

Taten statt Quoten: eine Gleichstellungsdebatte

Zum fünfjährigen Bestehen des Studiengangs Politische Ökonomie lud das Ökonomische Seminar zu einem Vortrag mit Podiumsdiskussion zum Thema «Gleichstellung» ein. Referentin war die renommierte Harvard-Professorin und Luzernerin Prof. Dr. Iris Bohnet.



Szene von der dem Vortrag folgenden Podiumsdiskussion mit (von links) Prof. Dr. Iris Bohnet, Andrea Gmür-Schönenberger, Guido Schilling, Prof. Dr. Margit Osterloh und Moderator Prof. Dr. Simon Lüchinger vom Ökonomischen Seminar. [Bild: Lukas Portmann]

■ THOMAS M. STUDER

«Seeing is really believing», zeigte sich Iris Bohnet am Anlass vom 18. September überzeugt. Um dem Publikum ein Gefühl dafür zu vermitteln, wie stark wir durch Rollenbilder beeinflusst werden, eröffnete die Verhaltensökonomin ihren Vortrag «100 Prozent Talent: ein ökonomisches Argument für die Gleichstellung von Mann und Frau?» mit den Resultaten eines Experiments, die dieses Phänomen perfekt veranschaulichen. Dabei liess man zwei Gruppen von Studierenden den Lebenslauf der (real existierenden) Unternehmerin Heidi Roizen analysieren. Einziger Unterschied zwischen den beiden Gruppen war, dass Heidi bei der einen Gruppe Howard hiess. Die Gruppen waren sich zwar einig, dass beide kompetent und erfolgreich sind, doch während Howard als angenehmer Kollege beschrieben wurde, galt Heidi als aggressiv und egoistisch. Bohnet, die sich schon lange mit Geschlechterrollen auseinandersetzt, gestand, dass auch sie durch Rollenbilder geprägt sei, und beschrieb den Zuhörenden ihr Unwohlsein, als sie ihr Kind am ersten Tag in der Kinderkrippe einem Mann in die Obhut gab. Ebenso wie sie eine Frau als Kinderbetreuerin erwartete, bestehe in unseren Köpfen die Verknüpfung, dass ein CEO ein Mann sein sollte.

Frauenquoten als Lösung steht Bohnet zurückhaltend positiv gegenüber. Sie verweist auf die Erfahrungen aus Indien, wo es seit 1993 in der Verfassung festgeschrieben ist, dass ein Drittel aller Dörfer von einer Bürgermeisterin geleitet werden muss. Während ihrer Amtszeit verbesserten viele Bürgermeisterinnen die Wasserversorgung und bauten die öffentlichen Leistungen im Gesundheitsbereich aus. Die Akzeptanz von Frauen in Führungsrollen stieg und Politikerin wurde ein interessantes Karriereziel. Dies hatte zur Folge, dass Eltern bereit waren, mehr in die Bildung und Gesundheit ihrer Töchter zu investieren.

Schubs in Richtung Chancengleichheit

Da die Rollenbilder in unseren Köpfen oft unbewusst wirken, findet Iris Bohnet eine Neugestaltung des Systems wichtiger als Quoten. Wie einfach es sein kann, die Diskriminierung von Frauen abzubauen, erläuterte sie anhand der Reform des SAT-Tests, der in den USA verwendet wird, um die Fähigkeiten von Bewerberinnen und Bewerbern für Studienplätze zu bewerten. Früher war der Multiple-Choice-Test so gestaltet, dass es einen Punktabzug für falsche Antworten gab; allerdings lohnte es sich zu raten, wenn man nur eine Antwort sicher ausschliessen konnte. Eine Untersuchung zeigte, dass Frauen diese Strategie viel seltener anwendeten als Männer, die deutlich risikobereiter waren. Dies kostete Frauen – im Vergleich zu gleichqualifizierten Männern – bis zu 10 Prozent der Punkte und damit vielleicht den Platz an der Wunschuniversität. Mit der Abschaffung des Punktabzugs wurde eine einfache Lösung gefunden, welche die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern herstellte.

In ihren jüngsten Forschungsarbeiten untersuchte Bohnet «Nudges» oder Schubse, die es den Beteiligten erleichtern, aus den eigenen Rollenbildern auszubrechen. Ein solcher Nudge wurde in den 1970er-Jahren bei den New Yorker Philharmonikern gefunden, als sie das Bewerbungsverfahren änderten. Um bei Neuanstellungen die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu garantieren, mussten die Bewerberinnen und Bewerber hinter einem Vorhang vorspielen. Dieser kleine Nudge genügte, um den Frauenanteil bei den Neuanstellungen von unter 10 auf rund 50 Prozent zu steigern.

Thomas M. Studer ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Ökonomischen Seminar.