

# Der Ordnungspolitische Kommentar

Nr. 05/2014

06. Mai 2014

## Alte Pfade verlassen?

### Eine Auseinandersetzung mit der Frauenquote

Von Carina Lindener

„Die Diskriminierung der Frau auf dem Arbeitsmarkt ist mit allen möglichen Mitteln zu bekämpfen.“, formulierten die Vereinten Nationen 1980. „Frauen – Kompetenzen stärker nutzen und Chancen eröffnen“ heißt es im aktuellen Regierungsprogramm der großen Koalition. Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig hat jetzt Leitlinien für ein Gesetz „für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ veröffentlicht, das sie noch in diesem Jahr verabschiedet sehen möchte. Da ist sie also: die gesetzliche Frauenquote.

#### Ambitionen der Quote: Folgenreicher Strukturwandel

Befürworter der Frauenquote versprechen sich von diesem Instrument verschiedene kurz-, mittel- und langfristige Effekte: In erster Linie sollen mehr hochqualifizierte Frauen in Führungspositionen gebracht werden. Deren Präsenz in Aufsichtsräten soll mittelfristig zu einem Umdenken in der Unternehmenspolitik und -kultur führen, damit diese verstärkt auf weibliche Mitarbeiter setzen. Weibliche Führungskräfte sollen Vorbilder für weibliche Nachwuchskräfte sein und so langfristig für eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Einstellung und Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen sorgen.

Der Ausgangspunkt für diese Zielsetzung besteht in der Annahme, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt systematisch benachteiligt würden, dass aber gemischtgeschlechtliche Gruppen ein grundsätzlich anzustrebendes Ziel seien. Sozialwissenschaftliche Studien<sup>1</sup> argumentieren, dass gemischtgeschlechtliche Teams aufgrund des Zusammenspiels klassisch weiblicher und klassisch männlicher Eigenschaften effizienter seien als gleichgeschlechtliche. Man sollte jedoch annehmen, dass an Gewinnmaximierung interessierte private Unternehmen Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung finden und nutzen<sup>2</sup>. Dies würde be-

deuten, dass sich mittelfristig die Teamzusammensetzungen durchsetzen, die den Unternehmen im Wettbewerb Effizienzvorteile bieten. Wenn die Personalentscheidungen nicht so getroffen werden, dass ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis entsteht, kann das an zwei Gründen liegen: Teams mit ausgeglichenen Geschlechterverhältnissen bringen nicht in jedem Fall und zwangsläufig den genannten Effizienzvorteil oder die Kosten für einen Wechsel sind aufgrund einer Pfadabhängigkeit zu hoch, als dass sie die Unternehmen tragen wollten.

Die Theorie der Pfadabhängigkeit beschreibt, dass positive Rückkopplungseffekte dazu führen können, dass ein einmal eingeschlagener Pfad nicht mehr verlassen wird. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt würde dies bedeuten, dass sich in Zeiten einer vornehmlich männlich geprägten Arbeitswelt Institutionen gebildet haben, die noch immer zu einer systematischen Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen führen. Solch eine Institution könnte in männerdominierten Netzwerken auf Unternehmensebene oder in dem Ausschluss von Frauen aufgrund ihrer weiblichen Verhaltensweisen bestehen. Der Zwang zum Aufbrechen dieser Strukturen und zum Pfadwechsel soll nun durch die gesetzliche Vorgabe einer Frauenquote geschehen.

Für private Unternehmen ginge dies mit einem Eingriff in ihre Eigentumsrechte einher, da ihnen politische Kriterien für ihre Einstellungsentscheidungen vorgegeben würden. Sie dürften nicht mehr nur nach Qualifikation und Eignung entscheiden, sondern müssten ein weiteres Kriterium einbeziehen. Dies bedeutet, dass den Unternehmen Kosten aufgezwingen werden, durch die sie sich keinen entsprechenden Nutzen erwarten. Kosten entstehen bei diesem Vorgehen auch den männlichen Mitbewerbern: Wird im Einzelfall eine weibliche Bewerberin aufgrund ihres Geschlechts einem gleich qualifizierten männlichen Bewerber vorgezogen, so ergibt sich daraus eine Diskriminierung des Mannes, die sich in einer Entwertung seiner Qualifikation manifestiert.

#### Sozialisationsbedingte Pfadabhängigkeiten

Während den Unternehmen oft die Behinderung der Karriere von Frauen durch den aktiven Ausschluss unterstellt wird, ist es jedoch auch möglich, dass Frauen aufgrund von sozialisationsbedingten Verhaltensweisen dort nicht ihren Platz finden. Diese Sozialisation kann ebenfalls zu

<sup>1</sup> Sander Hoogendoorn, Hessel Oosterbeek, Mirjam van Praag (2013) The Lehman Brothers Center for Women in Business (2007)

<sup>2</sup> An dieser Stelle muss eine grundsätzliche Unterscheidung zwischen der Frauenquote im öffentlichen Dienst und privaten Unternehmen vorgenommen werden. Während private Unternehmen miteinander im Wettbewerb stehen, gibt es bei öffentlichen Einrichtungen keine automatische Sanktionierung, falls eine ineffiziente Personalpolitik betrieben würde.

Pfadabhängigkeiten führen.

Eine Ursache für die systematische Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird oftmals bereits in der Studienfachwahl gesehen. Frauen wählen seltener Studienfächer, die sie für eine Position in einem Aufsichtsrat qualifizieren. Sofern die Studienfachwahl jedoch nicht ein Ergebnis diskriminierender Bildungsinstitutionen ist, sondern Ausdruck der Präferenzen und Lebenspläne der jeweiligen Frauen, stellt sie aus ökonomischer Sicht kein Problem dar. Gewiss können die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Studieninteressen sozialisationsbedingt sein. Die Tatsache, dass Präferenzen auch gesellschaftlich geprägt sind, erlaubt aber an sich noch keine Bewertung derselben. Nach welchem Kriterium sollte man begründete Kritik an den Präferenzen üben können? Abgesehen davon ist fraglich, ob die Frauenquote hier Einfluss hätte. Schließlich wirkt die Frauenquote in den Unternehmen, während die unterstellte geschlechterspezifische Sozialisation schon sehr viel früher im Leben erfolgt. Zu begründen wäre die Frauenquote dann höchstens mit der Erwartung von Rückkoppelungseffekten: Sofern jene Frauen, die nun in entsprechenden Positionen arbeiten, eine gewisse Vorbildfunktion für junge Frauen entwickeln, könnten diese, motiviert durch „starke Frauen“, schon bei ihrer Studienwahl eine neue Richtung einschlagen.

Als weiterer Beleg für eine systematische Ungleichbehandlung und das Vorhandensein einer gläsernen Decke wird die Diskrepanz zwischen der Anzahl weiblicher Universitätsabsolventen und Frauen in Führungspositionen angebracht. Dabei werden heutige Absolventenzahlen (>50 Prozent sind Frauen) mit dem Anteil an Frauen in Vorständen (vier Prozent in den 200 größten deutschen Unternehmen) und Aufsichtsräten (13 Prozent in den 200 größten deutschen Unternehmen) verglichen. Hinter diesem Vergleich liegt die Fehlannahme, dass die Absolventenzahlen im Zeitverlauf unverändert geblieben wären. Das Studium heutiger Führungskräfte dürfte in den meisten Fällen jedoch einige Dekaden zurückliegen. Folglich müssten für einen korrekten Vergleich auch die damaligen Absolventenzahlen als Referenzgröße dienen. Des Weiteren wird bei der Bewertung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen außer Acht gelassen, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten und viele Führungspositionen in der Regel nicht in Teilzeit zu erfüllen sind. Frauen und Männer stehen dabei vor der Abwägung der Opportunitätskosten von einer Führungsposition und Familienzeit. Die Teilzeitquote liegt bei Frauen mit 45 Prozent deutlich über der der Männer mit neun Prozent. Frauen entschei-

den sich häufig für Teilzeitstellen, um gleichzeitig die Kinderbetreuung gewährleisten zu können. Bestünde ein Ziel der Frauenquote darin, dass langfristig mehr Frauen in Vollzeit arbeiten, weil in ihrer Teilzeittätigkeit eine Benachteiligung gesehen wird, so müsste dieses tiefer liegende Ziel erstens offen kommuniziert und zweitens diskutiert werden.

Direkt verknüpft mit der Diskussion um die Teilzeitarbeit ist auch ein anderer Punkt, der als Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt gesehen wird: die Lohnungleichheit. Aufgrund der Vielzahl von Faktoren, die einen Einfluss auf den Lohn haben, ist ein direkter Vergleich der Einkommen von Männern und Frauen nur schwer möglich: Entscheidend sind Kriterien wie Branchen, Umfang der Berufserfahrung, Karriereunterbrechungen, Bildungsabschlüsse etc. Von einer objektiv feststellbaren Diskriminierung könnte nur dann gesprochen werden, wenn geschlechterspezifische Lohnunterschiede in tariflichen Lohnregeln festgehalten würden.

### Fazit

Die Zahlen, die in der Diskussion um die Frauenquote herangezogen werden, beziehen sich auf eine Diskrepanz zwischen Männern und Frauen in einem Studienfach, bestimmten Berufsgruppen und Vorständen. Aus diesen lässt sich jedoch nicht schließen, aus welchen individuellen Gründen die Frauen bisher nicht die ‚richtigen Studienfächer‘ und die Vollzeitstelle statt der Familienzeit gewählt haben. Wenn man nicht von genuinen Präferenzen ausgeht, sondern die Gründe in der Sozialisation von Frauen sieht, scheint die Zielsetzung darin zu bestehen, den sozialisationsbedingten Hemmnissen bei der Studien- und Berufswahl junger Frauen entgegenzuwirken. Der Beitrag der Frauenquote bestünde dabei lediglich darin Vorbilder zu etablieren, deren (stark begrenzte) Zielgruppe junge Akademikerinnen in der jeweiligen Branche sind. Diese Vorbildfunktion wäre allerdings durch die Quotenfrau selbst gefährdet, die es aufgrund eines gesetzlichen Zwangs in ihre Position geschafft hat. Hierin liegt der Grund, warum viele erfolgreiche Frauen einer solchen Quote skeptisch gegenüber stehen.

Es bleibt fraglich, ob ein Instrument, das sein Ziel nur ungewiss und auf jeden Fall nur mittelbar erreichen kann, dabei zwangsläufig sowohl mit Einzelfalldiskriminierungen von Männern sowie Eingriffen in die Eigentumsrechte und Vertragsfreiheit von privatwirtschaftlichen Unternehmen einhergeht, mehr als politischer Aktionismus ist.

9581 Zeichen

---

Dieser Ordnungspolitische Kommentar reflektiert die Meinung der Autorin, nicht notwendigerweise die des Instituts für Wirtschaftspolitik oder des Otto-Wolff-Instituts für Wirtschaftsordnung. Der Inhalt kann vollständig oder auszugsweise bei Erwähnung der Autorin zu Publikationszwecken verwendet werden. Für weitere Informationen und Rückfragen zum Inhalt wenden Sie sich bitte direkt an die Autorin.

Carina Lindener ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Instituts für Wirtschaftspolitik. Kontakt: Tel: 0221-470 5355 oder E-Mail: carina.lindener@wiso.uni-koeln.de.