

# «In Norwegen hat die Quote funktioniert»

Interview Barbara Jehle, info@weissmagazin.li Illustration Jürgen Schremser

**Frauen erreichen prozentual einen höheren Bildungsgrad als Männer: In Führungspositionen sind sie aber untervertreten. Nach sorgfältiger Untersuchung, ob Frauen im Job diskriminiert werden, soll eine Einführung einer Frauenquote diskutiert werden, findet die Ökonomin Kersten Kellermann.**

**WEISS** Frau Kellermann, muss man, bevor man von Frauenquoten spricht, dafür sorgen, dass es genügend ausserhäusliche Kinderbetreuungsplätze gibt?

*Kersten Kellermann* Die Gleichstellungsproblematik hat viele Facetten. Die Quote berührt nur einen Teilaspekt. Es geht um die Aufstiegschancen von Frauen im Beruf oder in der Politik. Natürlich besteht ein Zusammenhang zwischen den verschiedenen Gleichstellungsfragen. Die Harvard-Ökonomin Claudia Goldin spricht von einer Quasi-Revolution, wenn sie den Eintritt der Frauen auf den amerikanischen Arbeitsmarkt in den 1970er Jahren beschreibt. Die Situation hat sich noch einmal verändert seit die Frauen zunehmend gut ausgebildet sind. In den Industrieländern verfügen heute 33 Prozent der jungen Frauen über einen Hochschulabschluss. Bei den Männern sind es nur 28 Prozent. Gleichzeitig wird immer deutlicher, dass Bildung allein nicht ausreicht, um Frauen und Männer im Beruf gleichzustellen. Auch das Umfeld muss stimmen. Hierzu zählt die ausserhäusliche Kinderbetreuung.

**Woran scheitern Frauenkarrieren? Die alte Frage ist: Verzichten Frauen auf eine Karriere oder sind sie wegen Diskriminierungen weniger in der Lage, eine Karriere zu machen?**

Zu beobachten ist, dass Frauen viel seltener Führungspositionen erreichen als Männer. Ist das ein Problem? Denkbar wäre doch immerhin, dass sich dieser Überhang durch das Leistungsprinzip legitimiert. In

diesem Fall wären Frauen einfach nicht hinreichend qualifiziert, um Führung zu übernehmen oder streben Führungspositionen gar nicht erst an. Manchmal liest man auch, die Frauen seien zu bescheiden und trauten sich zu wenig zu. Es liegt in dieser Argumentation also immer an den Frauen. Diskriminierung spielt keine grosse Rolle. Damit wird es schwer, eine Frauenquote zu rechtfertigen. Sie legitimiert sich nur, wenn Frauen trotz Eignung und Engagement nicht befördert werden. In dem Fall kann es dann sein, dass sie gerade aufgrund der Diskriminierung auf eine Karriere verzichten.

**Man hört oft, dass es in Unternehmen eine männliche Seilschaft gibt, durch die sich Männer gegenseitig nach oben hieven. Frauen haben so schlechte Karten.**

Die Forschung nennt verschiedene Faktoren, die erklären, wie es zur Diskriminierung kommt. Das ist ein weites Feld. Zum Teil sind es Netzwerkeffekte, zum Teil einfach die Präferenzen der Männer, die ja entscheiden, wer aufsteigt. Wippermann hat im Auftrag der deutschen Familienministerin einen umfangreichen Bericht zusammengestellt.

**Sehen Männer überhaupt, dass es Diskriminierungen gibt?**

Männer konkurrieren beim Aufstieg primär gegen Männer, was ihnen oft nicht bewusst ist. Eine Quote macht es für karrierebewusste Männer also schwerer. In diesem Sinne haben wir es nicht mit einer Win-win-Situation zu tun.

**Oft haben Frauen am Karrierebeginn noch Mut, werden aber durch den Berufsalltag entmutigt.**

Ja, das scheint mir auch so. Junge Studienabgängerinnen wirken auf mich meist karrieremotiviert und optimistisch. Sie sind bereit, das Privatleben und die Familie hintanzustellen und legen den Kinderwunsch auf Eis. Trotzdem ist das Risiko gross, dass sie auf ihrem Weg straucheln. Das ist sehr schade. Die Statistik spricht aber eine klare Sprache. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung hat unlängst 200 Unternehmen untersucht und dabei festgestellt, dass kaum 3 Prozent der oberen Führungspositionen mit Frauen besetzt waren. Das gilt auch für die Finanzdienstleister, obwohl die Belegschaft dort zur Hälfte weiblich ist. Spielt hier das Leistungsprinzip? Ein kleiner Lichtblick ist, dass die UBS mit Beatrice Weder di Mauro und Isabelle Romy jetzt zwei hochqualifizierte Frauen in ihren Verwaltungsrat aufnimmt.

**Wären Frauenquoten ein sinnvolles Instrument, um an dieser Situation etwas zu verbessern?**

Wenn nicht allein die Eignung, sondern auch das Geschlecht die Erfolgsaussichten bestimmen, ist das ein Missstand. Die Gesellschaft kann darauf mit einer Frauenquote reagieren. In Liechtenstein werden Quotenregelungen, wie in der Sitzverteilung des Landtags mit einer Quote für Oberländer und Unterländer Abgeordnete ja bereits umgesetzt. Dabei ist zu prüfen, wie die Quoten standortspezifisch auszugestalten sind. In welchen Bereichen



## Interview

sollen sie gelten? Wie hoch sollen sie sein? Gibt es Alternativen? Da wir es mit einem regulatorischen Eingriff zu tun haben, muss geprüft werden, ob das Instrument hinreichend effektiv ist. In Norwegen hat die Quote in den Aufsichtsräten funktioniert. Bleibt also die Frage der Effizienz. Eine Nutzen-Kosten-Analyse kann jedoch in Bezug auf verschiedene Volkswirtschaften zu spezifischen Ergebnissen kommen.

### **Warum beklagen sich Frauen nicht mehr über Missstände?**

Wahrscheinlich müsste man hierzu eine Kulturwissenschaftlerin befragen. Als Ökonomin kann ich Ihnen kaum eine befriedigende Antwort geben. Ganz persönlich beschleicht mich manchmal der Eindruck, dass uns Frauen immer noch die Hexenverbrennung in den Knochen steckt (lacht). Es gibt ein Tabu. Im öffentlichen Raum melden sich Frauen jedenfalls nicht gerne zu Wort. Dass muss nicht heißen, dass sie die ungleiche Verteilung von Aufstiegschancen nicht durchaus sehen und einen kritischen Standpunkt dazu einnehmen.

### **Wird die Diskriminierung der Frauen im Beruf auch medial zu wenig thematisiert?**

... erfreulich ist, dass sich das »Weiss« der Problematik annimmt. Vielleicht wird dadurch auch eine breitere Diskussion unter den Frauen angeregt.

### **PolitikerInnen in Liechtenstein schmücken sich eigentlich gar nicht damit, Frauenpolitik zu betreiben ...**

... das liegt auch ein bisschen an den Wählerinnen. Frauen sind immer auch Wählerinnen. Sie sind ausserdem auch Konsumentinnen. Das eröffnet Einflussmöglichkeiten. Diese sollten wir nicht vergessen.

### **Gehen wir mal weg von den Frauen hin zu den Unternehmen: Verstehen Sie deren Angst vor einer Frauenquote, die von der EU empfohlen wird?**

Es ist wichtig, die Frauenquote auch aus Sicht der Unternehmen und aus makroökonomischer Sicht zu bewerten. Auf diesem Gebiet wird endlich auch mehr geforscht. Die Resultate sprechen für die Quote. Liechtenstein ist jedoch eine sehr

kleine Volkswirtschaft mit einem begrenzten Arbeitsmarkt. Das hat verschiedene Auswirkungen. Einerseits könnte die Quote den Unternehmen standortspezifische Kosten auferlegen, andererseits besteht auch die Chance, dass das knappe Arbeitsangebot der Diskriminierung von Frauen entgegenwirkt. Beides könnte für manche Branchen gegen die Einführung einer Quote sprechen. Man bräuchte dann alternative und flexiblere Instrumente. In Deutschland hat man sich beispielsweise für eine freiwillige Selbstregulierung von Unternehmen entschieden. Womöglich wäre es hilfreich, zunächst mehr Transparenz zu schaffen. Die Kleinheit des Landes rechtfertigt ungleiche Aufstiegschancen von Frauen und Männern jedenfalls nicht.

**Herzlichen Dank für dieses interessante Gespräch Frau Kellermann.**

---

### **Zur Person**

Kersten Kellermann ist promovierte Ökonomin und Forscherin an der Konjunkturforschungsstelle Liechtenstein (KOF). Chancengerechtigkeitsfragen gehören zu ihrem Interessensgebiet.

### **Literaturempfehlungen**

Goldin, C. (2006), The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education and Family, *American Economic Review, Papers and Proceedings* Vol. 96/No. 2, 1-21.  
Holst, E. und A. Wiemer (2010), Zur Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft – Ursachen und Handlungsansätze, DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Discussion Paper, Berlin.  
Wippermann, C. (2010), Frauen in Führungspositionen.

---