



ESSAY II » FRAUENQUOTE Die gesetzliche Frauenquote von 30 Prozent für die Kontrollgremien der großen Unternehmen in Deutschland ist beschlossene Sache. Doch ob Aufsichtsrat oder Vorstand – in der Öffentlichkeit wird aktuell diskutiert, ob es rein statistisch überhaupt genügend geeignete Bewerberinnen gibt. Mehr als ein rechnerischer Denkfehler, meint unsere Gastautorin **KATHARINA SCHÜLLER**

Statistik des Frauenschwunds

KATHARINA SCHÜLLER

Geschäftsleiterin und Gründerin von STAT-UP

Schüller studierte Psychologie und Statistik in Dresden und München sowie Management an der Bayerischen Elite-Akademie. Seit 2003 ist sie mit dem von ihr gegründeten und geleiteten Unternehmen STAT-UP (München, Madrid, London) im Statistical Consulting für Unternehmen und in der Wissenschaft tätig. Sie ist Verfasserin einschlägiger Publikationen zur angewandten Statistik, Lehrbeauftragte an mehreren Hochschulen und wöchentlich als Statistikexpertin im Deutschlandradio zu hören.

Warum schaffen es Frauen seltener als Männer, einen einmal ergatterten Vorstandsposten zu behalten? Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG schlussfolgert aus einer Befragung, dass es dafür einen „Mann plus“ brauche – Frauen mit dem gleichen Profil wie Männer und zudem typisch weiblichen Kompetenzen. Dabei gebe es nicht einmal genug geeignete Frauen, selbst wenn man auf den Plus-Faktor verzichte. „Wegen des öffentlichen Drucks versuchen Unternehmen zunehmend, Frauen in sichtbare Top-Positionen zu bringen. Oft sind das Quereinsteigerinnen, die schnell Karriere gemacht haben“, schreibt die „Süddeutsche Zeitung“, und Studienautor Christoph Lesch von Simon-Kucher & Partners vermutet, „da war dann offensichtlich manchmal das Geschlecht wichtiger als die beste fachliche Eignung“.

Lesch will herausgefunden haben, dass die aus dem DAX 30 ausgeschiedenen weiblichen Vorstände im Schnitt lediglich drei Jahre im Amt waren, ihre männlichen Kollegen hingegen acht Jahre und somit fast dreimal so lang. Kein Wunder, dass angesichts des kollektiven weiblichen Versagens die Organisationen, so KPMG, den potenziellen „Flurschaden“ befürchten, „der aus einer Beförderung unerfahrener Frauen in den Vorstand oder Aufsichtsrat resultieren könnte“.

„Jeder Statistiker weiß, dass systemisch irgendetwas schief läuft, wenn acht von insgesamt 17 weiblichen Vorständen nach nicht mal der Hälfte ihrer Vorstandsperiode aus-

scheiden“, analysierte Thomas Sattelberger, Ex-Personalvorstand der Deutschen Telekom. Ein nicht näher genannter Teilnehmer der KPMG-Studie spricht sogar von „sieben von zehn Frauen“.

Tatsächlich läuft systemisch etwas schief – und zwar bei der „Statistik“, auf die der Skandal um die Frauenquote aufbaut. Lesch untersuchte DAX-30-Vorstände seit dem Jahr 2000. Erst ab 2007 begannen DAX-Unternehmen, Frauen zunehmend in ihren Vorstand zu berufen. Vor Bettina von Oesterreich gab es nur vereinzelt weibliche Gastspiele. Keine Frau hat die Chance, bis heute schon seit acht Jahren im Amt zu sein, wenn es erst seit sieben Jahren Frauen in den Vorständen gibt.

Von extern berufene Vorstände scheiden rascher wieder aus

Ein fairer Vergleich, den wir zusammen mit der Initiative FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte – angestellt haben, analysiert nur die DAX-30-Unternehmen ab 2007 und dort auch nur die neu berufenen Vorstände. Schon ändert sich das Bild gewaltig. Ausgeschiedene Männer waren im Schnitt 3,2 Jahre lang aktiv, Frauen 2,7 Jahre – sechs Monate weniger. Das Geschlecht hängt also nach wie vor mit der Überlebensdauer im Vorstand zusammen, aber ist es die Ursache? Korrelation und Kausalität zu verwechseln, ist schließlich einer der Lieblingsfehler im Umgang mit Statistik.

Ursachenforschung zeigt: Es besteht vielmehr ein Zusammenhang zwischen der Erfahrung im Unternehmen und der Verweil-

dauer im Vorstand. Von extern berufene Vorstände scheiden rascher wieder aus. Dies gilt insbesondere für das Personalressort, das besonders gute Unternehmenskenntnisse und interne Netzwerke verlangt. Simone Menne, Finanzvorstand der Lufthansa AG, bestätigt gegenüber der „Welt“: „Das Personalressort ist das schwierigste Ressort überhaupt.“ Es lässt sich nachweisen, dass gerade die Kombination aus Personalressort und Quereinstieg häufig „tödlich“ verläuft, für Männer genauso wie für Frauen. Hingegen spielen Alter und Ausbildung, die Rückschlüsse zulassen auf die fachliche Eignung und das Aufstiegstempo, statistisch gesehen keine Rolle.

Es ist eine Tatsache, dass weibliche Vorstände zu 60 Prozent von extern berufen wurden, männliche hingegen nur zu 40 Prozent. Jede zweite Frau übernahm das Personalressort, aber nur jeder zehnte Mann. Was wäre, wenn Männer und Frauen gleiche Voraussetzungen hätten? Wer die Statistik des Überlebens in einem DAX-30-Vorstand um die Faktoren „Personalressort“ und „Quereinstieg“ bereinigt, stellt fest: Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Im Vorstand erfolgreich zu sein ist deshalb keine Frage des Geschlechts, sondern es hängt neben individuellen Einflüssen systematisch von der persönlichen Verankerung im Unternehmen ab. Das gilt ganz besonders für Personalvorstände.

Unter den vier seit Oktober bestellten Frauen sind zwei Quereinsteigerinnen, eine von ihnen im Personalressort. Wir dürfen gespannt sein.

LETTER FROM **DIANE SOBIN**, LEITERIN US-AKTIEEN BEI THREADNEEDLE INVESTMENTS



Anleger sollten Rücksetzer bei **US-Aktien** nutzen, um Positionen aufzustocken, meint **Diane Sobin**, Fondsmanagerin bei Threadneedle

Auf und Ab birgt Chancen

Wer Nervenkitzel sucht, ist in den Vergnügungsparks von Orlando in Florida gut aufgehoben. Bis 2017 soll dort ein weiteres Highlight für Abenteuerlustige entstehen: die größte Achterbahn der Welt. Ähnlich auf und ab wie in der Achterbahn ging es in den vergangenen Monaten am US-Aktienmarkt. Nach mehreren Kursrücksetzern vollzog der Leitindex S&P 500 immer neue Höhenflüge. Seit der Index im November die 2000 Punkte geknackt hat, fragen Investoren vermehrt, wie lange die Rally noch anhalten kann. Historisch betrachtet und im Vergleich zu anderen Aktienmärkten, sind US-Aktien nicht teuer, sondern durchschnittlich bewertet. Die Risikoprämien gegenüber An-

leihen liegen verglichen mit den vergangenen 30 Jahren außerordentlich hoch. Zudem sind die Fundamentaldaten günstig: Wir erwarten, dass die Wirtschaft der USA 2015 um 2,5 bis drei Prozent wachsen wird, und halten ein durchschnittliches Gewinnwachstum bei US-Unternehmen von nahe zehn Prozent für möglich. Das Ende der extrem lockeren Geldpolitik der US-Notenbank Fed könnte kurzzeitig für weiteres Auf und Ab am US-Aktienmarkt sorgen. Anleger sollten solche Rücksetzer allerdings als Gelegenheit betrachten, um Einzelwerte aufzustocken. Von steigenden Handelsumsätzen infolge einer höheren Volatilität dürften Betreiber von Handelsplätzen wie die Chicago

Mercantile Exchange profitieren. Zudem gefallen uns innovative Technologieunternehmen wie Apple. Das angekündigte Bezahlssystem Apple Pay sollte dazu beitragen, die Ertragsströme des Unternehmens breiter aufzustellen. Auch Biotechnologieunternehmen, die neue Antworten auf medizinische Erfordernisse geben und über starke Preissetzungsmacht verfügen, bieten Chancen. Dazu gehört Gilead Sciences, das über eine gut gefüllte Produktpipeline verfügt und attraktiv bewertet ist. Insgesamt betrachtet dürften die USA gerade erst in der Mitte des laufenden Wirtschaftszyklus angelangt sein. Insofern sind wir der Ansicht, dass US-Aktien ihre besten Zeiten noch vor sich haben.

An dieser Stelle schreiben **Top-Insider** von Allianz Global Investors, BlackRock oder Threadneedle regelmäßig von den Wachstumsmärkten der Welt und den Brennpunkten des globalen Wirtschaftslebens **exklusiv für Euro am Sonntag.**