



# Warum bei der Frauenquote niemand jubeln sollte

Neo-Klassiker aus dem Reiseführer „Per Anhalter durch die Arbeitswelt“ von Prof. Dr. Christian Scholz (42)

**Vor sieben Jahren verordnete sich die Deutsche Telekom eine Frauenquote. Wie üblich nahm der Reiseführer „Per Anhalter durch die Arbeitswelt“ sofort dazu Stellung und steckte die erwarteten Prügel ein. Zum Jubiläum heute der etwas verkürzte Text von damals, verbunden mit einem aktuellen Nachtrag.**

Zunächst: Jegliche Art der Diskriminierung ist abzulehnen. Nur: Ist es nicht bedenklich, wenn ein Unternehmen bereits für die Ankündigung einer verbindlichen Frauenquote mehr Applaus bekommt als Unternehmen, die hohe Frauenquoten bereits heute durch gute Personalarbeit erreicht haben?

Irgendwann, wenn geheime Tagebücher geöffnet und Zeitkapseln aufgeschlossen sind, werden wir erfahren, was René Obermann als Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Telekom und seinen Personalvorstand Thomas Sattelberger bewogen hat, der Telekom eine „rechtlich verpflichtende“ Frauenquote von 30 Prozent im mittleren sowie oberen Management zu verordnen.

**Eine VeFraQuo ist (1) die verbindlich-freiwillige Einführung einer unternehmensintern verordneten Frauenquote, die (2) das Leistungsprinzip außer Kraft setzt, (3) ein unfreiwilliges Eingeständnis einer bisherigen frauen- und familienfeindlichen Personalpolitik darstellt und (4) die Gefahr von Produktivitätseinbußen mit sich bringt.**

Bei Tom Jones warfen weibliche Fans diverse Kleidungsstücke auf die Bühne. In Zukunft werden das Vorstände von VeFraQuo-Unternehmen bei öffentlichen Auftritten erleben, allerdings dürfte es sich statt um Unterwäsche eher um selbstgestrickte Wollsocken und Schals handeln. Hinzu kommen Verdienstorden, Ehrentitel sowie der Applaus von Frauenverbänden, Grünen, Linken, Wissenschaftlerinnen und Personalzeitschriften. Kaum jemand wird hier etwas hinterfragen. Überall Jubel, überall Begeisterung.

Macht man sich allerdings einmal die Mühe und gräbt tiefer, so findet man gefährliche Konsequenzen einer VeFraQuo. Exemplarisch sollen an dieser Stelle – um niemanden zu erschrecken – sieben nicht ganz so dramatische Konsequenzen einer VeFraQuo aufgelistet werden:

(1) Weibliche High Potentials, die aufgrund ihrer Fähigkeiten sowieso Karriere machen, werden bei Einführung einer VeFraQuo das Unternehmen verlassen – aus lauter Angst, dass ihre Karriereerfolge nur auf die VeFraQuo zurückgeführt werden.

- (2) Top-Frauen, die etwas auf sich halten, werden aus genau diesem Grund nicht zu einem VeFraQuo-Unternehmen wechseln.
- (3) VeFraQuo-Unternehmen werden sich nicht mehr ernsthaft mit Arbeitsbedingungen für Frauen beschäftigen, denn im Zweifelsfall werden auch ungeeignete Frauen für viel Geld eingestellt und so Quotenerfordernisse erfüllt.
- (4) Eine VeFraQuo beweist die bisher praktizierte Benachteiligung von Frauen. VeFraQuo-Frauen werden im betrieblichen Alltag sehr rasch vor Bürotüren stehen, um gegen „Benachteiligungen“ zu protestieren.
- (5) Männer, die eine Chance zum Wechsel sehen, werden VeFraQuo-Unternehmen verlassen, weil man hier als Mann nur bei überproportional mehr Leistung Karriere macht.
- (6) Wenn Unternehmen das Leistungsprinzip für die VeFraQuo einmal abschaffen, können und werden sie es auch in anderen Bereichen tun.
- (7) Die tatsächlich realisierte Frauenquote ist in einem VeFraQuo-Betrieb kein Indikator für die Frauen- und Familienfreundlichkeit, sondern nur das Produkt eines administrativen Aktes.

**Nimmt man diese Effekte zusammen, so dürfte sich das Arbeitgeberimage der Deutschen Telekom bei Männern und bei weiblichen Leistungsträgern verschlechtern. Gleichzeitig wird das Unternehmen für eine andere Gruppe von weiblichen Mitarbeitern interessant und es zu einer Negativauslese („Adverse Selection“) kommen.**

**Nachtrag 2017:** Als Reaktion zu diesem Text schrieb postwendend Reiner Straub im Personalmagazin: „Alle Argumente gegen die Quote hat der Saarbrücker Hochschullehrer Christian Scholz [...] zusammengestellt und zu einer Abwehrschlacht aufgefordert [...]. Die Altherrenwelt lebt.“ Wie sich die VeFraQuo tatsächlich bei der Telekom auswirkt und ob wir in Deutschland mehr Quote im Aufsichtsrat oder mehr Frauen im Vorstand (zurzeit rund 7 Prozent) bekommen haben, bleibt zu untersuchen. Und René Obermann? Er hat durch die VeFraQuo auch sein Image korrigiert und einen Platz im Herausgeberrat der ZEIT ergattert. Vor allem aber für Thomas Sattelberger hat sich sein Bekenntnis zur VeFraQuo ausgezahlt: Er wurde auf einer Popularitätswelle nach oben bis auf einen sicheren Listenplatz für die nächste Bundestagswahl gespült – aber wohl auch dadurch, dass es offenbar bei der FDP für die Listenaufstellung keine Frauenquote gibt.

