(idw)

idw - Informationsdienst Wissenschaft
Nachrichten, Termine, Experten

Press release

Institut zur Zukunft der Arbeit
Mark Fallak

07/30/2014
http://idw-online.de/en/news598076

Research results, Scientific Publications
Economics / business administration, Politics, Social studies
transregional, national

Frauenquote in Norwegen hat wenig gebracht

Die seit 2008 geltende Frauenquote in norwegischen Unternehmen hat für weibliche Beschäftigte unterhalb der Führungsebene keine Karriere- oder Einkommensvorteile gebracht. So lautet das Fazit einer aktuellen Studie, die das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) veröffentlicht hat. Ein Team aus vier internationalen Ökonominnen zieht darin eine gemischte Bilanz: Einerseits hat die Quote die männlichen Seilschaften an den Konzernspitzen erfolgreich aufgebrochen. Andererseits hat sich an der Situation von hochqualifizierten Frauen in der Wirtschaft insgesamt praktisch nichts geändert. Die Wissenschaftlerinnen warnen daher vor zu hohen Erwartungen an eine gesetzliche Frauenquote.

Im Jahr 2003 hatte die norwegische Regierung eine Quotenregelung beschlossen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und die Einkommensnachteile gegenüber Männern abzubauen. Damals waren kaum mehr als fünf Prozent der Posten in den Verwaltungsräten börsennotierter Unternehmen mit Frauen besetzt. Ab 2008 musste der Anteil auf mindestens 40 Prozent steigen. Entsprechend groß war der Widerstand in der Wirtschaft. Einige Unternehmen änderten sogar ihre Rechtsform, um der Reform zu entgehen.

Die IZA-Studie der Ökonominnen Marianne Bertrand, Sandra Black, Sissel Jensen und Adriana Lleras-Muney entkräftet zunächst das Argument der Quotengegner, es mangele an qualifizierten Frauen für die höchsten Führungspositionen. Das formale Qualifikationsniveau der weiblichen Mitglieder in den Verwaltungsräten liegt heute sogar höher als vor der Reform. Auch gingen die Einkommensunterschiede innerhalb dieser Gremien deutlich zurück.

In der restlichen Belegschaft der Unternehmen hatte die Quote allerdings keine Auswirkungen. Der Frauenanteil im mittleren Management blieb nahezu unverändert. Auch der Einkommensunterschied zwischen hochqualifizierten Männern und Frauen unterhalb der Führungsebene liegt nach wie vor bei rund 15 Prozent. Offenbar sorgt die Frauenquote also nicht wie erhofft dafür, dass der weibliche Führungsnachwuchs gezielt gefördert wird.

Die Autorinnen geben zwar zu bedenken, dass seit der Reform erst wenige Jahre vergangen sind. Allerdings sprechen ihre Befragungen unter Hochschulabsolventinnen nicht dafür, dass sich in absehbarer Zeit viel ändern wird: Weder strömen vermehrt Frauen in Business-Studiengänge, noch haben sich die Einstiegsgehälter der Absolventinnen denen ihrer männlichen Kollegen angepasst. Hier klafft je nach Studiengang noch immer eine Lücke von 22 bis 27 Prozent. Zwar erhofft sich ein Großteil der hochqualifizierten jungen Frauen Einkommens- und Karrierevorteile durch die Quote. Doch die wenigsten von ihnen haben vor, ihre Familienplanung zugunsten der Karriere zurückzustellen.

Weitere Informationen und den Link zur Studie finden Sie unter:
http://newsroom.iza.org/de/2014/07/30/frauenquote-in-norwegen/