



Center for Research in Economics, Management and the Arts

Die bessere Alternative zur Frauenquote

Joel Berger, Margit Osterloh und Katja Rost

Gastkommentar

Tagesanzeiger
5. Dezember 2020

Beiträge zur aktuellen Wirtschaftspolitik No. 2020-24

CREMA Südstrasse 11 CH - 8008 Zürich www.crema-research.ch

Gastkommentar

Tagesanzeiger 5. Dezember 2020

Die bessere Alternative zur Frauenquote

In den Chefetagen mangelt es bitter an Frauen. Ein gezieltes Losverfahren könnte das ändern.

Joel Berger, Margit Osterloh, Katja Rost

Frauen sind grundsätzlich genau so kompetitiv wie Männer und scheuen das Risiko genau so wenig wie sie. Aber es gibt Situationen, in denen es so scheint, als mangle es Frauen an Wettbewerbsfreude, nämlich dann, wenn sie in traditionellen Männerdomänen gegen Männer antreten müssen.

Die Geschlechterklischees sind aber offenbar immer noch so verbreitet, dass neue Erkenntnisse zu dem Thema gründlich missverstanden werden können. Das zeigen die Reaktionen auf den [Tagi-Artikel](#) über [eine unserer Forschungsarbeiten](#).

Leser folgerten aus dem Artikel, risiko- und wettbewerbsscheue Frauen seien nicht durchsetzungsfähig. Deshalb würden sie – so wird argumentiert – nicht an die Spitze einer Organisation gehören.

In Wirklichkeit sind Frauen allerdings keineswegs immer risikoscheuer als Männer. Haben Frauen höhere Positionen erreicht, gleicht sich die Risikobereitschaft von Frauen und Männern an, auch bei üblichen Rekrutierungsverfahren.

Frauen sind auch keineswegs immer wettbewerbsscheu. Sie sind dies nur, wenn sie in Gebieten, die traditionellerweise von Männern dominiert werden gegen Männer antreten müssen. Das trifft heute immer noch besonders auf Chefetagen zu.

Aber im Wettbewerb in traditionellen Frauendomänen (etwa Schreiben oder Lesen) oder gegen Frauen (etwa in reinen Mädchenklassen) sind Frauen genauso wettbewerbsfreudig wie Männer.

Woher kommt die weibliche Wettbewerbs- und Risiko-Aversion in der Konkurrenz gegen Männer? In der Literatur wird dafür der «Oscar-Fluch» verantwortlich

gemacht: Frauen, die den Oscar gewonnen haben, scheitern anschliessend in ihren Beziehungen deutlich häufiger als männliche Oscar-Gewinner.

Generell müssen erfolgreiche Frauen oft mit Sympathieverlusten kämpfen, sobald sie weniger erfolgreichen Männern begegnen. In diesem Umfeld gilt Erfolg als unweiblich. Die Leistungen von Frauen werden herabgewürdigt, das hässliche Wort «Quotenfrau» geht um.

Erfolg macht Männer attraktiver, Frauen nicht, insbesondere nicht in Männerdomänen. Das führt bei Frauen zu psychologischen Kosten – Identitätskosten wie sie der Nobelpreisträger Georges Akerlof nennt – die Männer nicht tragen müssen. Wen wundert es, dass Frauen diese Kosten scheuen?

Eine empirische Untersuchung der Universität Basel zeigt, dass Frauen ihr Einkommen «herunterrechnen» und Männer «heraufrechnen», sobald das Fraueneinkommen 40 Prozent der Familieneinkünfte überschreitet. Diese Frauen gaben in einer Befragung an, dass sie weniger verdienen, als es ihrem AHV-Ausweis entsprach. Bei den Männern war es anders herum. Auf diese Weise wird der Familienfrieden gesichert. Oder Frauen reduzieren ihre Arbeitszeit, sobald sie Gefahr laufen, mehr als ihr Partner zu verdienen. Das zeigt eine Studie der Harvard Universität.

Frauen, die mehr verdienen als ihr Partner, erhöhen zudem ihren Anteil an der Hausarbeit, um nicht als kalte Karrierefrau zu gelten. Oder sie treten in Wettbewerben gegen Männer gar nicht erst an, paradoxerweise insbesondere dann nicht, wenn sie besonders leistungsfähig sind.

Demzufolge ist eines der Hauptprobleme für den geringen Frauenanteil in Männerdomänen, dass sich viele leistungsfähige Frauen erst gar nicht auf diese Positionen bewerben. Tun sie es doch, müssen sie viel durchsetzungsfähiger sein und höhere Kosten tragen als Männer.

Wir haben eine Lösung für dieses Problem: die fokussierte Zufallsauswahl. Nach einer Vorauswahl, bei der allein die Leistung eine Rolle spielt, wird aus den besten Kandidatinnen und Kandidaten per Los der Sieger ausgewählt.

Wer im Losverfahren verliert, verliert nicht das Gesicht. Männer können erfolgreiche Frauen leichter ertragen und «bestrafen» sie weniger mit Sympathie-

Entzug, wenn diese per Los gesiegt haben.

Das ist der Grund, warum bei einer fokussierten Zufallsauswahl genauso viele Frauen wie Männer in den Wettbewerb eintreten. In unserem Experiment hat sich der Anteil der besonders leistungsfähigen Frauen, die in den Wettbewerb um eine Position eintreten, dadurch fast verdoppelt.

Für die Volkswirtschaft würde dies riesige Gewinne an Humankapital und Wohlstand bringen und wäre zudem eine effiziente Alternative zu den umstrittenen Frauenquoten.

Der Soziologe Joel Berger ist PostDoc am Soziologischen Institut der Universität Bern

Die Ökonomin Margit Osterloh ist Professorin (em.) an der Universität Zürich, ständige Gastprofessorin an der Universität Basel und Forschungsdirektorin von CREMA (Center for Research in Economics, Management and the Arts) in Zürich

Die Ökonomin und Soziologin Katja Rost ist Professorin für Wirtschaftssoziologie an der Universität Zürich