
KOLUMNE

GENDERQUOTE – FREUD ODER LEID?

Egal, an welcher Veranstaltung ich teilnehme, die auch nur entfernt mit Gender zu tun hat, das Thema der Genderquote brodeln früher oder später immer wieder auf. Und jedes Mal wird deutlich, wie sehr es die Gemüter erhitzen und dass zumeist auch viele Emotionen damit verbunden sind – und zwar bei beiden Geschlechtern. Sich dazu zu äussern, ist nicht unähnlich, sich bewusst in ein Nest mit Feuerameisen zu setzen, trotzdem ist die sachliche Auslegeordnung und Argumentation dazu nachfolgend wichtig.



Prof. Dr. Sita Mazumder

Wir wünschten uns, dass die Fakten einen eindeutigen Entscheid liefern, um uns in unserer Auffassung zur Genderquote zu bestärken, oder aber, um uns umzustimmen. Leider ist dem nicht so. Unabhängig von der moralischen Diskussion, die hier nicht geführt wird, liefern wissenschaftliche Erkenntnisse und Erfahrungen für beide Varianten, also mit oder ohne Genderquote, sowohl Vor- wie auch Nachteile. Es liegt also, wie so oft in der Ökonomie, ein Trade-off vor, und es geht darum, diese Vor- und Nachteile gegeneinander abzuwägen und die persönliche Meinung zu finden. Nachfolgend führe ich zentrale Aspekte an, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, da die Quotenthematik komplex und weitläufig ist und nicht in einer Kolumne abgehandelt werden kann. Ebenso ist die Reihenfolge der Listung nicht als Wertung zu verstehen.

Für eine Genderquote spricht, dass ein solcher Druck durch Regulierung gewisse Rahmenbedingungen wie beispielsweise die Hürde von Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschleunigt verändern würde. Ebenso würde sich das Rollenverständnis anpassen, und Stereotype aufgeweicht, welche unter anderem auch in Studien der OECD als volkswirtschaftliche Hemmnisse genannt werden. Hat sich ein gesellschaftlicher Wan-

del vollzogen, würde dabei eine gesetzliche Quote nach einer gewissen Zeit hinfällig.

Gegen eine Genderquote spricht umgekehrt, dass das männliche Geschlecht durch eine solche Regulierung hochgradig nicht mit an Bord genommen wird, auch ein Teil der Frauen nicht. Das wiederum ist einer nachhaltigen Umsetzung nicht förderlich und birgt die Gefahr, dass Massnahmen nicht oder nur unzureichend gelebt werden und entsprechend kein wirklicher Wandel

stattfindet. Gegen eine Quote spricht ferner, dass bei den Unternehmen eine solche Regelung gar nicht notwendig ist, weil damit offene Türen eingemurrt würden, oder dass die Problematik eigentlich darin liegt, dass nicht genügend Frauen für die betreffenden Positionen vorhanden sind. Eine Genderquote könnte deshalb 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.

Mehrere Studien haben die empirisch fundierte Erkenntnis geliefert, dass gemischte Teams leistungsfähiger und innovativer sind als homogene Arbeitsgruppen und dass die erhöhte Heterogenität zumindest mittelfristig zu einer Profitabilitätssteigerung bei den Unternehmen und damit zu volkswirtschaftlichem Nutzen führt. Als Dozentin am Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ) der Hochschule Luzern kann ich dies bestätigen. Das ist auch der ökonomische Hauptgrund, die Genderdurchmischung zu unterstützen und zu fördern, da doch ab und an auch die Diskussion aufflackert, ob das denn überhaupt wichtig und notwendig sei. Ja, ist es.
