

QUO(TE) VADIS?

ELMAR DIEDERICH¹

¹Moscow Institute of Physics and Technology
9 Institutskiy pereulok, g.Dolgoprudny, Moskovskaya obl., 141700
Russian Federation

June 8, 2013

Abstract

Das Herz vieler feministischen Forderungen liegt in der Annahme, daß die Auszählungsungleichheit bei Ämtern, Chancen oder Ressourcen in Bezug auf Geschlechter inkompatibel sei mit der Annahme einer völligen Gleichheit bzw. Gleichstellung der Geschlechter. Wir geben in diesem paper ein einfaches Argument dafür, daß diese Annahme falsch ist. Wir zeigen weiter, daß deshalb viele - aber nicht alle - Auszählungsungleichheiten gesellschaftlicher Güter in Bezug auf Geschlechter nicht auf Geschlechterprivilegien zurückgeführt werden können. Frauenquoten verletzen daher in der Regel die Chancengleichheit und Geschlechtergleichheit deutet sogar eher auf einen unfairen Auswahlprozeß beim Zugang zu Ämtern, Chancen und Ressourcen hin. Ein vernünftiges post-gender design von Quoten wäre im Falle ihrer tatsächlichen Notwendigkeit dagegen kompensatorisch: Quoten sind Mittel der Verteilungsgerechtigkeit innerhalb eines humanistischen social engineering und nicht für die persönliche Satisfaktion Einzelner oder ganzer sozialer Klassen zuständig.

Dieses paper steht unter der Creative Commons Lizenz CC BY-NC-SA 3.0, <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/>

Contents

1	tl;dr: Zusammenfassung für Eilige	2
2	Introduction	3
3	Die feministische Perspektive	4
3.1	Ständische Wiedergänger	4
3.2	Vorhersagen durch Absurdes	7
4	Irrgärten	9
4.1	Asymmetrien soweit das Auge reicht	9
4.2	Mediale Schlachten	12
5	Designte Quoten	14
5.1	Adäquatheitsbedingungen	14
5.2	Geschlechterquoten revisited	15

1 tl;dr: Zusammenfassung für Eilige

- (I) Es wird im Detail nachgewiesen, daß die Behauptung, old-boy-Netzwerke würden ausreichend vorhandene, aufstiegswillige und hinreichend qualifizierte Frauen daran hindern, hohe Positionen in Hierarchien zu besetzen, eine unbegründete ad-hoc-Annahme ist, die zugeschnitten wurde speziell zur Vorhersage der Tatsache, daß die Auszählung aller Ämter, Chancen und Ressourcen nicht gleich ist über dem Merkmal des Geschlechtes. Weder genügen Vorhersagen aber für Erklärungen oder Begründungen noch können ad-hoc-Annahmen durch empirische Beispiele oder Statistiken widerlegt werden, sondern nur durch Konflikt mit einer anderen, exzellent begründeten Theorie. In diesem Fall - so wird gezeigt - muß die ad-hoc-Annahme verworfen werden, weil sie logisch zirkulär ist.
- (II) Frauenquoten arbeiten mit unzulässigen, geschlechtsspezifischen i.e. sexistischen Verallgemeinerungen: Denn weder kann garantiert werden, daß das Ersetzen eines Mannes durch eine Quotenfrau nach Macht strebende old-boy-Netzwerke schwächt, da dieser Mann ja nach Erlangung seiner Position auch gegen ein old-boy-Netzwerk hätte gearbeitet haben können, noch daß ein benachteiligter Mann sich nicht für Frauen eingesetzt hätte. Insbesondere kann nicht garantiert werden, daß sich keine Quotenfrau durch old-boy-Netzwerke korrumpieren läßt. Was Frauenquoten daher wirklich selektieren müßten, wären Menschen mit einer bestimmten Einstellung und Geisteshaltung, nicht aber ein bestimmtes Geschlecht, welches offenbar für Geschlechterhierarchien völlig nebensächlich ist. Positionen aber nach politischer Gesinnung zu vergeben, verstößt gegen den Gleichheitsartikel des Grundgesetzes. Hinter dem offenkundigen Sexismus der Frauenquote steckt folglich in Wahrheit Kaderpolitik und damit die Installation genau derjenigen Hierarchien, die jeder Feminismus ablehnt.
- (III) Das Herz vieler feministischen Forderungen liegt in der Annahme, daß die Auszählungsungleichheit bei Ämtern, Chancen oder Ressourcen in Bezug auf Geschlechter inkompatibel sei mit der Annahme einer völligen Gleichheit bzw. Gleichstellung der Geschlechter. Wir geben ein einfaches mathematisches Argument dafür, daß diese Annahme falsch ist: Es sind die unvermeidlichen Unterschiede innerhalb der Geschlechterklassen, die dafür sorgen, daß die oberhalb einer Qualifikationsgrenze liegenden Bewerber nicht die gleiche absolute Anzahl von Männern und Frauen darstellen. Und z.B. ein unparteiischer recruiter, der allein nach einer Gleichverteilung einstellt, muß diesen ungleichen Geschlechterproporz auch in die Stellenbesetzungen hinein fortsetzen. Die Folge dieses sehr allgemeinen Argumentes ist, daß viele - aber nicht notwendigerweise alle - Auszählungsungleichheiten bei Geschlechtern nicht auf das Geschlecht zurückgeführt werden können. Gleichheiten unter den Geschlechtern deuten eher auf einen unfairen Auswahlprozeß beim Zugang zu Ämtern, Chancen und Ressourcen hin. Die Folge ist, daß Frauenquoten in der Regel tatsächlich die Chancengleichheit verletzen.
- (IV) Ein vernünftiges design von Quoten wäre im Falle ihrer tatsächlichen Notwendigkeit kompensatorisch: Quoten sind Mittel der Verteilungsgerechtigkeit in Bezug auf alle sozialen Klassen und nicht für die persönliche Satisfaktion Einzelner zuständig. Sie sind nur hinnehmbar, wenn sie Ämter, Ressourcen und Chancen für alle Mitglieder einer hierarchischen Gesellschaft gleichmäßiger zugänglich machen und regeln daher nur den Zugang zur Bewerbung auf sie, nicht aber die Verteilung der Güter selbst, über die zu verfügen weiterhin

nur von der eigenen Leistung abhängt. Dadurch wird die eine Verletzung der Chancengleichheit prinzipiell vermieden. Da alle sozialen, wirtschaftlichen und politischen Phänomene einer Verteilung folgen, jedoch kann eine Verletzung der Einzelfallgerechtigkeit durch Quoten nicht in allen Fällen vermieden werden. Soweit Quoten Einzelnen daher mehr Nachteile als Vorteile verschaffen, werden die Betroffenen von der Gesellschaft an anderer Stelle entschädigt, ohne daß Quoten als Instrument des social engineering aufgegeben werden müßten.

2 Introduction

Die *Frauenquote* als Instrument der Personalpolitik bezeichnet eine nur an das phänomenologische Geschlecht anknüpfende Regel bei der Besetzung von hierarchisch angeordneten Positionen in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft, diese nach einem bestimmten Verhältnis auf die Geschlechter zu verteilen. Man spricht auch von Geschlechtergleichstellung, was daher deutlich anspruchsvoller als bloße Gleichberechtigung ist. Das phänomenologische Geschlecht ist weder das soziale noch das biologische Geschlecht, sondern dasjenige Geschlecht, welches einer Person aufgrund ihres Aussehens von der Gemeinschaft zugeordnet wird: Eine Person, die wie ein Mann aussieht (phänomenologisches Geschlecht), kann als Frau sozialisiert sein (gender) und einen Chromosomensatz XXY (sex) haben¹.

Von *harten* Quoten spricht man, wenn nur soviele Positionen an Männer wie an Frauen gehen dürfen. Von *weichen* Quoten spricht man, wenn auf die Hälfte aller Positionen nur Frauen kandidieren dürfen. In beiden Fällen können Positionen unbesetzt bleiben. *Absolute* Quoten liegen vor, wenn Frauen solange bevorzugt behandelt werden, bis der angestrebte Frauenanteil erreicht ist. *Relative* Quoten liegen vor, wenn bei gleicher Qualifikation eine Bewerberin einem Bewerber vorgezogen werden soll, bis ein bestimmter Frauenanteil erreicht wurde. In diesen Fällen werden alle Positionen besetzt.

Die feministische Standardargumentation für alle diese personalpolitischen Maßnahmen ist die folgende:

- (A1) Es gibt soziale Gruppen, die, bezogen auf die Verteilung aller Positionen, innerhalb der Hierarchien von Gesellschaft, Politik und Wirtschaft unterrepräsentiert sind.
- (A2) Das Phänomen, daß Frauen innerhalb von Hierarchien häufig nur gewisse untergeordnete level erreichen, bezeichnet man als gläserne Decke.
- (A3) Man nimmt an, daß die Verteilung aller für einen Aufstieg innerhalb von Hierarchien nötigen Fähigkeiten gleich ist.
- (A4) Die soziologische Theorie des Feminismus nimmt an, daß (A1) und (A2) dadurch zu erklären sind, daß es zwar ausreichend aufstiegswillige und wegen (A3) auch hinreichend qualifizierte Frauen gibt, aber Männer über den Aufstieg innerhalb der Hierarchien von Gesellschaft, Politik und Wirtschaft entscheiden und sie vor allem andere Männer mit möglichst ähnlichem beruflichen Profil sowie ähnlichen Denk- und Handlungsweisen und gleichen Ansichten dafür aussuchen. Man spricht auch von old-boy-Netzwerken.

¹Das feministische Konzept der Geschlechterstereotype knüpft allein an das phänomenologische Geschlecht an.

Relative Quoten sind weit verbreitet: 2001 wurde eine freiwillige Vereinbarung zwischen der deutschen Wirtschaft und der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft geschlossen. Am 2. Dezember 2011 hat der Bundestag zwei Anträge der SPD und der Grünen zur Regelung des Frauenanteils in Aufsichtsräten und Vorständen abgelehnt. Der Rechtsausschuss des deutschen Bundestages hatte die Ablehnung empfohlen. Die geforderten Frauenquoten werden im Moment bei Frauen bis 39 Jahren in der Praxis deutlich überschritten: 38 % der Führungskräfte unter 39 Jahren sind weiblich. Bei Führungskräften über 40 Jahren sind es 22 %. In Aufsichtsräten der im DAX vertretenen Unternehmen beträgt die Frauenquote 21 %.

outlook: In diesem paper werden wir die feministische Standardargumentation für eine Frauenquote aus Kapitel 2 untersuchen. Es wird sich in Kapitel 3 auf der einen Seite zeigen, daß von Feminismen verschiedene Mißverständnisse über die soziologische und begriffliche Natur von (A4) und von Frauenquoten gepflegt werden und auf der anderen Seite, daß (A4) eine logische Zirkularität involviert, die verhindert, daß Feministen an sich schlüssige Argumente der Gegenseite ernst nehmen. Zusätzlich werden wir in Kapitel 4 zeigen, daß eine Frauenquote für jeden Feminismus inadäquat ist, weil sie zum einen weniger erreicht, als jeder Feminismus es beansprucht und zum anderen mehr geschlechterrelevante Folgen hat, als die feministische Idee der Geschlechtergleichheit jemals implizieren kann. Zuletzt werden wir in Kapitel 5 Adäquatheitsbedingungen einer Quote für soziale Klassen als akzeptables Mittel eines humanistischen social engineering diskutieren. Dieses letzte Ergebnis geht über feministische oder die Belange von Frauen weit hinaus und kann auch in einer post-gender Theorie des Sozialen verwendet werden.

3 Die feministische Perspektive

Betrachten wir mit (A1) - (A4) zunächst die Position, die wir kritisieren wollen:

- (B1) Obwohl der von (A1) - (A3) skizzierte Sachverhalt einfach zu sein scheint, ist er alles andere als schlicht, denn - so werden wir zeigen - (A1) - (A3) legen keineswegs fest, was eigentlich z.B. durch (A4) eigentlich erklärt werden soll.
- (B2) Auch (A4) ist keineswegs diejenige Erklärung, die sie beim ersten Lesen vorgibt, zu sein.
- (B3) Völlig unklar ist zudem der Zusammenhang von (A1) - (A4) mit einer Frauenquote: Selbst wenn (A1) - (A4) wahr sind, taugen sie nicht als deren Begründung.

Folglich haben wir in diesem Abschnitt drei Teilaufgaben zu bewältigen, die zeigen werden, welche Diskussion in den Politik und Medien eigentlich geführt werden müßte - aber leider nie zu sehen ist.

3.1 Ständische Wiedergänger

Vergewissern wir uns zunächst der feministischen Aussagen (A1) - (A3):

Was besagt eigentlich (A1)? Wenn behauptet wird, daß es soziale Gruppen gibt, die, bezogen auf die Verteilung aller Positionen, innerhalb der Hierarchien von Gesellschaft, Politik und Wirtschaft unterrepräsentiert sind, dann wird implizit angenommen², daß die hierarchische Anordnung kollektiver Zusammenarbeit wenigstens weit verbreitet ist, daß durch sie Herrschaft von sozialen Klassen über soziale Klassen ausgeübt wird und daß diese Herrschaft rechtfertigungsbedürftig ist.

²Philosophen sprechen hier von Präsupposition, <http://plato.stanford.edu/entries/presupposition>.

Der letzte Punkt ist in gewissem Sinne analog zur demokratischen Lösung des Problems, wie Wenige mit Recht für Viele entscheiden können, wenn doch lediglich die Entscheidungen und Verfügungen jedes Einzelnen über sich selbst nicht rechtfertigungsbedürftig sind.

Der Unterschied dazu besteht hier darin, daß man in einer Demokratie keine sozialen Klassen wie in der Ständegesellschaft³ kennt, so daß jeder jeden vertreten kann und man damit nicht mehr als ein adäquates Verfahren zur Aggregation der individuellen Entscheidungen zu einer kollektiven Entscheidung benötigt.

Daß diese Frage keineswegs banal ist, hat Kenneth Arrow⁴ zuerst bemerkt. Heute diskutieren Philosophen diese Frage unter dem label der Logik kollektiver Entscheidungen⁵.

Mit der Einführung von Geschlechtern als soziale Klassen akzeptiert man daher die Wiederkehr einer im weitesten Sinne ständischen Gesellschaft, die, da die Hierarchien von Gesellschaft und Wirtschaft ja offenbar nicht durch Wahlen besetzt werden, aus Gründen der Gerechtigkeit und damit der Gleichheit dem Klassenproportz der Repräsentierten entsprechen muß.

Nehmen wir nun an, wir hätten tatsächlich eine im dargelegten Sinne ständische Gesellschaft⁶ und nehmen wir weiter an, daß Personen auf höheren Hierarchiestufen Beschränkungen irgendeiner Provenienz für Personen auf niedrigeren Hierarchiestufen zu verantworten haben. Ist die Besetzung der Hierarchiestufen dann eine Frage der proportinoalen Repräsentaton? Wir werden das unter bestimmten Bedingungen verneinen:

Denken wir zur Verdeutlichung an unser Justiz- oder Verwaltungssystem: Auch dort werden Zwänge für Bürger erzeugt, ohne daß jemals gewählt werden würde. Man kann an dieser Stelle nicht argumentieren, daß die Instrumente der Staatsorganisation irgendwann einmal durch das Parlament legitimiert wurden, da ein großer Teil der Entscheidungen von Justiz und Verwaltung Ermessensentscheidungen von Personen sind, die sich qualifiziert haben, entsprechende Positionen zu besetzen. Und wir akzeptieren die so erzeugten Zwänge, weil wir annehmen, daß die nachgewiesene Qualifikation zusammen mit der Unparteilichkeit der Person ein guter Grund ist, an die Existenz einer Begründung dieser Entscheidung zu glauben, die die Legitimität von durch das Parlament erlassenen Gesetzen an die Ermessensentscheidung überleitet.

Natürlich gibt es in Wirtschaft und Gesellschaft keinerlei Parlament. An dessen Stelle tritt aber offenbar die Partizipationsentscheidung jedes Einzelnen an bestehenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Einrichtungen: Die Grundrechte sorgen dafür, daß jeder seine eigenen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Organisationsformen aufbauen kann, so daß (A1) nicht mehr auf ihn anwendbar ist. Die Folge ist, daß (A1) nur noch dann Sinn macht, wenn man annimmt, daß es für die Entscheidungen der Höherstehenden keine von der eigenen Partizipationsentscheidung Legitimation ableitende Begründung gibt und in diesem Sinne willkürlich ist. Und die Gefahr schädlicher Auswirkungen von Willkür oder gar Egoismus verringert man tatsächlich, indem man Vertreter derjenigen sozialen Klassen in die Hierarchien schickt, die mit einem selbst wenigstens die Interessen der gemeinsamen sozialen Klasse teilt.

³<http://de.wikipedia.org/wiki/Ständegesellschaft>

⁴http://en.wikipedia.org/wiki/Kenneth_Arrow

⁵z.B. Lucian Kern, Julian Nida-Rümelin: Logik kollektiver Entscheidungen (1996)

⁶Ob dies der Fall ist, ist allein eine statistische Frage.

Also: (A1) behauptet die Existenz einer wahlfreien, ständischen Gesellschaft, Wirtschaft und Politik, in der willkürliche Entscheidungen getroffen werden, gegen die man sich am Besten durch Repräsentation nach dem Klassenproporz der Repräsentierten schützen kann.

(A1) meint natürlich auch, daß Maßnahmen des Staates wie z.B. Gesetze oder Subventionen diese Hierarchien künstlich stützen.

Was besagt eigentlich (A2)? Das Phänomen, daß Frauen innerhalb von Hierarchien häufig nur gewisse untergeordnete level erreichen, als gläserne Decke zu bezeichnen, spielt implizit mit zwei Annahmen: Zum einen nimmt sie an, daß alle Geschlechter im gleichen Maße in den angenommen Hierarchien aufsteigen wollen, da die sog. gläserne Decke das ungewollte Ende einer angestrebten Karriere bezeichnet. Ob das so ist, ist eine heiß umstrittene, empirische Frage und wir nehmen hier der Einfachheit halber an, daß das so ist, um uns auf die zweite Annahme zu konzentrieren, nach der die Fähigkeiten allein über den Aufstieg in Hierarchien entscheiden.

Unter Fähigkeiten wollen wir hier das Potential verstehen, eine Aufgabe irgendeiner Provenienz zu lösen.

Wenn das stimmt, daß ist es klarerweise falsch, daß Hierarchien durch Fähigkeiten allein erklommen werden. Denn offenbar gibt es viele sehr erfolgreiche Menschen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik, die nicht besonders qualifiziert sind, sachliche Probleme zu lösen, aber es verstanden haben, deren Lösung durch andere zu organisieren oder organisieren zu lassen. Was diese Menschen auszeichnet, ist natürlich ihr Einsatz für ihr Projekt und ihre Bereitschaft, andere Dinge dafür aufzugeben.

Also: (A2) besagt, daß die Angehörigen verschiedener sozialer Klassen denselben Willen haben, innerhalb von Hierarchien aufzusteigen, daß sie dieselben Fähigkeiten dazu haben und das die dabei denselben Einsatz und dieselbe Opferbereitschaft bei der Erreichung ihrer Ziele an den Tag legen, aber am Fortkommen gehindert werden.

Damit haben wir (A2) so umformuliert, daß (A2) in feministischer Lesart besser zu (A1) paßt.

Was besagt eigentlich (A3)? Die Annahme, daß die Verteilung aller für einen Aufstieg innerhalb von Hierarchien nötigen Fähigkeiten unter den Geschlechtern gleich ist, wird interessanterweise vom feministischen wie auch vom maskulistischen Lager gleich merkwürdig gedeutet: Zum einen kümmern sie sich um die biologischen Voraussetzung von mentalen oder physischen Fähigkeiten. Das ist insofern verwunderlich, als es doch im Zeitpunkt einer Konkurrenz z.B. um eine Position darauf ankommt, was man bis zu diesem Zeitpunkt aus diesen Voraussetzungen durch eigene Anstrengung gemacht hat. Zum anderen gehen beide Seiten davon aus, daß auch innerhalb der durch Geschlechter gebildeten sozialen Klassen annähernde Gleichheit und damit Gleichverteilung herrscht. Doch das ist natürlich Unsinn, wenn man auf die zu einem vorgegebenen Zeitpunkt abrufbare Leistung als Kriterium für das Erlangen einer Position abstellt. Denn solange viele unabhängige Faktoren die Entwicklung der individuellen Leistungsfähigkeit beeinflussen, folgt allein aus strukturellen Gründen mit dem zentralen Grenzwertsatz⁷, daß annähernd eine Normalverteilung vorliegt, da die Verteilung einer Summe von Zufallsvariablen einer Normalverteilung ähnlicher ist als die einzelnen Verteilungen der summierten Zufallsvariablen. (A3) muß daher präzisiert und etwas abgeschwächt werden:

⁷http://en.wikipedia.org/wiki/Central_limit_theorem

Also: Nach (A3) ist die Verteilung aller Merkmale, die für den Aufstieg in Hierarchien relevant ist, so beschaffen, daß Auszählungsgleichheit eines gesellschaftlichen Gutes über dem Merkmal der Geschlechter besteht.

Auszählungsgleichheit bedeutet nicht, daß die Form einer Verteilung über dem Merkmal Geschlechter symmetrisch ist, sondern nur, daß unabhängig von der Form der Verteilung gleichviele Männer und Frauen betroffen sind. Die feministische Idee, einen Ausgleich der Macht der Geschlechter übereinander herzustellen, verlangt auch nicht mehr als Auszählungsgleichheit.

3.2 Vorhersagen durch Absurdes

Wenn wir einmal annehmen wollen, (A1)-(A3) korrekt rekonstruiert zu haben, dann leuchtet ein, durch sie dasjenige, was wir zu erklären haben, gar nicht bestimmt wird. Dafür kombinieren wir einfach die Aussagen über den ständische Wiedergänger (A1) mit den Gleichheitsaussagen in (A2) und (A3) und legen dar, daß jede Kombination ihren eigenen erklärungsbedürftigen Sachverhalt erzeugt.

(S1) (A1) und (A3) zusammen fordern uns dazu heraus, zu erklären, wie eine solche Hierarchie über lange Zeit stabil bleiben kann, da sie doch nach Voraussetzung gerade nicht die am besten geeigneten Personen versammelt. Wir wissen zudem aus der Geschichte von Bürgerkriegen, Hungeraufständen, religiösem und ethnischem Separatismus, doch von einem Aufstand der Frauen hat man noch nie gehört, obwohl sie in Bezug auf den Klassenproporz immer die besten Voraussetzungen dazu gehabt haben. Wie können wir uns das erklären?

(S2) Betrachten wir (A1) und (A2) zusammen, dann fordern sie uns vor allem dazu heraus, darzulegen, wie es unter der Annahme der Gleichheit zu einer Hierarchie kommen kann, in der ein Geschlecht eher oben und das andere eher unten lokalisiert ist. Diese Erklärungslücke kann nach der Voraussetzung von (A2) nur durch etwas geschlossen werden, daß nichts mit der Funktionsweise der Hierarchie zu tun hat wie z.B. eine Neigung einer sozialen Klasse zu unmoralischem Verhalten oder einfach stärkerem Egoismus oder stärkerem Machtstreben. Stabilitätsfragen kommen hier deshalb nicht ins Spiel, weil (A2) Bedingungen der Entstehung bespricht, wozu (A3) aber nichts sagt.

Betrachtet man nun angesichts unseres bisherigen Resultates (A4), dann fällt sofort auf, daß (A4) im wesentlichen nur das *wiederholt*, was in den empirischen Aussagen (A1)-(A3) ohnehin implizit unterstellt oder explizit gesagt wird. Daher sagt (A4) auch weder etwas Informatives zu (S1) noch zu (S2). Die Unterschiede zwischen (A1)-(A3) und (A4) sind nur Folgende:

(A4) ergänzt (A2) um einen Grund für die gläserne Decke: die old-boys-Netzwerke.

Da (A4) im wesentlichen nur eine Wiederholung von (A1)-(A3) ist, kann folglich (A4) weder eine Erklärung, noch eine Begründung von (A1)-(A3) sein. Damit ist auch (B1) gezeigt.

Das Einzige, was daher noch bleibt, sind die hinter (A1) und (A3) stehenden Fragen:

(Q1) Wie kann man sich erklären, daß es unter der Annahme der gleichen Begabung und Befähigung aller Geschlechter keine Auszählungsgleichheit von gesellschaftlichen, von wirtschaftlichen und politischen Ämtern, Ressourcen und Chancen keine Auszählungsgleichheit über dem Merkmal des Geschlechtes gibt?

(Q2) Wenn (A3) insofern nicht gilt, als die Geschlechter nicht die gleiche Einsatz- und Opferbereitschaft zeigen, kann man dann aufoktruierte Geschlechterrollen dafür verantwortlich machen?

Das genau sind die Fragen, die (A4) eigentlich beantworten müßte. Doch (A4) beantwortet interessanterweise nicht mal (Q1). Um einzusehen, daß durch (A4) keine akzeptable⁸ Erklärung gegeben wird, rufen wir uns den Vergleich zwischen dem ptolemäischen und dem kopernikanischen Weltbild ins Gedächtnis:

Das ptolemäische oder auch geozentrische Weltbild favorisiert die sogenannte Epizykeltheorie⁹, nach der die Planeten sich bei ihrer kreisförmigen Bewegung um die Erde auf einer zweiten, kleineren Kreisbahn, dem Epizykel, bewegen. Das liefert eine rechnerische Vorhersage der Beobachtungsdaten von akzeptabler Genauigkeit. Der Mathematiker Giovanni Gallavotti hat später gezeigt, daß die Epizykeltheorie der Approximation der tatsächlichen Planetenbahnen im kopernikanischen Weltbild durch Fourier-Reihen äquivalent ist.

Dieses Beispiel belegt, daß auch gute Vorhersagen durch eine Theorie die Anwendung dieser Theorie auf ein Beispiel noch keineswegs zu einer guten Erklärung machen. Die Beobachtungen der Planetenbahnen haben einfach nichts mit der Annahme zu tun, daß sich die Sonne um die Erde dreht. Denn ob sich die Erde um die Sonne dreht oder umgekehrt, sieht nun mal genau gleich aus. Die Annahme der Erde als Mittelpunkt ist daher einfach eine ad hoc-Annahme, die aber enorme Konsequenzen nach sich zieht. Das geozentrische Weltbild versagte aber, weil es im Gegensatz zum heliozentrischen Weltbild die Wechselwirkung von Massen falsch modellierte:

Während das geozentrische Weltbildes fälschlicherweise annahm, daß alles Schwere seinem natürlichen Ort, dem Mittelpunkt der Welt, zustrebe, konnte Kopernikus sich bereits Behauptungen über Gravitationseigenschaften von Massen leisten. Newton bestätigte das dann später mit seiner Gravitationstheorie und mit ihr dieser gut bestätigten Theorie war geozentrische Weltbild inkompatibel und auch historisch hinfällig.

(A4) ist offenbar so eine völlig begründungslose ad-hoc Annahme, welche gerade für die noch unerklärte Beobachtung der Tatsache zugeschnitten ist, daß in Bezug auf Ämter, Chancen und Ressourcen keine Auszählgleichheit über dem Merkmal des Geschlechtes besteht. Damit ist (B2) gezeigt.

Ad-hoc Annahmen kann man leider nur schwer los werden: Sagt man z.B. Fieber durch Flüche von Dämonen voraus, dann ist dies empirisch nicht so einfach zu widerlegen und man braucht schon eine auf Biochemie beruhende Medizin, um diesem Aberglauben wirklich Herr zu werden.

(R1) **Also:** (A4) läßt sich nicht empirisch widerlegen, sondern nur dadurch, daß (A4) in Konflikt steht mit einer anderen Theorie, für die wir exzellente Gründe haben.

Zusätzlich beansprucht die ad-hoc Annahme(A4) eine Begründung für eine Frauenquote zu geben. Als Beispiel betrachten wir die schwächste Form einer Quote, die prima facie die geringsten Begründungsschulden aufnehmen sollte:

(F1) Nach der relativen Quote für Anstellungen muß ein bestimmter Typ von hierarchischer Position bei gleicher Qualifikation unter den Bewerbern zu - say - 30% mit Frauen besetzt werden.

⁸Eine Einführung in die Theorie der Erklärung findet mal hier: <http://www.scilogs.de/blogs/blog/mind-at-work/2010-09-11/wissen-oder-erkl-rung-teil-1>

⁹<http://de.wikipedia.org/wiki/Epizykeltheorie>

Doch das bringt einige Probleme mit sich:

- i) Wenn die ad-hoc Annahme (A4) falsch ist, dann erzeugt eine Quote gerade erst diejenige Geschlechterhierarchie, die vom Feminismus eigentlich abgelehnt wird.
- ii) Wenn die ad-hoc Annahme (A4) aber wahr ist, dann wirkt eine Quote gegen old-boy-Netzwerke, wenn ein Mensch mit dem phänomenologischen Geschlecht eines Mannes auch bisher im Interesse der sozialen Klasse der Männer gehandelt hat - insofern ein *old boy* ersetzt wird - oder in Zukunft danach handeln wird - insofern kein *old boy* nachwächst. Da aber alle sozialen Phänomene einer Verteilung folgen und dies nicht die Gleichverteilung ist, stellt jede Quote der Form (F1) einen Sexismus dar, der vom Feminismus explizit abgelehnt wird.
- iii) Wenn die ad-hoc Annahme (A4) wahr ist, dann wirkt eine Quote gegen old-boy-Netzwerke nur dann, wenn sich die Quotenfrau nicht von den egoistischen und machtbesessenen old-boy-Netzwerken korrumpieren läßt. Was Frauenquoten daher wirklich selektieren müßten, wären Menschen mit einer bestimmten Einstellung und Geisteshaltung, nicht aber ein phänomenologisches Geschlecht, welches sich damit auf einmal als für Geschlechterhierarchien völlig nebensächlich erweist. In diesem Sinne sind Frauenquoten für den angestrebten Zweck sogar ungeeignet. Darüberhinaus verstößt es gegen den Gleichheitsartikel des Grundgesetzes, Positionen nach politischer Gesinnung zu vergeben.

Was immer auch mit (A4) los sein mag, wir geraten in Schwierigkeiten. Damit ist (B3) gezeigt und wir beschäftigen uns im nächsten Abschnitt mit denjenigen Mißverständnissen, die im Zusammenhang mit einer Frauenquote (F1) von Gegnern und Befürwortern oft vorgebracht werden. Es gibt viele weitere Argumente, die imho jedoch entweder nicht informativ für unser Vorhaben oder einfach grotesk falsch sind.

4 Irrgärten

Wir werden zunächst die noch offengebliebenen Fragen beantworten und an diesen Antworten einige verbreitete Argumente in der Diskussion um Frauenquoten testen. Wir erinnern uns:

- (Q1) Wie kann man sich erklären, daß es unter der Annahme der gleichen Begabung und Befähigung aller Geschlechter keine Auszählungsgleichheit von gesellschaftlichen, von wirtschaftlichen und politischen Ämtern, Ressourcen und Chancen keine Auszählungsgleichheit über dem Merkmal des Geschlechtes gibt?
- (Q2) Wenn (A3) insofern nicht gilt, als die Geschlechter nicht die gleiche Einsatz- und Opferbereitschaft zeigen, kann man dann aufoktruierte Geschlechterrollen dafür verantwortlich machen?

4.1 Asymmetrien soweit das Auge reicht

Das Herz vieler feministischen Forderungen besteht in der Idee, daß zweierlei inkompatibel ist:

- (M1) Es gibt keine Auszählungsgleichheit von Ämtern, Chancen oder Ressourcen in Bezug auf die Geschlechter.

(M2) Die Geschlechter sind gleich in Bezug auf Leistung, Fähigkeiten, geleisteter gesellschaftlicher Förderung und Motivation.

Diese feministische Grundannahme der Inkompatibilität ist falsch. Es ist ziemlich einfach, eine ganze Menge von realistischen Beispielen zu bestimmen, in denen (M1) und (M2) sehr wohl kompatibel sind. Wir konstruieren diese Beispiele unter Beachtung der folgenden Bedingungen:

(U1) Derjenige Akteur, der über den Aufstieg der Bewerber auf die nächste Hierarchiestufe entscheidet, ist vollständig unparteiisch, d.h. er wählt aus den gleichqualifizierten Bewerbern gemäß einer Gleichverteilung aus. Dies entspricht den Forderungen der Quotenbefürworter.

(U2) Alle für den Zustand des Bewerbers relevanten physiologischen, mentalen, sozialen, wirtschaftlichen und politischen Merkmale folgen einer Verteilung und diese Verteilung ist *nicht* die Gleichverteilung. Dieser Annahme stimmen all diejenigen Feministen zu, die zugeben, daß Intersektionalität für Feminismus ein Problem ist.

Unter diesen Annahmen zerfallen die Beispiele in zwei Gruppen: Beispiele zur Auswahl und Beispiele zur Fortpflanzung von Verteilungen. Wir beginnen mit der Konstruktionsvorschrift zur ersten Gruppe von Beispielen.

(C1) Nehmen wir deshalb, ohne Allgemeinheit der Argumentation beschränken zu müssen, an, daß P_F die Verteilung eines Merkmals X über die Frauen eine symmetrische Normalverteilung ist mit der Varianz σ^2 und P_M die symmetrische t-Verteilung von X mit mehreren Freiheitsgrade. Dann ist (U2) erfüllt. Werden P_M und P_F mit Hilfe gleich vieler Männer und Frauen z.B. je 1000 Menschen gebildet, dann bedeutet die schmalere Form von P_F , daß die Masse der Frauen sich mehr um den Mittelwert konzentriert, die Masse der Männer aber mehr in den Ausläufern von P_M liegt. Mathematiker sprechen bei P_M von *heavy tails*. Werden nun nur die Besten, d.h. alle Leute mit einer Merkmalsausprägung $\tau \leq X$ z.B. zur Bewerbung auf z.B. 10 Stellen eingeladen, dann sind das allein aus mathematischen Gründen absolut gezählt weniger Frauen als Männer. (U1) ohne Frauenquote sorgt dann dafür, daß sich der Geschlechterproporz unter den Bewerbern auch genau so in der Stellenbesetzung niederschlägt.

Feministen werden nun argumentieren, daß (C1) nicht möglich ist, wenn nicht vorher bereits gegen das Gleichheitsgebot verstoßen wurde. Wir zeigen jetzt mit der Konstruktionsvorschrift zur zweiten Gruppen von Beispielen, daß das nicht der Fall ist.

Machen wir uns dafür zunächst einmal klar, daß es Feministen um ein Machtgleichgewicht zwischen den sozialen Klassen, z.B. den Geschlechtern mit den Mitteln von Hierarchien geht. Daher vergleichen sie klassenweite Maße der Gleichheit miteinander, ohne sich um die Verteilung innerhalb von sozialen Klassen zu kümmern. Soziale Klassen mit nur einem Element z.B. dem Repräsentanten einer Gleichverteilung sind zudem in allen Feminismen der dritten feministischen Welle nicht zugelassen, da die dritte feministische Welle aus der Tatsache entstand, daß Fraueninteressen mit Frauen, die nur als Angehörige einer sozialen Klasse betrachtet werden, aufgrund ihrer Diversität nicht adäquat gefördert und zur Geltung gebracht werden können. Entsprechend wird eine essentialistische Vorstellung einer universell-gültigen, weiblichen Identität, wie er in der zweiten Welle noch propagiert wurde, abgelehnt. Die Folge davon ist, daß es in allen Feminismen immer eine klasseninterne Variation eines Merkmals, aber nur klassenweite Maße der Gleichheit gibt. Das genügt, um die gesuchten Beispiele zu konstruieren.

(C2) Mit den obigen Abkürzungen nehmen wir - wieder ohne Beschränkung der Allgemeinheit - annehmen, daß P_M und P_F von verschiedener asymmetrischer Form sind. Dann können sie dennoch z.B. denselben Mittelwert haben - wir nehmen dies hier an - und als gleich i.S. eines beliebig vorgegebenen Feminismus gelten. Stellen wir uns nun ein weiteres Merkmal Y vor, dessen Verteilung P_Y von der Form von P_M bzw. P_F in *derselben* Weise abhängt. Letzteres realisiert gerade (M2). Um die bedingte Verteilung P_Y aus P_M und P_F zu errechnen, gibt es zwei theoretisch zwei Möglichkeiten: Die Definition bedingter Wahrscheinlichkeit und den Satz von Bayes¹⁰. In beiden Fällen ist es nicht möglich, daß P_Y , beschränkt auf Männer, dieselbe Form hat, wie P_Y , die auf Frauen beschränkt wurde. Denn sowohl der Definition bedingter Wahrscheinlichkeiten, wie auch dem Satz von Bayes fehlen für so eine Formkorrektur der Verteilung alle nötigen Struktureigenschaften¹¹. Insbesondere kann P_Y nicht symmetrisch sein und (U1) ohne Frauenquote sorgt dann wieder dafür, daß der ungleiche Geschlechterproporz z.B. unter den Bewerbern auf eine Menge von Positionen sich auch genau so in der Stellenbesetzung niederschlägt.

Höchstens bei symmetrischen Verteilungen P_M und P_F wäre das anders, aber die Forderung nach symmetrischen Verteilungen von Merkmalen über sozialen Klassen kann feministisch nicht begründet werden. Insbesondere ist die Intuition, daß sich Unterschiede innerhalb eines Geschlechtes "rausmitteln" nur bei symmetrischen Verteilungen korrekt. Eine Folge davon ist, daß sich feministische Argumentationen nicht einfach auf die Betrachtung von Mittelwerten beschränken können, wenn sie Geschlechterunterschiede diskutieren.

(R2) Die Konsequenz von (C1) und (C2) für die Forderung nach einer Frauenquote ist verheerend: Es ist nun nicht mehr möglich - gewissermaßen im Wege des Schlusses auf die beste Erklärung - aus einem Auszählungsungleichgewicht in Bezug auf die Geschlechter bei einem Merkmal oder einem gesellschaftlichen Gut auf die Verletzung von (M2) zu schließen.

Das Resultat (R2) reicht zusätzlich aus, um etwas für die Berechtigung von Frauenquoten noch viel Schlimmeres zu tun. Denn direkt aus (R2) folgt:

(R3) Die Wahrheit von (A2) sagt nichts aus über die Wahrheit von (A4).

Mit anderen Worten: Daß wir einen geringen Anteil von Frauen z.B. bei Führungspositionen beobachten, sagt nichts das Geringste aus über gläserne Decken, über Geschlechterhierarchien oder old-boy-Netzwerke.

Das Vorkommen von in Bezug auf Geschlechter asymmetrische Verteilungen wird aber in der Realität durch eine Vielzahl von Zufällen nahezu garantiert: Man braucht sich nur vorzustellen, daß die Bewerber um eine Stelle in ihre Entscheidung für eine Bewerbung Präferenzen einfließen lassen, die mit ihrem potentiellen Erfolg auf dieser Stelle nicht das Geringste zu tun haben. Dazu zählen z.B. die moralische Reputation der Firma, die Umweltverträglichkeit der Produkte, die Lage des Firmengebäudes im Grünen oder die Ästhetik des Firmengebäudes, die Anzahl der bei dieser Firma bereits arbeitenden Freunde oder natürlich auch das Geschlechterverhältnis selbst. In der Realität lassen sich noch viele weitere Faktoren finden, die bei der Entscheidung für die Dynamik eines Lebensweges, dessen Ergebnis z.B. ein Aufsichtsratsposten ist oder eben nicht ist, eine Rolle spielen, die aber überhaupt nichts mit einem voraussagbaren Erfolg eines Geschlechtes auf dieser Position zu tun haben.

¹⁰http://en.wikipedia.org/wiki/Bayes'_theorem

¹¹G.R. Shorak: Probability for Statisticians 2000

Die Folge ist, daß wir nun (Q1) und (Q2) beantworten können: Asymmetrische Verteilungen bei Bewerbungen um Ämter, Chancen und Ressourcen sind auch ohne aufoktruierte Geschlechterrollen nicht vermeidbar und ein fairer Auswahlprozeß sorgt dann dafür, daß sich dieser ungleiche Klassenproporz auch überall niederschlägt. Mit anderen Worten:

- (R4) Das Geschlecht spielt für viele - aber nicht unbedingt für alle - beachtbaren Auszählungsungleichheiten zwischen den Geschlechtern keine Rolle.
- (R5) Gleichheiten unter den Geschlechtern deuten eher auf einen unfairen Auswahlprozeß beim Zugang zu Ämtern, Chancen und Ressourcen hin - z.B. auf Frauenquoten der Art (F1).

Für ein so zentrales Ergebnis möchte man natürlich eine unabhängige, möglichst intuitive und unformale Bestätigung und diese werden wir jetzt auch sofort liefern.

4.2 Mediale Schlachten

Kehren wir dafür zurück zu (A2). (A2) stellt eine Auszählungsungleichheit fest. Nehmen wir an, es handle sich um Frauen in Führungspositionen. Was (A2) aber nicht feststellt, ist, daß das Geschlecht der Grund für diese Auszählungsungleichheit ist. Für (A2) ist die Hypothese, daß das Geschlecht eine Rolle bei der Erzeugung spielt, klarerweise schlicht Spekulation. Für (A1) gilt das analog. Folglich kann in der ad-hoc Annahme (A4) nicht vorausgesetzt werden, daß es wahr ist, die Entstehung der Auszählungsungleichheit auf das Geschlecht zurückzuführen ist. Daher bleibt - soll die Standardargumentation für eine Frauenquote gültig bleiben - im übertragenen Sinne (A4) nichts anderes übrig, als folgende Formulierung anzunehmen:

- (A4') Die soziologische Theorie des Feminismus nimmt an, daß (A1) und (A2) dadurch zu erklären sind, daß es zwar ausreichend aufstiegswillige und wegen (A3) auch hinreichend qualifizierte Frauen gibt, aber Männer über den Aufstieg innerhalb der Hierarchien von Gesellschaft, Politik und Wirtschaft entscheiden und sie vor allem andere Männer mit möglichst ähnlichem beruflichen Profil sowie ähnlichen Denk- und Handlungsweisen und gleichen Ansichten dafür aussuchen, weil das Geschlecht beim Aufstieg in den Hierarchien eine Rolle spielt. Man spricht von old-boys-Netzwerken.

Mit anderen Worten: (A4') hat die logische Form "Obwohl es genug qualifizierte Frauen gibt, gibt es ein Auszählungsungleichgewicht, für das Männer die Verantwortung tragen müssen, weil das Geschlecht für Auszählungsungleichgewichte eben eine Rolle spielt.". Einfacher: In (A4') steckt eine Aussage der Art "A, weil A.". Solche Aussagen sind allein schon aufgrund ihrer logischen Form wahr. Die Folge dieser versteckten, logische Zirkularität ist, daß Feministen sich von den Argumenten der Gegenseite kaum überzeugen lassen können.

Obwohl es intuitiv klar ist, daß (A1) bzw. (A2) nicht feststellen kann, daß das Geschlecht der Grund für Auszählungsungleichheiten ist, liegt der tiefere Grund dafür darin, daß wir im letzten Abschnitt gezeigt haben, daß viele Auszählungsungleichheiten auf asymmetrische Verteilungen zurückgeführt werden können, und diese in der Realität nicht vermeidbar sind.

Damit haben wir auch einen begrifflichen, nicht-empirischen Grund gefunden, die ad-hoc-Hypothese (A4) zu verwerfen: Es handelt sich bei (A4) im Wesentlichen um eine logisch zirkuläre Behauptung ohne relevanten empirischen Gehalt. Dieses Teilergebnis erlaubt es uns nun, andere bereits vorgebrachte Argumente innerhalb der Debatte um Frauenquoten zu prüfen.

1. Quote als Karrierevehikel: "Die Quote ist und bleibt ein Karrierevehikel für eine verschwindend geringe Minderheit innerhalb der weiblichen Bevölkerung und lässt die realen und unleugbaren Probleme der Berufswelt für den Rest völlig unangetastet."

Stimmt, denn relative Quoten sind ja nur für ausreichend qualifizierte Frauen zugänglich und da mit den Quoten der Form (F1) nicht nur der Zugang zu einem Amt oder einer Position eingeräumt wird, sondern sich auch die Dynamik der Karriere beschleunigt, werden Quotenfrauen die Diversität innerhalb der sozialen Klasse der Geschlechtes "Frau" und damit die Asymmetrie von Merkmalen innerhalb der sozialen Klasse der Frauen erhöhen - was die Wahrscheinlichkeit steigert, neue oder stärkere Auszählungsungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu beobachten. Überraschenderweise wäre es in feministischem Sinne besser, keine Frauenquoten einzuführen, sondern Frauen gleichmäßiger zu qualifizieren.

In Norwegen hat verbindliche Frauenquoten ausprobiert und das Ergebnis in einer Studie untersucht. Wir diskutieren das weiter unten.

2. Wissenschaftliche Untersuchungen: Es gibt natürlich auch Studien zur Wirksamkeit von Frauenquoten [1, 8, 2].

Ahern und Dittmar untersuchen die Entwicklung von Buch- und Marktwert sowie einer Vielzahl sie beeinflussender Faktoren für norwegische Firmen über mehrere Jahre, und zwar vor und nach Einführung einer verbindlichen Frauenquote in Aufsichtsräten von norwegischen und börsennotierten Unternehmen. Bøhren und Strøm untersuchen die Entwicklung von Einflussfaktoren auf Buch- und Marktwert norwegischer Unternehmen über mehrere Jahre vor der Einführung einer verpflichtenden Frauenquote, und Fabian Ochsenfeld verfolgt Absolventen von Hochschulen über mehrere Jahre und zeichnet ihren weiteren beruflichen Lebensweg nach, wobei er sich vor allem für diejenigen interessiert, die eine gehobene Managementposition anstreben.

Das Ergebnis kann man^{12 13} so zusammenfassen: Ochsenfeld zeigt, daß der geringere Anteil von Frauen in Führungspositionen sich fast vollständig über die Wahl von Studienfächern, die einer Position im Top-Management nicht förderlich sind und über die Entscheidung, Nachwuchs zu produzieren, erklären läßt. Kenneth Ahern und Amy Dittmar zeigen, daß die Einführung einer Zwangsquote, die norwegische Unternehmen dazu verurteilt hat, ihre Aufsichtsräte zu 40% mit Frauen zu besetzen, verheerende Effekte auf Buch- und Marktwert der Unternehmen hatte und vor allem dazu führte, daß nun sehr wenige Frauen sehr viele Aufsichtsratsposten gleichzeitig besetzen, was eine Diversität innerhalb der Frauen noch verstärkt. Wie Bøhren und Strøm zeigen, wirken sich nur Aufsichtsräte positiv auf die Entwicklung von Unternehmen aus, wenn die Mitglieder des Aufsichtsrat auch in anderen Aufsichtsräten sitzen und ihre Informationen, die sie in unterschiedlichen Kontexten gewinnen, nutzenbringend einsetzen können. Die zusätzliche Erfahrung gibt demnach den Ausschlag, ein höherer Frauenanteil allein ist eher schädlich.

Diese Ergebnisse sind nicht überraschend, wenn Auszählungsungleichgewichte zwischen den Geschlechtern nichts mit strukturellen Nachteilen für Frauen oder Privilegien für Männer zu tun haben. Zwar gibt zwar auch Studien, die das Gegenteil

¹²<http://sciencefiles.org/2012/04/01/die-gesellschaftlichen-kosten-einer-gesetzlichen-frauenquote/>

¹³<http://sciencefiles.org/2012/07/12/eine-frauenquote-ist-rational-nicht-begrundbar/>

behaupten wie z.B. [6, 5, 4, 3, 7], aber sie halten meiner Ansicht nach einer detaillierten Überprüfung nicht stand. Eine zusätzliche Diskussion dieser Literatur kann im Rahmen dieses papers jedoch nicht geleistet werden¹⁴.

3. Wertschätzung der Älteren: Ein anderer und mit unserer Argumentation kompatibler Weg aus dem Dilemma ist folgender:

”In einer Welt, in der man mit 40 etwas sein muss, weil man sonst nichts mehr wird, sind Frauen in der Tat diskriminiert, sofern sie Kinder möchten und dem Vorwurf der ’Rabenmutter’ entgehen wollen, der umso lauter ertönt, desto seltener Nachwuchs geworden ist.”

Das stimmt, denn man streicht auf diese Weise einfach ein Merkmal, das des Alters, hinsichtlich dessen sich die Mitglieder der Klasse der Frauen unterscheiden können. Frauenquoten sind gar nicht der einzige Weg, die Chancen von Frauen zu verbessern und man muß diskutieren, was der beste Weg von allen ist. Solche Diskussionen finden jedoch bisher nicht statt.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, daß das von Feministen befürwortete alleinige Sorgerecht der Mutter offenbar den von den Feministen ebenso geforderten Auszahlungsgleichgewichten entgegenwirkt. Offenbar machen sich Feministen wenig Gedanken darüber, ob sich die sozialpolitische Wirkung ihrer Vorschläge nicht gegenseitig aufhebt: Offenbar tun Frauenquoten gar nicht ohne weiteres das, was sie eigentlich tun sollen.

5 Designte Quoten

Die bisherige Argumentation beschäftigte sich nur mit der Frage, ob es allein auf der Basis von (A1)-(A4) einen Grund gibt, irgendeine Frauenquote einzuführen. Dies wurde verneint. Doch was Feministen mit einer Quote der Form (F1) wirklich falsch machen, sieht man erst, wenn man einmal probierhalber annimmt, man habe eine andere, tragfähigere Begründung für eine Frauenquote gefunden - eine, die nichts mit (A1)-(A4) zu tun hat.

5.1 Adäquatheitsbedingungen

Die bisherige Diskussion im letzten Abschnitt lieferte für Quoten folgende Adäquatheitsbedingungen:

(E1) Die Idee an Quoten als Mittel eines social engineering besteht darin, die Verteilungsgerechtigkeit zu korrigieren. Solange aber alle wirtschaftlichen, sozialen und politischen Merkmale einer Verteilung folgen, wird es immer einzelne Menschen geben, denen Quoten mehr schaden, als nützen. Die Folge ist, daß es zu den Adäquatheitsbedingungen von Quoten gehört, daß sie mit Kompensationen für die von ihnen Benachteiligten verbunden sein müssen.

Wenn man der Undurchlässigkeit der hierarchischen Gesellschaft von unten nach oben nicht hilflos gegenüber stehen will, sind Quoten ein berechtigtes politisches Mittel. Zwar führt das in einzelnen Fällen zu Ungerechtigkeiten, aber das darf nicht dazu führen, Klassennachteile nicht auszugleichen, sondern eher dazu, die durch die Quoten erzeugten Nachteile Einzelner an anderer Stelle seines Lebensweges wieder gut zu machen: sogenannte kompensatorische Quoten sind immer besser als keine Quoten.

¹⁴<http://mandat.de/feministische-mythen/berufsleben/hoehere-gewinne-dank-der-frauenquote.html>

Die richtige Sorte von Argumenten für oder gegen Quoten besteht daher nicht darin, zu fragen, ob eine bisher vernachlässigte soziale Klasse nun auch mal am Zug ist und profitiert oder die bisherigen Profiteure zurückstecken müssen - wie dies die Feministen tun - sondern darin, daß die Verteilung von Ämtern, Chancen und Ressourcen insgesamt, d.h. bezogen auf *alle* sozialen Klassen gleichmäßiger wird.

Die zweite Adäquatheitsbedingung lautet klarerweise wie folgt:

(E2) Quoten der Form (F1) verteilen nicht nur Positionen und Ressourcen auf einer vorgegebenen Hierarchieebene um, sondern auch den Zugang zu Chancen - Chancen nicht etwa auf das zur Besetzung freistehende Amt oder die Anstellung, sondern auch auf das, was durch das Amt, die Anstellung erst ermöglicht wird, das, was auf dem Karriereweg nach Einnehmen dieser Position danach kommt. Diesen Konflikt mit der Chancengleichheit muß jede Quote vermeiden.

Im Prinzip ist (E2) einfach zu realisieren, da man nur anpassen muß, was quotiert wird: Quotiert werden dürfen nicht die Positionen selbst, sondern nur die Bewerbungsplätze um sie. Der Schritt zum Zugang zu den Ressourcen und Positionen selbst, die die Erzeugung weiterer Lebenschancen zur Folge hat, muß weiterhin allein aufgrund eigener Leistung erworben werden.

(R6) Offensichtlich genügt (F1) weder (E1) noch (E2).

Quoten, die (E1) und (E2) erfüllen, werden aber in keiner Weise irgendwo in den Medien diskutiert. Und an der Tatsache, daß sowas nicht diskutiert wird, kann man auch recht gut ablesen, welche Motive die Diskussion über die Frauenquote de facto dominieren: egoistische.

5.2 Geschlechterquoten revisited

Die Resultate (R1)-(R6) und (E1),(E2) aus der obigen Diskussion von Geschlechterquoten verwerfen nicht nur ein für alle Mal alle Geschlechterquoten, sie zeigen auf der einen Seite auch, daß nicht-geschlechtsspezifische Quoten in einer historisch gewachsenen und daher von Ungleichheiten durchzogenen Gesellschaft akzeptable Mittel der Verbesserung hierarchischer Undurchlässigkeiten sein können. Für eine post-gender-Entwicklungsstufe einer Gesellschaft ist das ein wesentliches Ergebnis.

Auf der anderen Seite zeigen die Resultate, daß Feministen ein im Prinzip sinnvolles Werkzeug des social engineering verändert, entstellt und etwas Eigennütziges und argumentativ Unhaltbares gemacht haben, dem sie aber den ursprünglichen Namen gaben. Auf diese Weise wird die moralische Reputation einer politischen Maßnahme unberechtigterweise auf eine lobbyistische Forderung abgeleitet: Selbst wenn Frauen gesellschaftsweit benachteiligt wären, verlangen Feministen via (F1) von der Gesellschaft mehr, als ihnen in diesem Fall zustehen würde.

Ich halte diese Diagnose bei feministischen Thesen und Forderungen für symptomatisch: was Personen oder soziale Klassen von einer Gesellschaft verlangen dürfen, ist Feministen zutiefst unklar und es würde der Männerrechtsbewegung einen strategischen Vorteil verschaffen, hierzu einen systematischen Vorschlag zu entwickeln. Doch das muß in einem anderen paper untersucht werden.

Ob und inwieweit Frauen gesellschaftsweite Nachteile aufgrund ihres Geschlechtes haben, ist nach Zurückweisung der feministischen Standardargumentation wieder eine offenere Frage. Ob es so ist, müssen künftige Statistiken zeigen, die apriorische Argumentation unter (A1)-(A4) gründlich versagt hat. Geeignete Statistiken zu

diesem dürfen nicht einfach Mittelwerte von als statisch angenommenen Verteilungen abfragen, sondern müssen auswerten, wie sich die Entscheidungen einzelner Individuen aus der großen Masse der Geschlechterklassen über die Zeit hin auswirken. Sollte sich herausstellen, dass gesellschaftsweite Nachteile - im feministischen Vokabular: sexistische Strukturen - bestehen, haben die die Verteilungsgerechtigkeit korrigierenden Quoten kompensatorisch zu sein und dürfen nur den Zugang zur Bewerbung um Ämter, Ressourcen und Chancen regeln, nicht aber die Verteilung dieser Güter selbst. Frauenquoten in ihrer gegenwärtigen Form, sind unbegründet, raffigierig, verletzen die Chancengleichheit und machen die Gesellschaft und ihre Wirtschaft nur noch ungerechter und unwirtlicher, als sie es ohnehin schon ist. Für eine Theorie, die es sich auf die Fahnen geschrieben hat, die Welt besser und menschlicher zu machen, ist das ein ziemlich ernüchterndes Ergebnis.

References

- [1] K. R. Ahern and A. K. Dittmar. The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation. *Quarterly Journal of Economics*, 127(1):137–197, 2012.
- [2] O. Bohren and R.O. Strom. Governance and politics: Regulating independence and diversity in the board room. *Journal of Business Finance and Accounting*, 37(9-10):1281–1308, 2010.
- [3] Catalyst. Making change: Creating a business case for diversity. Technical report, Catalyst, 2002.
- [4] Catalyst. The bottom line: Connecting corporate performance and gender diversity. Technical report, Catalyst, 2004.
- [5] Catalyst. Advancing women leaders: The connection between women board directors and women corporate officers. Technical report, Catalyst, 2008.
- [6] McKinsey Company. Women matter (teile i-iv). Technical report, 2007-2010.
- [7] A. Kotiranta, A. Kovalainen, and P. Rouvinen. Female leadership and firm profitability. *EVA Analysis Finland*, 2007.
- [8] Fabian Ochsenfeld. Gläserne decke oder goldener käfig: Scheitert der aufstieg von frauen in erste managementpositionen an betrieblicher diskriminierung oder an familiären pflichten? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64(3):507–534, 2012.