

Gender-Quoten bergen Vor- und Nachteile

Von Sita Mazumder und Gabrielle Wanzenried

Wenn es um die Quotenfrage geht, hat die Mehrheit von uns eine klare Meinung, bei der häufig auch einige Emotionen mitschwingen. Wir wünschten uns, dass die sachliche Argumentation einen ebenso klaren wie eindeutigen Entscheid lieferte – sei es, um uns in unserer Auffassung zu bestärken, oder aber, um uns umzustimmen. Leider tut sie das nicht. Unabhängig von der moralischen Diskussion, auf die wir an dieser Stelle nicht eintreten, liefern wissenschaftliche Erkenntnisse und Erfahrungen für beide Varianten – d. h. mit oder ohne Gender-Quote – Vor- und Nachteile. Es liegt also, wie so oft in der Ökonomie, ein Trade-off vor, und es geht darum, die Vor- und die Nachteile gegeneinander abzuwägen. Nachfolgend werden einige wesentliche Vor- und Nachteile aufgeführt; ohne Anspruch auf Vollständigkeit, da die Quoten-Thematik komplex und weitläufig ist.

Für eine Gender-Quote spricht, dass ein solcher Druck durch Regulierung gewisse Rahmenbedingungen wie z. B. die Hürde von Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschleunigt verändern würde. Ebenso würde sich dadurch das Rollenverständnis anpassen, und Stereotype würden aufgeweicht. Letztere werden beispielsweise in Studien der OECD auch als volkswirtschaftliche Hemmnisse genannt. Hat sich ein gesellschaftlicher Wandel vollzogen, würde dabei eine gesetzliche Quote nach einer gewissen Zeit hinfällig. Für eine Quote spricht auch die in mehreren Studien empirisch fundierte Erkenntnis, dass gemischte Arbeitsgruppen leistungsfähiger sind als homogene Teams und dass die aufgrund einer Quote erhöhte Heterogenität zumindest mittelfristig zu einer Profitabilitätssteigerung bei den Unternehmen und damit zu volkswirtschaftlichem Nutzen führt. Als weiteres Argument wird das Fehlen von Rationalität und Transparenz bei Besetzungs- und Beförderungsverfahren eingebracht. Die Ansicht, dass sich qualifizierte Frauen auch ohne Quoten durchsetzen und es bis in die obersten Hierarchiestufen schaffen, trifft in der heutigen Realität oft nicht zu.

Gegen eine Gender-Quote spricht umgekehrt, dass das männliche Geschlecht durch eine solche Regulierung nicht mit an Bord genommen wird, teilweise übrigens auch Frauen nicht. Das wiederum ist einer nachhaltigen Umsetzung nicht förderlich und birgt die Gefahr, dass Massnahmen nicht oder nur unzureichend gelebt werden. Gewisse Studien zum Fall Norwegen kommen gar zum Schluss, dass sich die vom Staat auferlegte Quote negativ auf den Aktienkurs von Unternehmen auswirkte. Hier gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass bei differenzierter Betrachtung dieser Studien nicht klar ist, ob tatsächlich die Gender-Quote der Grund für die Performance-Einbusse war. Gegen eine Quote spricht ferner, dass die Unternehmen eine solche Regelung gar nicht benötigen, weil damit offene Türen eingerannt würden, oder dass die Problematik eigentlich darin liegt, dass nicht genügend Frauen für die betreffenden Positionen vorhanden sind. Eine Gender-Quote könnte des-

halb dazu führen, dass ungeeignete Frauen in Führungspositionen befördert werden, was weder der Sache noch den beteiligten Personen und Unternehmen zuträglich wäre. Diesbezüglich bestehen zweifellos grosse Unterschiede zwischen den Branchen, und es ist in der Tat gefährlich, alle Branchen über denselben Leisten zu schlagen.

In unseren Forschungen haben wir führende Entscheidungsträgerinnen und -träger aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung im Rahmen von umfangreichen Interviews zum Thema Frauen und Karriere befragt und dabei auch die Ansichten zur Gender-Quote abgeholt. Diese Umfragen sind zwar statistisch nicht repräsentativ, die summarischen Antworten bilden aber doch ein gutes Meinungsbarometer: Die interviewten Frauen äusserten sich uneinig zum Thema Quote. Befürworterinnen bringen das Argument vor, dass radikale Massnahmen wie Regulierung seitens des Staates notwendig seien, weil sich die Situation der Frau in der Unternehmenswelt allein auf Grundlage freiwilliger Massnahmen nicht oder nur unmerklich ändern werde. Auf der anderen Seite wird argumentiert, dass Gender-Quoten den Ärger der Männer weckten und deswegen kontraproduktiv wirkten. Auch würde es bei der Stellenbesetzung mit einer qualifizierten Frau schnell einmal heissen, dass sie diese Position nur dank der Quote erhalten habe. Grundsätzlich sei bei der Einführung einer Gender-Quote immer zu bedenken, dass bei der Besetzung einer Stelle nicht mehr die Wahl des oder der Besten im Vordergrund stünde. Die männlichen Interviewpartner wiederum sprechen sich fast einhellig gegen eine Gender-Quote aus. Ihrer Ansicht nach soll der Staat vielmehr die notwendigen Infrastrukturen bereitstellen, um der Untervertretung entgegenzuwirken, etwa in Form von Kinderbetreuungsstätten, Tagesschulen usw. Eine staatlich auferlegte Quote würde weder den Unternehmen helfen, Stellen mit den am besten qualifizierten Personen zu besetzen, noch den Frauen Gutes tun, da dadurch nicht mehr die Qualität, sondern die Quote im Vordergrund stünde.

Eine sachliche Bewertung ist schwierig. Unabhängig von einer Quote sollten aber Umstände wie Lohndiskriminierung, Hürden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, beim Wieder- und Quereinstieg usw. der Vergangenheit angehören. In unserer modernen Gesellschaft und insbesondere auch in einer Volkswirtschaft, die auf einen gravierenden Fachkräftemangel zusteuert, haben solche Hemmnisse schlicht keinen Platz mehr.

.....
Sita Mazumder und **Gabrielle Wanzenried** sind Professorinnen am Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ), Hochschule Luzern – Wirtschaft. Sie sind Autorinnen der Porträtbände «Unbeirrt weiblich und erfolgreich» (2007 und 2009).