



## Editorial

Not macht erfinderisch. Oder ist es Zufall, dass in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels das Thema „Frauen in Führungspositionen“ anhaltend thematisiert wird? Dabei ist die verstärkte Einbindung von Frauen in leitende Positionen keine neue Erfindung. So haben Norwegen, Spanien und Frankreich in den letzten Jahren gesetzliche Maßnahmen ergriffen, um den Anteil von Frauen in leitenden Funktionen der Unternehmen zu erhöhen. Die zuweilen leidenschaftlich geführte Diskussion um das Für und Wider hält an. Gesellschaftspolitische Fragen der Gleichberechtigung treffen auf Indizien der Bildungs- und Beschäftigungsstatistik, Zitate von Vorstandsvorsitzenden, Einzelbeispiele und vieles mehr. Lässt sich die Debatte mit Hilfe ökonomischer Erkenntnisse versachlichen?

Eine wirtschaftstheoretische Arbeit des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle zeigt, dass die gezielte Beförderung von Frauen in Führungspositionen für das einzelne Unternehmen zwar kurzfristig die Profitabilität senkt, weil beispielsweise Kosten für Elternzeit anfallen, die gesamte Volkswirtschaft jedoch einen Vorteil erzielt – durch die gesellschaftliche Signalwirkung, dass Frauen bis ganz nach oben gelangen können. Begründet dieser „externe Effekt“ dann ein staatliches Eingreifen?

Aus ökonomischer Sicht müssten Unternehmen als rational handelnde Akteure bereits ganz ohne gesetzliche Regelungen ein erhebliches Interesse an der Erhöhung des Frauenanteils in Chefetagen haben. Es gibt nämlich – entgegen mancherlei Befürchtungen – keine Belege für einen negativen Zusammenhang zwischen Frauenanteil und Unternehmensperformance. Vielmehr existiert eine Reihe von wissenschaftlichen Arbeiten, die gemischtgeschlechtlichen Teams eine bessere Innovationsperformance – Schlüsselfaktor in der modernen Wissensgesellschaft – bescheinigen. „Innovation ist weiblich“, titelt das Bundesministerium für Bildung und Forschung in einer seiner aktuellen Publikationen, und ein Forscherteam des MIT – Massachusetts Institute of Technology zeigte jüngst, dass Gruppen mit einem besonders hohen Frauenanteil beim Test der kollektiven Intelligenz wesentlich besser abschneiden.

Frauen können also deutlich mehr als Vorstände „schöner und farbiger“ gestalten. Sie steigern die ökonomische Performance. Auch die größtenteils männlich besetzten Entscheidungsgremien von Unternehmen sollten diesen Vorteil verstehen. Es ist ganz einfach – und doch so schwer?

*Jutta Günther*  
*Leiterin der Abteilung Strukturökonomik*