

Schupp, Jürgen

Article

Führt eine Frauenquote zu mehr Gerechtigkeit?: Kommentar

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Schupp, Jürgen (2011) : Führt eine Frauenquote zu mehr Gerechtigkeit?:
Kommentar, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
(DIW), Berlin, Vol. 78, Iss. 10, pp. 20-

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/152104>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Schüssler 2011

Führt eine Frauenquote zu mehr Gerechtigkeit?

von Jürgen Schupp*

Die Zahl der öffentlichen Befürworter einer Frauenquote für bestimmte Unternehmen ist in den letzten Monaten angestiegen. Bundesarbeitsministerin von der Leyen forderte vor wenigen Wochen, dass eine „breite Debatte über das Thema“ zu führen sei. Diese Debatte wurde insbesondere auf der Basis vom DIW Berlin erhobener Daten geführt, in erster Linie dem DIW Managerinnen-Barometer. Wiederholt wurde dabei auf die Beharrlichkeit der männlichen Dominanz in Vorständen deutscher DAX- und Großunternehmen hingewiesen. Zieht man eine vorläufige Bilanz der Beiträge der letzten Wochen ergibt: Den Gleichberechtigungaspekten von Frauen wird ein weitaus höheres Gewicht eingeräumt als den Antidiskriminierungsrechten von Männern.

Rechtfertigt der vergleichsweise langsame Wandel der Geschlechterverteilung in Führungspositionen wirklich den Einsatz von vergleichsweise harten gesetzlichen Regulierungen des künftigen Personaleinsatzes?

Nach Einführung einer Quote müsste zumindest auf Jahre der Gleichbehandlungsgrundsatz von Betriebsangehörigen verletzt werden (§ 75 des BetrVG), wonach Arbeitgeber und Betriebsrat darüber wachen sollen, dass eine Benachteiligung von Personen aufgrund ihres Geschlechts unterbleibt. Denn die Handlungskonsequenz einer Quote wäre nun einmal, dass für deren Realisierung auf Jahre hinweg Männer bei gleichen Qualifikationen benachteiligt werden müssten, um gesetzliche Quotenziele einlösen zu können.

Unter Gerechtigkeitsgesichtspunkten ist es allerdings wenig plausibel, weshalb jüngere Männer nun jahrelang für die fraglos vorhandenen Versäumnisse der Vergangenheit büßen

sollen. Zudem dürfte eine erfolgreiche Einführung einer Quote sehr rasch zu weitergehenden Forderungen einer Quotierung nach sozialer oder regionaler Herkunft zur Folge haben.

Wäre es nicht klüger, anstatt um die Einführung einer Quote zu streiten, endlich im gesellschaftlichen Konsens die eigentlichen Ursachen für männliche Monokulturen in manchen Berufszweigen zu beseitigen?

Als Gründe hierfür wären vor allem die nach wie vor fehlenden Krippenplätze, Kitas und Ganztagschulen zu nennen. Schließlich ist eine zuverlässige Kinderbetreuung für erwerbstätige Mütter wie für Väter eine notwendige Voraussetzung, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Hier sollten sowohl der Gesetzgeber als auch das Parlament von den Wählerinnen und Wählern viel stärker in die Pflicht genommen werden. Und der Bund sollte die Kommunen und Länder bei der Umsetzung dieser wichtigen Infrastrukturmaßnahmen entsprechend entlasten. Denn der Charme einer Einführung einer Quote liegt nun einmal auch darin, dass er für den Gesetzgeber – und Steuerzahler – kurzfristig deutlich preiswerter umzusetzen wäre, als Voraussetzungen für echte Wahlmöglichkeiten von Männern und Frauen zu schaffen.

Dass erfolgreiche Unternehmen gut beraten sind, auf männliche Monokulturen zugunsten gemischter Geschlechterstrukturen ihrer Belegschaft zu verzichten, gilt sowohl für Vorstandsetagen und Unternehmensleitungen. Dies gilt aber genauso für Kitas und Grundschulen, wo – nach allem was wir wissen – die weibliche Dominanz bei Erzieherinnen und Lehrerinnen für die Entwicklung von Jungen und Mädchen keine ideale Voraussetzung darstellt. Deshalb ist meine Folgerung: Ja zu Diversity – nein zur Quotierung.

* Prof. Dr. Jürgen Schupp ist Leiter der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panels (SOEP) im DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Der Beitrag gibt die persönliche Meinung des Autors wieder.

Impressum

DIW Berlin
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Tel. +49-30-897 89-0
Fax +49-30-897 89-200

Herausgeber

Prof. Dr. Tilman Brück
Prof. Dr. Christian Dreger
PD Dr. Joachim R. Frick
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Dr. Georg Weizsäcker

Chefredaktion

Dr. Kurt Geppert
Carel Mohn

Redaktion

Renate Bogdanovic
Sabine Fiedler
PD Dr. Elke Holst
Susanne Marcus
Manfred Schmidt

Lektorat

Karl Brenke
Alexander Schiersch

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49 – 30 – 89789–249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805–19 88 88, 14 Cent/min.
Reklamationen können nur innerhalb
von vier Wochen nach Erscheinen des
Wochenberichts angenommen werden;
danach wird der Heftpreis berechnet.

Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,-
Einzelheft Euro 7,-
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer
und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende
ISSN 0012-1304
Bestellung unter leserservice@diw.de

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung
eines Belegexemplars an die Stabs-
abteilung Kommunikation des DIW
Berlin (Kundenservice@diw.de)
zulässig.

Gedruckt auf
100 Prozent Recyclingpapier.