

## Frauenquoten-Gesetz

**(Vor-)Bild Frau**

Die Frauenquote, bzw. das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“, kommt. Ab dem Jahr 2016 sollen mindestens 30% der Aufsichtsratsmandate in 108 großen Aktiengesellschaften an Frauen gehen. Kürzlich kritisierten Sachverständige im Bundestag den Gesetzentwurf noch einmal im Detail und zeigten juristische Fallstricke auf. Die ökonomischen Argumente aber sind lange ausgetauscht und die Mythen – zur fehlenden Qualifikation von Frauen, zu ihrem mangelnden Aufstiegswillen und zur höheren Profitabilität von weiblich oder männlich geführten Unternehmen – weitgehend entkräftet.

Schauen wir uns deshalb das vergleichsweise weiche Argument der Vorbild-Funktion von Frauen in Führungspositionen einmal näher an. Unternehmensführende Frauen können gemäß der sprachwissenschaftlichen und psychologischen Forschung eine echte (Vor-)Bild-Funktion erfüllen, sowohl für die ihnen Untergebenen als auch für die Öffentlichkeit. Im Situationsmodell des Sprachverständnisses der Psychologinnen Irmen und Linner aktivieren nämlich alle Informationen, die das Gehirn erhält, dort schon vorhandene geschlechtsbezogene Gedäch-

nisinhalte. Experimente zeigen, dass bei jeder Kommunikation über eine Funktion (wie z.B. den Aufsichtsrat) das grammatische Geschlecht im Zusammenspiel mit den im Gedächtnis dazu abgerufenen geschlechtstypischen Rollen und Kontexten ein Gesamtbild erzeugt. Sind diese Assoziationen rein männlich (weil die Aufsichtsräte der größten deutschen Unternehmen bisher zu 82% und die Vorstände zu 95% mit Männern besetzt sind), verfestigt sich die Repräsentation vom männlichen Aufsichtsrat.

Dieser meist unbewussten Bildgebung ist – so scheint es – nur durch Intervention beizukommen. Ein Beispiel solch einer Intervention und ihrer Wirkungen stellt das von Beaman und anderen 2009 untersuchte Feldexperiment zur Geschlechterquote in der indischen Lokalpolitik dar. In der Provinz West-Bengal sollte ab 1998 ein Drittel aller Dörfer von weiblichen Gemeindevorständen (Pradhan) geleitet werden. Dass die betreffenden Dörfer zufällig ausgesucht wurden, ermöglichte einen aussagekräftigen Vergleich der Auswirkungen. So äußerten sich Männer in einer späteren Befragung weniger skeptisch gegenüber einer (hypothetischen) weiblichen Pradhan, wenn sie bereits Erfahrung mit einer Frau in dieser Führungsposition gemacht hatten. Nach zehn Jahren Quote lagen die Chancen für eine Frau, auf einen Gemeinderatssitz gewählt zu werden, gerade in solchen Gemeinden, die vorher per Quote einen weiblichen Vorstand verordnet bekommen hatten, deutlich höher. Außerdem glichen sich mit dem Vorbild der Gemeindevorsteherinnen die Bildungsziele von Mädchen und ihren Eltern denen der Jungen an und die Geschlechterdifferenz in der Bildungsbeteiligung verschwand sogar gänzlich im Vergleich zu Dörfern, in denen keine Quote existierte – und dies in einem Land, in dem die Benachteiligung von Mädchen und Frauen relativ stark verbreitet ist.

Das Beispiel zeigt zweierlei: Erstens konnte eine Quote die Wahrnehmung der Leistungsfähigkeit weiblicher Führungskräfte beeinflussen und entsprechende (Rollen-)Bilder für jüngere Generationen erzeugen. Zweitens waren insbesondere die regionalen Unterschiede eine wichtige Voraussetzung für die Ableitung von Kausalwirkungen. Evidenzbasierte Wirtschaftspolitik ist auf solche Variationen angewiesen. Auch bei der deutschen Quote sind deshalb im nächsten Schritt kreative Ideen gefordert, wie ein geeignetes Evaluationsdesign hergestellt werden könnte. Und schließlich sprechen die oben erwähnten Erkenntnisse dafür, den Begriff Geschlechterquote (statt Frauenquote) zu etablieren, um der Maßnahme die geschlechtstypisierende Wirkung zu nehmen.

Miriam Beblo  
Universität Hamburg  
[miriam.beblo@wiso.uni-hamburg.de](mailto:miriam.beblo@wiso.uni-hamburg.de)