

Frauen in Führungspositionen

Statement anlässlich des djb-Frauen-Dinners am 18. Oktober 2007, Berlin

Rosely Schweizer, Vorsitzende des Beirats und Gesellschafterin der Dr. August Oetker KG und Vorsitzende des Kuratoriums der Käte Ahlmann Stiftung

Meine Damen, meine Herren, es ist mir ein persönliches Anliegen, heute am Frauen-Dinner des Deutschen Juristinnenbundes teilzunehmen. Denn die Förderung von Frauen und ihres Unternehmergeistes beschäftigt mich schon seit vielen Jahren.

Natürlich sind auch mir alle Vorbehalte bekannt, auf die Frauen in Führungspositionen treffen und auch in jüngster Zeit hat es Beispiele gegeben, dass sich Frauen nicht gegen diese Vorbehalte durchsetzen konnten (Besetzung der Position des Personalvorstands bei der Deutschen Telekom AG).

Dabei gibt es seit einigen Jahren fundierte Studien, die belegen, dass Unternehmen mit einem durchschnittlich höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen durchaus erfolgreicher sind als Unternehmen ohne Frauen in Führungspositionen.

Die New Yorker Forschungsgruppe CATALYST hat bereits im Jahr 2004 eine Studie veröffentlicht, in der die Leistung von 353 Unternehmen im Zeitraum zwischen den Jahren 1996 und 2000 verglichen wird. Die Forschungsgruppe kommt zu einem eindrucksvollen Ergebnis: Jene Unternehmen, die zu der Gruppe gehören, die im Vergleich die meisten Frauen im gehobenen Management haben, verzeichneten in den betrachteten Kennziffern Return On Equity (ROE – Eigenkapitalrendite) und Total Shareholder Return (TSR – Aktienrendite) deutliche Zuwächse gegenüber den Unternehmen mit weniger oder gar keinen Frauen im gehobenen Management. CATALYST weist ein Plus von 35 Prozent bei der Eigenkapitalrendite und ein Plus von 34 Prozent bei der Aktienrendite aus.

Professor Roy Adler von der Pepperdine University in Malibu, Kalifornien, hat in seiner Studie unter 215 der 500 größten US-amerikanischen Unternehmen festgestellt, dass die 25 Unternehmen mit der besten Methode für die Besetzung von Frauen im gehobenen Management sehr viel erfolgreicher sind als vergleichbare andere Unternehmen. Er fand bereits im Zeitraum zwischen 1980 und 1998 heraus, dass diese Unternehmen eine um bis zu 18 Prozent höhere Eigenkapitalren-

dite haben als Firmen, die auf Frauen in Führungspositionen verzichten.

Eine andere Erhebung kommt aus Kanada. Der Conference Board Report of Canada von 2002 hat die Weiterentwicklung von Unternehmen mit drei oder mehr Frauen im Board beobachtet, nämlich zwischen 1995 und 2001. Und hier gibt es eine Reihe von interessanten Erkenntnissen. Während 74 Prozent der Boards mit drei oder mehr Frauen Kriterien identifizieren und festlegen, um den Erfolg von Strategien zu bemessen, tun das nur 45 Prozent der Boards ohne Frauen. So geht es in dieser Studie weiter. 94 Prozent aller Boards mit drei oder mehr Frauen überwachen die Implementierung einer Unternehmensstrategie. Bei den anderen Unternehmen sind es nur 66 Prozent.

Der Conference Board Report hat aber auch noch andere Fakten herausgefunden, die vielen Mythen um das Wirken von Frauen in Managementpositionen die Basis entziehen. Dazu gehören die weit verbreiteten Ansichten, Frauen könnten sich im Management ohnehin nur um „weiche“ Themen kümmern oder Frauen hätten auf der höchsten Führungsebene eines Unternehmens kein ausreichendes finanzielles oder gar strategisches Verständnis. Und auch die Meinung, Frauen würden die Einigkeit der Boards untergraben, wird von der Studie als Märchen überführt.

Aktuelle Studien kritisieren auch den Zustand deutscher Aufsichtsräte. Und das gleich in mehreren Punkten. Einer davon passt zu unserem heutigen Thema: Es gäbe viel zu wenig Frauen in den deutschen Aufsichtsräten.

Dieser Kritik kann ich mich nur anschließen. Ich danke Ihnen.