



Dr. Norma Schmitt,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Vorstandsbereich des DIW Berlin.

ACHT FRAGEN AN NORMA SCHMITT

»Den Begriff Quotenfrau halte ich für unsachlich«

1. Frau Schmitt, ab 2016 wird es in Deutschland eine Geschlechterquote geben. Wie ist diese Regelung gestaltet? Vorgesehen ist eine feste Geschlechterquote für Unternehmen, die sowohl paritätisch mitbestimmungspflichtig als auch börsennotiert sind. Diese Unternehmen müssen im Aufsichtsrat eine 30-prozentige Geschlechterquote erfüllen. Auf der anderen Seite gibt es Unternehmen, die nur eine dieser beiden Kriterien erfüllen. Für die gilt, dass sie sich flexible, aber eigenverantwortliche Zielquoten setzen müssen, sowohl für den Aufsichtsrat als auch für den Vorstand.
2. Wie viele Unternehmen sind ab 2016 von der festen Geschlechterquote betroffen? Nach meinen Informationen sind das 105 Unternehmen.
3. Ist das nicht insgesamt nur ein Tropfen auf den heißen Stein? Es scheint erst einmal nur eine kleine Zahl von Unternehmen betroffen zu sein und dementsprechend auch nur eine kleine Anzahl an Frauen. Es ist aber ein erster Schritt in die richtige Richtung. Die Effekte darüber hinaus sind interessant, aber die müssen wir abwarten. Die zweite Säule des Gesetzes kommt ohne Sanktionierungen aus. Wenn sich hier keine positiven Effekte einstellen, muss die Politik an dieser Stelle über Verbesserungen nachdenken.
4. Oft wird kritisiert, dass durch eine Quote nicht mehr die Leistung, sondern das Geschlecht entscheidend sei. Wie beurteilen Sie diese Kritik? Die halte ich nicht für gerechtfertigt, denn es geht darum, dass die Besten ausgewählt werden. Dass unsere Entscheidungen möglicherweise unterbewusst durch Geschlechterstereotype beeinflusst sind, zeigt die Forschung schon seit Jahren. Ein sehr gutes Beispiel ist jenes: In Orchestern waren auffällig wenige Musikerinnen vertreten. Nur durch die Einführung eines anonymisierten Vorspielens hinter einem Vorhang konnte der Anteil an Frauen erheblich erhöht werden. Das zeigt also, dass ohne Vorhang eher Geschlecht galt und nicht Leistung. Mittels der Quote haben wir jetzt die Chance, diesen Zusammenhang aufzubrechen.
5. Müssen Frauen in Führungspositionen künftig befürchten, als Quotenfrau abgestempelt zu werden? Den Begriff „Quotenfrau“ halte ich für unsachlich. Er suggeriert, dass eine weniger qualifizierte Frau durch die Quote den Platz eines höher qualifizierten Mannes einnimmt. Hier wird auf eine vermeintliche Inkompetenz von Frauen im Allgemeinen abgestellt und nicht mehr unterschieden, ob eine Frau tatsächlich weniger qualifiziert ist als ein Mann. Also haben wir es mit einem Stereotyp über geschlechterbezogene Differenzen zu tun, und somit ist es ein Totschlagargument.
6. Werden Männer dadurch benachteiligt? Das ist ebenfalls eine sehr hartnäckige Befürchtung, denn oft wird angenommen, dass die Gruppe der vormals überrepräsentierten Männer nun verdrängt wird. Dabei wird aber unterstellt, dass diese Aufteilung der Plätze effizient war.
7. Inwieweit kann eine Geschlechterquote auch Wettbewerbsvorteile mit sich bringen? Ein höherer Anteil an Frauen im Aufsichtsrat kann dazu führen, dass Frauen sichtbarer werden und sich damit die Beförderungschancen von Frauen in der gesamten Belegschaft erhöhen und eine Signalwirkung auf qualifiziertere Berufsanfängerinnen haben. Letztendlich haben Unternehmen deshalb eine Chance, in ihre eigenen Organisationsstrukturen zu identifizieren, wo auf dem Weg nach oben die qualifizierten Frauen verloren gehen. Im Wettbewerb um hochqualifizierte Talente dürfte sich dann die Attraktivität von Unternehmen erhöhen, wenn sie Frauen auch noch echte Aufstiegschancen bieten.
8. Welche weiteren Maßnahmen wären nötig, um die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu beenden? Unternehmen sollten ihre Organisationsstrukturen nach ‚blinden Flecken‘ durchleuchten, die den Aufstieg für Frauen hindern und bei identifizierten Schwachstellen Korrekturen vornehmen. Auch die Politik hat noch Potential, den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Denken wir an die Familiensphäre und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Es geht darum, dass gleiche Ausgangsbedingungen für beide Geschlechter geschaffen werden sollten.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de/interview



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
82. Jahrgang

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Kati Krähnert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Sylvie Ahrens-Urbaneck
Dr. Kurt Geppert

Redaktion

Renate Bogdanovic
Sebastian Kollmann
Marie Kristin Marten
Dr. Wolf-Peter Schill
Dr. Vanessa von Schlippenbach

Lektorat

Dr. Alexandra Fedorets
Prof. Dr. Dorothea Schäfer

Textdokumentation

Ellen Müller-Gödtel

Pressestelle

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

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.