

PRESSEINFORMATION

Auf dem Weg in die Post-Diversity-Ära: Erst ab einem Frauenanteil von 26% können sich Führungsgremien optimal entwickeln

Neue Studie der psychometrischen Profile von 4.345 weiblichen und männlichen Entscheidern in 25 Ländern

Russell Reynolds Associates belegt: Verlust des weiblichen Exotenstatus in Chefetagen verbessert signifikant die gesamte Management-Performance / Mit steigendem Frauenanteil werden Entscheider beiderlei Geschlechts noch fokussierter und kompetitiver / Einstellungen und Fähigkeiten von männlichen und weiblichen Managern gleichen sich an / Deutsche Unternehmen müssen den Frauenanteil im Management annähernd verdoppeln, um von diesen positiven Effekten zu profitieren

München, 25. Januar 2016 – „Quotenfrauen“ dringen in „Männerclubs“ ein: Die Diskussion über den Anteil weiblicher Führungskräfte (AwF) in deutschen Vorstandsetagen wird mit harten Bandagen geführt. Zahlen belegen die Brisanz: Nur 14% aller Manager hierzulande sind Frauen. Bei einem globalen Durchschnitt von 22% liegt Deutschland damit abgeschlagen auf den hinteren Plätzen internationaler Ranglisten wie etwa die der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Grant Thornton. Eine wichtige Rolle beim Thema Frauenquote spielt jedoch auch die Frage: Unterscheiden sich männliche und weibliche Führungskräfte wirklich in ihren Einstellungen und Fähigkeiten?

Eine neue Studie von Russell Reynolds Associates gibt nun Auskunft. In Ländern mit einem unterdurchschnittlichen AwF von weniger als 21% entsprechen männliche und weibliche Führungskräfte weitgehend dem klassischen Geschlechterstereotyp: Männer sind signifikant wettbewerbsorientierter, Frauen kümmern sich stärker um ihre soziale Umgebung. Ab einem AwF von 22% nähern sich Managerinnen ihren männlichen Kollegen hinsichtlich der Durchsetzungsstärke an. Sind mehr als 26% der Führungspositionen mit Frauen besetzt, besteht bei der Wettbewerbsorientierung kein Geschlechterunterschied mehr. Männer wie Frauen richten mit steigendem AwF außerdem ihre Entscheidungen weniger stark auf ihr soziales Umfeld aus. Weibliche Führungskräfte in Ländern mit hohem AwF agieren gar weniger integrierend und ausgleichend als ihre männlichen Gegenparts in Ländern mit geringem AwF. So werden beide Geschlechter insgesamt fokussierter, kompetitiver und damit erfolgreicher – aber gleichzeitig auch härter.

Das sind die zentralen Ergebnisse der aktuellen Studie **„Post-Diversity-Ära“** der international führenden Personalberatung **Russell Reynolds Associates**. Die globale Untersuchung wertet die psychometrischen Profile von **4.345 weiblichen und männlichen Entscheidern in 25 Ländern** aus. Insbesondere wurden Einstellungen und Fähigkeiten von Topmanagerinnen und Topmanagern in Bezug darauf verglichen, ob diese in einem Land mit geringem, mittlerem oder hohem Anteil weiblicher Führungskräfte tätig sind.

Joachim Bohner, der bei Russell Reynolds für Leadership und Assessment verantwortliche Managing Director und Autor der Studie, kommentiert: „Unsere Untersuchung belegt deutlich, dass Frauen in Führungspositionen nicht protegiert oder speziell weitergebildet werden müssen.“

Der Schlüssel dazu, das volle Leistungspotential weiblicher Entscheider auszuschöpfen, ist ein steigender Frauenanteil in den Chefetagen. Sobald Frauen ihren Exotenstatus verlieren, können sie ihre Stärken deutlich leichter im Geschäftsleben ausspielen.“

Win-win-Situation für Unternehmen und Management durch steigenden Frauenanteil

Die Korrelation zwischen einem steigenden Anteil weiblicher Führungskräfte und einem abnehmenden Geschlechterunterschied besteht neben der Orientierung an der Umgebung und die eigene Durchsetzungsfähigkeit ebenso für weitere gemessene Merkmale. Beispielsweise sind Männer in Führungspositionen nicht generell risikofreudiger als Frauen. Eigenschaften wie niedrige Regelbezogenheit, schnelle Entscheidungsfähigkeit, Offenheit für Veränderungen, der Wunsch nach Abwechslung, Optimismus und niedriges Angstgefühl sind unter den getesteten Frauen und Männern nicht signifikant unterschiedlich verteilt.

Bohner fasst die Ergebnisse zusammen: „Unabhängig vom Geschlecht nähern sich Manager bei einem steigenden Frauenanteil dem idealen Charakter und Skillset eines Topentscheiders bzw. General Managers an. Dieser weist eine hohe Leistungsorientierung auf, gepaart mit der Kraft und der Fähigkeit, Menschen emotional mitzunehmen, scheut aber auch nicht vor härteren Entscheidungen zurück, wenn diese in Transformationsprozessen nötig sind. Geschlechtsspezifische Unterschiede verlieren ihre Relevanz. Kurzum: Mehr Frauen in den Chefetagen läuten den Übergang in eine Post-Diversity-Ära ein, in der stereotypen Vorstellungen der Boden entzogen wird.“

Für Unternehmen und Führungskräfte bedeute das eine klassische Win-win-Situation, so Joachim Bohner: „Eine Erkenntnis aus unserer Studie: Ein hoher Frauenanteil in der Chefetage wirkt wie ein Katalysator und kann das gesamte Management auf ein neues Qualitätslevel heben. Unabhängig von ihrem Geschlecht profitieren Entscheider unmittelbar von einem höheren Frauenanteil in den Chefetagen, denn ein steigender Anteil weiblicher Führungskräfte fördert ihre individuellen Leading Skills.“ Dies birgt in doppelter Hinsicht einen Vorteil für Unternehmen: Einerseits können Ressourcen von genderspezifischer Förderung abgezogen und in die allgemeine Management-Entwicklung verlagert werden. Andererseits profitieren die Unternehmen auch insgesamt von wachsenden Führungsfähigkeiten ihrer Entscheider.

„Beim Thema Geschlechterdifferenzen verbieten sich pauschalisierende Aussagen. Es gibt immer Ausnahmen und Abweichungen. Wir konnten jedoch statistisch signifikant die positiven Auswirkungen eines hohen Anteils weiblicher Führungskräfte nachweisen. Und das ist eine wichtige Erkenntnis für die Praxis: Denn die Wirtschaft ist auf Top-Performer beiderlei Geschlechts angewiesen“, resümiert der Russell Reynolds-Berater.

Über Russell Reynolds Associates

Russell Reynolds Associates ist eine der weltweit führenden Personalberatungen bei der Besetzung von Spitzenpositionen. 1969 in New York gegründet, verfügt Russell Reynolds Associates heute mit insgesamt 46 Büros und mehr als 370 Beratern über ein globales Netzwerk. In Deutschland ist Russell Reynolds Associates seit 1985 etabliert und in Frankfurt am Main, Hamburg und München mit Büros präsent. Das Unternehmen ist vollständig im Besitz der im Unternehmen tätigen Partner. Neben dieser Unabhängigkeit sind es vor allem die weltweit agierenden Spezialistenteams für einzelne Branchen, mit denen sich Russell Reynolds Associates vom Wettbewerb abhebt. Über die hohe Loyalität der Klienten und großen Erfolg bei der Gewinnung von Mandaten wächst Russell Reynolds Associates über viele Jahre deutlich zweistellig.

Mehr unter www.russellreynolds.com und bei Twitter @RRAonLeadership

Weitere Informationen

Susanne J. Mathony

Director Marketing & Public Relations EMEA & Asia

Russell Reynolds Associates

Maximilianstraße 12–14

80539 München

Tel.: +49 89 24 89 81 33 – Mobil: +49 174 25 82 711

Susanne.Mathony@russellreynolds.com

www.russellreynolds.com