



This article has been posted on 26 oct, 10. It is filed under [Companies & Gender](#) category.

This article was written by *Michael Stuber*.

You can make a [trackback](#) or [comment](#) this article.

Äpfel und Birnen oder Kraut und Rüben? Die aktuelle Diskussion über Frauenquoten, von Michael Stuber

author: *Michael Stuber*.

Seit ihrer Verkündung vor einem halben Jahr bleibt die Frauenquote – am Beispiel der Deutschen Telekom – in der öffentlichen Diskussion. Von Politikzirkeln über Expertenkreisen bis hin zu populären Medien wird das Thema – mehr oder weniger kompetent – ventilert. Persönliche Ansichten sind dabei ebenso schwer von nüchternen Fakten zu trennen, wie Machttaktik von Potenzialorientierung. Damit enthüllt das Thema gleichsam seine Natur und sein größtes Problem: Individuelle Einstellungen und Emotionen beeinflussen die Diskussion und die Schachzüge.

Die Wirtschaft, von der die angeblich neuartige Initiative auszugehen scheint, will von einer echten, also festen Quotierung nichts wissen. Eine Umfrage des Magazins Wirtschaftswoche zeigt, dass für 84 Prozent der Dax-Konzerne eine Frauenquote nicht in Frage kommt. Und selbst die Deutsche Telekom weißt in Diskussion darauf hin, dass es sich um Zielvorgaben handelt, wie sie bei Daimler schon vor Jahren – nicht unter der Bezeichnung Quote – eingeführt worden waren. Unternehmen proklamieren das Leistungs- und Qualifikationsprinzip, dessen Anwendung jedoch von geschlechtsspezifischen Problemen (wie z. B. Männerbünde oder Vorurteile) erschwert oder verhindert wird. Mit umfangreichen Programmen in diesen Handlungsfeldern erzielten viele Firmen in den letzten zehn Jahren messbare Fortschritte. Dennoch behauptet jüngst die Süddeutsche, die Lage bessere sich „nur da, wo es Frauenquoten gibt“. Das Blatt widerlegt sich jedoch selbst, indem es anführt, das Bundesgleichstellungsgesetz von 2001 habe den Frauenanteil in der Bundesverwaltung um sechs Prozentpunkte gesteigert, und in den obersten Bundesbehörden seien „erst 15 Prozent der Abteilungsleiter-Stellen von Frauen besetzt“. Weder die Zahlen noch ihre Veränderung können jene Firmen beeindrucken, die nachhaltig an dem Thema arbeiten.

Umstritten bleibt auch, welchen Ansatz die Quote im Kern verfolgt. Die Sichtweise eines „Türöffners“ – so die Vorsitzende der Frauen-Union, Angelika Niebler, gegenüber dem Donaukurier, wird von vielen Beiträgen erwähnt, die vor allem die Überwindung von Anfangswiderständen bei sehr geringen Frauenanteilen im Fokus haben. Andere sehen eher die Unterstützungsfunktion für Frauen, die angeblich „oft zurückhaltender in ihren Forderungen [sind]“, so Ilse Preisinger-Sontag, Vorsitzende der Frauenunion im Landkreis Mühldorf gegenüber der dortigen lokalen Presse. Die junge Generation von – allseits propagierten – hochqualifizierten Frauen dürfte keinen Zugang zu derartigen Argumenten finden. Sie sehen sich als „mindestens so erfolgreich wie die Männer“, so die 26-jährige JU-Vizechefin Katrin Poleschner gegenüber der Süddeutschen Zeitung. Das war allerdings auch bei den bereits emanzipierten und qualifizierten Nachwuchsfrauen der 1970er und 80er Jahre so, die erst später – häufig zu spät – bemerkten, dass gleiche Ausgangsbedingungen lange nicht ausreichen, um ähnliche Karriere-Entwicklungen nach sich zu ziehen. Daher ist auch die aktuelle Erfolgsmeldung der Deutschen Telekom, der Frauenanteil bei der Einstellung von Nachwuchskräften sei seit Einführung der Quote von 33 auf 52 Prozent gewachsen, mit Vorsicht zu bewerten. Derweil spricht niemand über die neuen Widerstände, die eine Quote, und wird sie auch nur so genannt, erst erzeugt. Von Männern und Frauen wird sie gleichermaßen als unfair abgelehnt, denn das Schreckgespenst der Quotenfrau ist zumindest für einige Zeit der rosa Elefant im Raum. Dieser Aspekt meldet sich nach längerer Zeit heraus, wenn Frauen dauerhaft über 30 Prozent der Führungsetagen darstellen – das zeigt die Praxis.

Daher ist es sinnvoll, mutig und womöglich auch mit etwas Image-Kalkül versehen dass nun gar die CSU zunächst in den oberen Gremien 40 Prozent Frauen vorschreibt. Dieser „Top-Down-Ansatz“ folgt der norwegischen Logik, über die Veränderung von politisch besetzten Strukturen (dazu darf man auch Aufsichtsräte getrost zählen) ausgewogenere Entscheidungen herbei zu führen. Dass dies nicht einfach auf mittlere und untere Ebenen übertragen werden kann lässt auch Angelika Niebler durchblicken, die die CSU Quote für „etwas Großartiges“ hält, für Kreistage jedoch Zeit und Geduld erbittet. Über die beherzten Anstrengungen dürften die Grünen milde lächeln. Sie traten bereits 1986 mit einer Frauenquote an und weisen laut Süddeutsche Zeitung mit 54,4 Prozent die höchste Frauenquote der Fraktionen im Deutschen Bundestag auf. Die TAZ kritisiert selbst diese Vorbildpartei noch dahingehend, dass 11 von 13 Grünen-Landtagsfraktionen nicht quotiert seien.

Es bleibt anzumerken, dass die aktuelle Debatte dringend mehr Sachlichkeit und Fachkompetenz benötigt und deutlich differenzierter geführt werden muss. Die Wirtschaft soll und muss anders agieren als die Politik und was als Mechanismus für ein Aufsichtsgremium oder die Parteispitze gut und wichtig sein mag, muss dies noch lange nicht für die Karrieresysteme eines Unternehmens sein.

Erstveröffentlichung „Gleichstellung Online“ 41/2010, Dashöfer Verlag,