einzelnen Studien jeweils nur Tendenzen aufdecken können und zumeist auf ein bestimmtes Land sowie kleinere Firmengruppen fokussieren. Zur Herleitung spezifischer Managementimplikationen für ausgewählte Firmenzielgruppen bedarf es daher einer detaillierten Auswertung der für die untersuchte Zielgruppe relevanten Daten.

Referenzen

- Adams, R.B. und Ferreira, D. (2009): Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics* 94: 291-309
- Farrell, K.A., Hersch, P.L. (2005) Additions to corporate boards: the effect of gender. *Journal of Corporate Finance* 11: 85-106
- Fernandez-Feijoo, B. et al. (2012): Does Board Gender Composition affect Corporate Social Responsibility Reporting? *International Journal of Business and Social Science* 3(1): 31-
- Fitzsimmons, S.R. (2012): Women on boards of directors: Why skirts in seats aren't enough. *Business Horizons* 55: 557-566
- Harrigan, K.R. (1981): Numbers and Positions of Women Elected to Corporate Boards. *Academy of Management Journal* 24(3): 619-625.
- Ioanna, B. (2013): Hidden Connections: The Link Between Board Gender Diversity and Corporate Social Performance. *Journal of Business Ethic* 113: 185-197
- Lückerath-Rovers, M. (2013): Women on boards and firm performance. *J Manag Gov* 17: 491-509.
- Martin, L.M. et al. (2008): Boards of directors and gender diversity in UK companies. *Gender in Management: An International Journal* 23(3): 194-208
- Miller, T., del Carmen Triana, M. (2009) Demographic Diversity in the Boardroom: Mediators of the Board Diversity-Firm Performance Relationship. *Journal of Management Studies* 6(5)
- Post, C., Byron, K. (2015) Women on boards and financial firm performance: A meta analysis. *Academy of Management Journal* 58(5): 1546-1571

- Rose, C. (2007): Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance* 15(2): 404-
- Smith, N. et al. (2006): Do women in the top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms. *International journal of Productivity and Performance Management* 55(7): 569-593
- Vance, S.C. (1978): Corporate Governance: Assessing Corporate Performance by Boardroom Attributes. *JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH* 6 (1978), 203-220
- Wang, Y., Clift, B. (2009) Is there a "business case" for board diversity? *Pacific Accounting Review* 21(2): 88-103