

PRESSEMITTEILUNG

6. März 2024

McKinsey-Analyse: Die Bedeutung von Vielfalt für den Geschäftserfolg wird immer stärker

- Europäische Unternehmen mit gemischten Führungsteams haben eine über 60% höhere Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein
- Der Effekt hat sich in den Krisenjahren seit 2020 deutlich verstärkt
- Deutsche Unternehmen holen beim Frauenanteil auf, bleiben aber international zurück

DÜSSELDORF. In den vergangenen Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für Unternehmen stark verändert, doch die Vielfalt der Führungsteams korreliert weiterhin positiv mit höheren finanziellen Erträgen. So haben Unternehmen mit mehr Frauen in Führungspositionen weltweit eine um 39% höhere Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein, als Unternehmen mit der geringsten Diversität. Dieser Zusammenhang hat sich seit 2015 verdoppelt, 2020 lag der Wert noch bei 25%. In Europa (analysiert wurden Daten aus Deutschland, der Schweiz, Frankreich, Italien, Spanien, Norwegen und Schweden) ist der Diversitäts-Bonus mit einer um 62% erhöhten Wahrscheinlichkeit sogar noch deutlich stärker ausgeprägt. Betrachtet man den Faktor der ethnischen Diversität (Internationalität der Führungsteams), liegt der Wert weltweit ebenfalls bei 39%. Dies geht aus der Studie „Diversity Matters even more“ hervor, für die die Unternehmensberatung McKinsey Daten von mehr als 1.200 Unternehmen in 23 Ländern analysiert hat.

Auf der anderen Seite haben Unternehmen im untersten Quartil sowohl bei der Geschlechter- als auch bei der ethnischen Vielfalt eine um 66 % geringere Wahrscheinlichkeit, finanziell besser abzuschneiden als der Durchschnitt. „In vielfältige Teams und eine inklusive Unternehmenskultur zu investieren, lohnt sich auch wirtschaftlich mehr denn je. Wer sich darum nicht kümmert, riskiert, den Anschluss zu verlieren. In Europa ist Vielfalt sogar ein noch stärker differenzierender Faktor, da gemischte Teams und eine inklusive Kultur in der Breite der Unternehmen noch weniger ausgeprägt ist als beispielsweise in den USA. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zahlt es sich umso mehr aus, vielfältige Perspektiven zu berücksichtigen und robustere Entscheidungen zu treffen“, sagt Julia Sperling-Magro, McKinsey-Partnerin und Leiterin der People & Organizational Performance Practice in Deutschland und Österreich.

Deutschland bleibt Schlusslicht bei Frauen in Führung

Weltweit ist Gender-Vielfalt weiter auf dem Vormarsch. Der durchschnittliche Frauenanteil der analysierten Führungsteams – dazu zählen der Vorstand und bis zu drei Ebenen darunter – liegt bei 20%, ein Drittel mehr als im Jahr 2020. In Deutschland liegt der Frauenanteil bei nur 15%, zu beobachten ist allerdings ein deutlicher Anstieg von sieben Prozentpunkten seit 2020. Besser stehen deutsche Unternehmen beim Frauenanteil in den so genannten „Boards“ da, also in den Vorständen und Aufsichtsräten: Hier liegt ihr Anteil mit 30% doppelt so hoch wie bei den Führungsteams zwei bis drei Ebenen unter dem Vorstand. Allerdings stagniert dieser Wert seit 2020 und ist weiterhin der niedrigste unter den analysierten europäischen Ländern.

„Es ist entscheidend, sich nicht auf gesetzlichen Vorgaben auszuruhen, sondern langfristig eine vielfältige Talent-Pipeline im gesamten Unternehmen aufzubauen“, sagt Sperling-Magro. Es reiche nicht aus, sich dabei auf bestehende Netzwerke zur Entwicklung von Kandidatenpipelines zu verlassen. Die Studie zeigt: Die erfolgreichsten Organisationen beginnen frühzeitig mit dem Aufbau von vielfältigen Talent-Pipelines und Netzwerken und pflegen diese Beziehungen aktiv, um anstehende Vorstandsposten zu besetzen.

Es besteht darüber hinaus ein Zusammenhang zwischen einer größeren geschlechtsspezifischen Vielfalt in Führungspositionen und der Vielfalt im gesamten Unternehmen: Eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen um 10 % im Jahr 2019 führte zu einem durchschnittlichen Anstieg des Anteils der weiblichen Beschäftigten und Führungskräfte um 2,1 % im Jahr 2021. So befinden sich 15% der Frauen in den Vorständen noch im ersten Jahr ihrer Tätigkeit. Immerhin: Nur noch 5% der untersuchten Unternehmen weltweit haben keine Frauen in ihren Vorständen - eine deutliche Verbesserung seit 2019.

Vielfalt korreliert auch mit nachhaltiger Unternehmensführung

Die Studie untersuchte auch, wie die Führungsvielfalt mit einer nachhaltigen und ganzheitlichen Unternehmensführung zusammenhängt, also den positiven Einfluss auf Gesellschaft, Belegschaft und Umwelt. Die Analyse ergab eine deutliche Korrelation zwischen allen Faktoren: Je höher die Vielfalt in Führungsteams, desto besser schneiden die Unternehmen bei der Bewertung ihrer Klimastrategie und bei den Indikatoren für die Gewinnung und Bindung von Talenten ab. So ist eine Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsteams um 10 % mit einem Anstieg von fast sechs Punkten bei der Bewertung der Klimastrategie und um mehr als drei Punkte im Bereich gesellschaftliches Engagement und Philanthropie verbunden.

Ein Anstieg des Frauenanteils in einem Führungsteam um 10 % steht in Zusammenhang mit einer Erhöhung der Punktzahl um 2,1 Punkte bei den Indikatoren für die Gewinnung und Bindung von Talenten und bei den Arbeitsbedingungen.

Über McKinsey

McKinsey ist eine weltweit tätige Unternehmensberatung, die Organisationen dabei unterstützt, nachhaltiges, integratives Wachstum zu erzielen. Wir arbeiten mit Klienten aus dem privaten, öffentlichen und sozialen Sektor zusammen, um komplexe Probleme zu lösen und positive Veränderungen für alle Beteiligten zu schaffen. Seit nunmehr 60 Jahren in Deutschland und seit fast 100 Jahren weltweit. Wir kombinieren mutige Strategien und transformative Technologien, um Unternehmen dabei zu helfen, Innovationen nachhaltiger zu gestalten, dauerhafte Leistungssteigerungen zu erzielen und Belegschaften aufzubauen, die für diese und die nächste Generation erfolgreich sein werden. In Deutschland und Österreich hat McKinsey Büros in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, München, Stuttgart und Wien. Weltweit arbeiten McKinsey Teams in mehr als 130 Städten und über 65 Ländern. Gegründet wurde McKinsey 1926, das deutsche Büro 1964. Globaler Managing Partner ist seit 2021 Bob Sternfels. Managing Partner für Deutschland und Österreich ist seit 2021 Fabian Billing.

Erfahren Sie mehr unter: <https://www.mckinsey.de>

Sie haben Rückfragen? Wenden Sie sich bitte an:
Martin Hattrup-Silberberg, Telefon 0211 136-4516,
E-Mail: martin_hattrup-silberberg@mckinsey.com
<https://www.mckinsey.de/news>