

**The impact of work group diversity on performance:
Large sample evidence from the mutual fund industry**

CFR working paper 07-16

Betrachtet man die Entwicklung der Arbeitsmärkte über die letzten Jahre, so ist eine wachsende Heterogenität der Arbeitnehmer im Bezug auf ihre soziodemographischen Merkmale und ihre Erfahrungshintergründe festzustellen. Zur gleichen Zeit ist zu beobachten, dass viele Unternehmen die zunehmende Heterogenität ihrer Arbeitnehmer bei der Zusammenstellung von Arbeitsgruppen nicht ausreichend berücksichtigen: Alleine in den Vereinigten Staaten haben Unternehmen bereits mehrere Milliarden Dollar in Gerichtsprozessen wegen Diskriminierung von Minderheiten verloren. Die Frage nach einer optimalen Zusammensetzung von Arbeitsgruppen und deren Auswirkung auf den Erfolg einer Arbeitsgruppe ist deshalb von zentraler Bedeutung. Bisherige Studien vertreten jedoch sehr unterschiedliche Positionen. Während einige Studien einen positiven Zusammenhang zwischen Gruppenheterogenität und Performance finden, zeigen andere Studien, dass Gruppenheterogenität sich negativ auf die Performance der Gruppe auswirkt.

In dieser Studie zeigen wir, dass der Einfluss von Gruppenheterogenität auf die Performance der Gruppe von der Dimension der Heterogenität abhängt. Theoretisch lassen sich hierbei die folgenden Hypothesen ableiten: Bezieht sich die Heterogenität auf aufgabenrelevante Dimensionen wie den Ausbildungsgrad oder die Branchenerfahrung, so verfügen heterogene Teams meist über mehr Informationen und profitieren von unterschiedlichen Sichtweisen. Dies führt zu einer höheren Problemlösungsfähigkeit dieser Teams und damit einer höheren Performance im Vergleich zu homogenen Teams. Bezieht sich die Heterogenität jedoch auf soziodemografische Merkmale wie Alter oder Geschlecht, sinkt meist die Identifikation der einzelnen Teammitglieder mit der Gruppe, es kommt häufiger zu Konflikten und die Performance dieser Teams ist niedriger als die Performance von homogenen Teams.

Wir testen den Einfluss dieser Dimensionen von Gruppenheterogenität auf die Performance mit Daten von amerikanischen Fondsmanagement Teams. Dies hat den Vorteil, dass wir im Vergleich zu anderen Studien Teams eine ganzen Branche untersuchen können und unsere Ergebnisse unabhängig von der Firmenkultur einer einzigen Unternehmung sind. Zusätzlich stehen uns objektive Performance Maße wie die Jensen Alphas der Fonds zur Verfügung. Auch die Aufgabenstellung ist für alle Teams in unserem Datensatz einheitlich: Sie müssen einen Aktienfonds managen.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Fondsmanagement Teams, deren Mitglieder heterogen im Bezug auf ihre Erfahrung in der Fondsindustrie sind, besser sind als Fondsmanagement Teams, die in diesem Bezug homogen sind. Dieses Ergebnis gilt auch für Teams, die heterogen im Bezug auf ihren Schulabschluss sind: Der Fonds eines Teams bestehend aus einer Person mit einem Bachelor und einer Person mit einem PhD Abschluss weist im Schnitt eine um 1,15% höhere Rendite pro Jahr auf als der Fonds eines Teams mit gleichen Abschlüssen. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass aufgabenbezogene Gruppenheterogenität einen positiven Einfluss auf die Performance dieser Gruppen hat. Desweiteren zeigen wir, dass Fondsmanagement Teams, die aus Männern und Frauen bestehen, eine schlechtere Performance aufweisen, als Teams mit gleichgeschlechtlichen Mitgliedern. So hat ein Fonds mit 3 männlichen Managern und einer weiblichen Managerin im Durchschnitt eine um 1,2% niedrigere Rendite pro Jahr als ein Fonds mit 4 männlichen Managern. Der Einfluss von soziodemographischer Gruppenheterogenität ist auf die Performance ist demnach negativ.