

Beratung

Medien

Aktuell

Campus

Veranstaltungen

Leute

Meinung

Forschung

Videos

Publikationen

Archiv

Themenseiten

HSG Expertenservice

HSG in den Medien

Medienmitteilungen

Publikationen

HSGNewsletter

Social Media

Team

Unternehmen

Sport

Sprachenzentrum

Career Services Center

HSG-Shop

Warum es die Frauenquote braucht

Deutschland hat am 1. Januar 2016 eine Frauenquote von 30 Prozent bei börsennotierten Unternehmen in den Aufsichtsräten eingeführt. Ein Entscheid, der aus Perspektive von Gender und Diversity zu begrüßen ist! Was spricht also dafür? Ein Beitrag von Christa Binswanger, Dozentin für Gender und Diversity.



4. Januar 2016. Wenn ich mit Studierenden in Kursen zu Gender und Diversity die Quote für Frauen in Führungspositionen diskutiere, sind sie sich meist einig: Auf keinen Fall! Bei der Quote gehe es nicht um Leistungsbeurteilung, da gehe es um Bevorzugung aufgrund von Geschlecht. Und gerade die Studentinnen wollen dies nicht. Sie möchten als ernst zu nehmende Kandidatinnen wahrgenommen werden.

Darum braucht es die Quote

Weshalb braucht es nichtsdestotrotz eine Quote, um Frauen eine Chance zu geben, sich als berufstätige Frauen zu bewähren?

In Deutschland (wie auch in der Schweiz) besteht schon längst ein Rechtsanspruch auf die Gleichstellung der Geschlechter. Und dennoch greift das Gesetz nicht, wenn es um Führungsaufgaben geht.

In Deutschland (wie auch in der Schweiz) sind die Toppositionen der Vorstände der grössten Unternehmen heute zu 95 Prozent (resp. 94 Prozent) mit Männern besetzt. So erweist sich das von Wirtschaftsvertretern immer wieder geäußerte Votum, der Markt werde «fähige Frauen» von selbst in Spitzenpositionen bringen, als Irrtum.

Ungleiche Aufstiegschancen

Obschon in Deutschland (wie auch in der Schweiz) Universitäten seit Jahren eine beachtliche Anzahl gut qualifizierter Studentinnen mit Bachelor- und Masterabschlüssen in Wirtschaftswissenschaften entlassen, stehen ihre Karrierechancen nach wie vor signifikant schlechter, als diejenigen ihrer männlichen Kollegen. Und dies unabhängig von ihren Leistungen, sondern

alleine aufgrund ihres Geschlechts. Denn Frauen werden nicht erst als Mütter weniger gefördert, sondern bereits in den ersten fünf Jahren nach ihrem Universitätsabschluss: rund 40 Prozent der Männer steigen nach einer Untersuchung des Hochschul-Informations-Systems HIS schon während der ersten fünf Jahre auf – bei den Frauen sind es aber nur 24 Prozent.

Ökonomische Effekte

Dass sich Eliten gerne unter ihresgleichen reproduzieren, ist unbestritten. So fördern Männer also gerne Männer – wenn sie noch dieselbe Universität absolviert haben, umso besser. Umstrittener ist, welchen ökonomischen Effekt dies für ein Unternehmen zeigt. Bestehende Untersuchungen weisen in die Richtung, dass gemischte Führungsteams bessere Resultate erzielen als Teams, die sich ähneln; dass also die Old-Boys-Network-Praxis den Unternehmen eher schadet.

Die Vereinbarkeitsfrage

Aus Sicht von Chancengleichheit zählt aber vor allem das Gerechtigkeits-Argument: Viele Frauen haben heute nach wie vor auf dem Arbeitsmarkt nicht die gleichen Chancen und sie werden oft schon bei der Einstellung tiefer eingestuft als Männer – weil oft vorauseilend davon ausgegangen wird, dass eine Frau Mutter werden will und dann ihr Arbeitspensum reduziert oder ganz aussteigt. Für diejenigen Frauen, die sich dann tatsächlich für Mutterschaft entscheiden – wie auch für die Männer, die Väter werden wollen – stellt sich die Vereinbarkeitsfrage später tatsächlich. Jedoch vorauseilend zu unterstellen, dass eine Frau aufgrund einer potentiellen Mutterschaft nicht Karriere machen will, ist unzulässig – wie auch immer sie ihr familiäres Arrangement später gestalten wird.

Andere Länder als Vorbild

Die Frauenquote hat sich beispielsweise in Norwegen als wirksames Instrument gezeigt, der Ungleichbehandlung der Geschlechter in Führungspositionen entgegen zu wirken.

Ausschlaggebend für die Einführung der Frauenquote in Deutschland war das Einlenken der Bundeskanzlerin Merkel. Bleibt zu hoffen, dass wir auch hierzulande bald ein Einsehen haben werden, obschon der Frauenanteil im Bundesrat derzeit wieder gesunken ist. Heute ist es in der Schweizer Politik zwar gang und gäbe, Parteizugehörigkeit und Sprachregionen bei der Verteilung von politischen Ämtern zu berücksichtigen – eine Quotenregelung! Diese scheint auf die Kategorie Geschlecht jedoch noch schwer anwendbar. So leistet das deutsche Beispiel hier vielleicht die nötige Übersetzungshilfe.

Bild: .marqs / photocase.de