

# Umfagen zum Thema Benachteiligung und Quoten

**Leadership Berlin hat hierzu zwei Befragungen durchgeführt:**

**a) eine anonyme Befragung unter den [36 Teilnehmenden des Leadership Jahresprogramms](#)** (20 Männer und 16 Frauen und zu einem Drittel aus Wirtschaft, öffentlichem und Non-Profit-Bereich). Der Frauenanteil lag insofern bei 44 % und ist damit deutlich höher als der gesamtgesellschaftliche Frauenanteil unter Führungskräften (ca. 30%).

Es bestand ein hoher Erwartungsdruck für eine Teilnahme mit dem Ergebnis, dass sich 72 % (also 26 Personen) der angefragten Führungskräfte an der Umfrage beteiligt haben. Die Befragung bietet insofern eine zwar zahlenmäßig begrenzte, aber dennoch breite Basis, da sich Personen daran beteiligt haben, die sich womöglich an anderer Stelle an einer Umfrage zu diesem Thema nicht beteiligen würden.

**b) eine Befragung (mit Angabe der E-Mail-Adresse) des 722 Personen umfassenden Kontaktpools von Leadership Berlin.** Der Frauenanteil in dieser Gruppe liegt (da uns ein möglichst hoher Frauenanteil ein hohes Anliegen ist) bei 47% und ist damit ebenfalls deutlich höher als der gesamtgesellschaftliche Frauenanteil unter Führungskräften (ca. 30%).

**einschränkende Bemerkungen hinsichtlich der Repräsentativität:**

- Das Engagement bei Leadership Berlin impliziert eine gewisse Offenheit für das Thema Vielfalt als einem der Kernthemen des Vereins. Es ist insofern davon auszugehen, dass eine repräsentative Umfrage unter Führungskräften aus allen unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen vermutlich zu einem etwas konservativeren Ergebnis kommt.
- An dieser Befragung haben sich 33 Personen beteiligt, damit also nur 4,5% der Befragten, wodurch keine sonderlich breite Basis geboten wird. Dies kann das Ergebnis insofern verfremden, als dass sich vor allem Personen von der Umfrage angesprochen gefühlt und beteiligt haben könnten, die ein besonderes Interesse am Thema hegen (bspw. weil sie selbst Diskriminierungserfahrungen gemacht haben).
- Der Frauenanteil unter den Teilnehmenden lag mit 60,6 % deutlich höher als der der Männer mit 39,4%. Das ist insofern interessant und relevant, da sich die Ergebnisse zwischen Frauen und Männern deutlich unterscheiden.

### **Frage 1:**

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll verhindern, dass Menschen aufgrund von "Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität" diskriminiert werden.

**Was schätzt Du, inwiefern sich die folgenden Merkmale in Deinem Arbeitskontext\* (allerdings dort, wo Du nicht der/die Entscheider\*in bist ,-) ) positiv oder negativ auswirken könnten, Führungskraft zu werden?**

\*Die Befragung bietet insofern eine interessante Innenperspektive aus den jeweiligen Arbeitskontexten hinsichtlich der benannten Benachteiligungsmerkmale, welche vermutlich bislang selten, wenn überhaupt abgefragt wurde.

Antwortmöglichkeiten waren:

- 3 stark negativer Einfluss
- 2 negativer Einfluss
- 1 eher negativer Einfluss
- 0 kein Einfluss
- +1 eher positiver Einfluss
- +2 positiver Einfluss
- +3 sehr positiver Einfluss

### **Ergebnisse der Befragungen:**

Merkmal	Befragung 1	Befragung 2 - nur Frauen	Befragung 2 - nur Männer	Befragung 2 gesamt	Ergebnis Befragung 2 bei paritätischer Gewichtung
<b>weiblich sein</b>	<b>+ 0,72</b>	+ 0,10	+ 0,92	+ 0,41	<b>+ 0,51</b>
<b>männlich sein</b>	<b>+ 0,60</b>	+ 0,78	+ 0,08	+ 0,51	<b>+ 0,43</b>

<b>Merkmal</b>	<b>Befragung 1</b>	Befragung 2 - nur Frauen	Befragung 2 - nur Männer	Befragung 2 gesamt	<b>Befragung 2 - bei paritätischer Gewichtung</b>
<b>afrikanische Wurzeln haben</b>	<b>- 0,04</b>	- 0,72	- 0,09	- 0,48	<b>- 0,41</b>
<b>muslimisch sein</b>	<b>- 0,04</b>	- 0,56	-0,18	- 0,41	<b>- 0,37</b>
<b>im Rollstuhl sitzen</b>	<b>- 0,13</b>	- 0,75	0	- 0,44	<b>- 0,38</b>
<b>mit Kleinwuchs</b>	<b>- 0,13</b>	- 0,75	- 0,38	- 0,61	<b>- 0,94</b>
<b>Alleinerziehend sein</b>	<b>- 0,17</b>	- 0,68	- 0,25	- 0,52	<b>- 0,46</b>
<b>aktive Elternrolle</b>	<b>- 0,17</b>	- 0,33	0	-0,21	<b>- 0,17</b>
<b>Inter*</b>	<b>- 0,20</b>	- 0,55	- 0,15	- 0,39	<b>- 0,35</b>
<b>Trans*</b>	<b>- 0,25</b>	- 0,60	+ 0,08	- 0,33	<b>- 0,26</b>
<b>kognitive Abweichung nach unten</b>	<b>- 1,63</b>	- 2,10	- 1,23	- 1,76	<b>- 1,67</b>

#### **Hieraus kann man nun Vieles schlussfolgern, z.B.:**

- Die Wahrnehmung von Männern und Frauen im Hinblick auf die Bevorzugung des anderen Geschlechts stehen sich diametral gegenüber. Frauen gaben an, dass „männlich sein“ große Vorteile biete, Männer hingegen empfinden „weiblich sein“ als vorteilhaft in ihrem Arbeitskontext.
- Letztendlich sind sich Männer und Frauen in der durchschnittlichen Wahrnehmung einig, dass weder das eigene, noch das andere Geschlecht ein absolutes Benachteiligungsmerkmal darstellt, wohingegen „die aktive Wahrnehmung einer Elternrolle“ oder erst recht „alleinerziehend zu sein“ eine enorme Benachteiligung für die Karriere darstellen.
- Die Befragten sind sich außerdem einig, dass andere Merkmale wie „afrikanische Wurzeln“ zu haben, „muslimisch zu sein“, „kleinwüchsig“ oder „intersexuell zu sein“ eine spürbare Benachteiligung mit sich bringen, wobei diese vor allem von den befragten Frauen gesehen wird und Männer Benachteiligungen deutlich niedriger einschätzen.

### **Folgende Fragen wurden bei uns aufgeworfen:**

- Worin liegen die Gründe, dass Männer und Frauen so unterschiedliche Wahrnehmungen haben?
- Wurde die zum Vorschein kommende Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung von Männern und Frauen in den Gender Studies bereits einmal näher erforscht bzw. zeigte sie sich auch in anderen Untersuchungen?
- Wurde die in unserer Befragung adressierte Wahrnehmungs-Perspektive auf die geschätzte positive oder negative Auswirkung von unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen (Geschlecht, sexuelle Identität, Religion, usw.) durch Führungskräfte im Hinblick auf ihren jeweiligen Arbeitskontext bereits anderweitig in den Gender Studies erforscht bzw. betrachtet? Gibt es insofern entsprechende Befragungsergebnisse, die auf einer breiteren und repräsentativen Datenlage beruhen?
- Nach den Ergebnissen unserer Befragung könnte man zu dem Ergebnis kommen, dass eine „Förderung für Berufstätige mit aktiver Elternrolle (was überdurchschnittlich häufig auf Frauen zutrifft)“ sinnvoller sein könnte als eine pauschale „Frauen-Förderung“, da aus Sicht der weiblichen wie auch der männlichen Führungskräfte die aktive Elternrolle eine massive Benachteiligung bewirkt, wohingegen das „weiblich sein“ nach gemeinsamer gemittelter Einschätzung heutzutage gar keinen negativen Einfluss auf die Karriere hat. Welche Perspektiven bieten hierzu Analysen der Gender-Studies?
- Da im Hinblick auf Benachteiligung wie festgestellt Frauen und Männer eine sehr unterschiedliche Sicht haben stellt sich die Frage – (wie) gelingt es den Wissenschaftler\*innen der Gender-Studies angesichts eines Frauenanteils von über 95% und den Gleichstellungsbeauftragten mit einem Frauenanteil von 100%, dass ihr Diskurs und Handeln neutral sind und auch die männliche Perspektive entsprechend Berücksichtigung findet?

Die Beteiligung von Männern an unserer Umfrage war übrigens deutlich geringer als die von Frauen: obgleich 53% der 722 Führungskräfte aus unserem Netzwerk Männer sind, lag der Männer-Anteil unter den Befragungsergebnissen unter 40%. Der fehlende Bezug zu dem befragten Thema könnte ein Grund dafür sein.

Wenn jemand zu den aufgeführten Fragen Analysen und Arbeiten kennt, freuen wir uns über Zusendung. Wir könnten diese dann bei unserem First Monday am 2. September 2019 einfließen lassen.

Hier folgen nun noch unkommentiert die weiteren Ergebnisse und Argumente der beiden Umfragen:

## **Frage 2:**

Als erstes Landesparlament hat der Landtag in Brandenburg im Januar 2019 ein Paritätsgesetz beschlossen, nach dem alle\* Parteien bei Landtagswahlen auf ihren Wahllisten abwechselnd Frauen und Männer aufstellen müssen. Damit wird eine Repräsentanz von Frauen von ca. 50% auf den Landeslisten aller Parteien, die qua Satzung Männer und Frauen als Mitglieder aufnehmen, sicher gestellt. Auf Direktmandate bezieht sich das Paritätsgesetz nicht.

Befürworter\*innen sehen im Paritätsgesetz eine notwendige und gerechte Maßnahme, da der Anteil von weiblichen Abgeordneten im Deutschen Bundestag trotz eines Bevölkerungsanteils von 51% bei lediglich 30,9% liegt und zuletzt (in der Legislaturperiode ab 2013 lag er noch bei 36,9%) sogar gesunken ist. Aus Sicht der Befürworter\*innen sollten Frauen entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil deutlich stärker in den Parlamenten vertreten sein und dieses Ziel ließe sich nach den Erfahrungen der vergangenen Jahrzehnte nur über eine gesetzliche Regelung erzielen.

Gegner\*innen sehen in der quotierten Vergabe der Sitze nach binärer Geschlechtszugehörigkeit eine falsche und ungerechte Maßnahme, da der Anteil von Frauen in den Parteien nur bei 16 bis 39% (durchschnittlich bei 29%) liegt und eine gesteuerte Vergabe von 50% der Listenplätze an 16 - 39% der Parteimitglieder zulasten eines fairen Wettbewerbs und der Chancengleichheit für Männer ginge. Selbstverständlich gibt es noch zahlreiche weitere Argumente dafür und dagegen, die wir mit diesem Fragebogen erfassen und bei unserem First Monday am 2. September zusammentragen wollen...

**"Sofern es eine Volksabstimmung darüber gäbe, ob ein solches Paritätsgesetz auch auf Bundesebene eingeführt werden soll, wie würdest Du abstimmen?"**

## **Ergebnis der Befragung unter Befragungsgruppe 2:**

	<b>ja</b>	<b>nein</b>
<b>Frauen</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>
<b>Männer</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>
<b>insgesamt</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>
<b>Insgesamt (50/50) gerechnet</b>	<b>60,5%</b>	<b>39,5%</b>

Unter Befragungsgruppe 1 hatte auch eine Befragung dazu stattgefunden, wobei sich 52% dagegen, 41% dafür aussprachen und 7% unentschieden waren. Da bei der Fragestellung fälschlicherweise von 50% der Mandate die Rede war und nicht der Listenplätze, wie es nach dem Gesetz korrekt der Fall ist, können diese Befragungsergebnisse nicht direkt mit der obigen verglichen werden.

### **Frage 3:**

#### **Offene Frage nach Argumentation:**

#### **Pro Paritätsgesetz:**

- Die "Verbesserungen" durch freiwillige Verpflichtungen sehen wir an den Aufsichtsräten und Vorständen... Daher braucht es ein rechtliches Instrumentarium.
- Als "Starthilfe" vermutlich sinnvoll, in der Hoffnung, dass es irgendwann überflüssig wird.
- Druck hilft Veränderung umzusetzen. Qualitätsprobleme werden dadurch auch nicht schlimmer, er besser.
- Eine Veränderung der Machtverhältnisse wird sich auf einem anderen Weg kaum herbeiführen lassen. Allerdings sollten auch alle anderen diskriminierten Personengruppen berücksichtigt werden. Eine echte Lösung des Problems der Ungleichheit ist jedoch ohnehin nur durch entsprechende Bildung und Erziehung zu erlangen.
- Parteiarbeit ist weitestgehend Männerdominiert, (dies jedoch von Partei zu Partei unterschiedlich), für Frauen ist es daher schwieriger, sich dort mit ihren Themen und Ansichten zu behaupten. Eine Quote könnte in einem ersten Schritt mehr Präsenz von Frauen ermöglichen. Für die Dauer würde ich das jedoch nicht befürworten.
- Wie ein Prototyp! = erstmals ausprobieren und dann adjustieren, wo notwendig. Sonst bleibt es zu neu und unbekannt und kann nicht neutral bewertet werden. Wäre Parität ohne solche Aktion möglich, wäre es längst geschehen. Der Gewohnheitsdrang des Menschen muss erstmals eingegrenzt werden.
- Ich würde das Gesetz befürworten, da ich vermute, dass es zu wenig Frauen in den Parteien gibt, weil sie wissen schlecht aufsteigen zu können.
- Absolut notwendig
- Auch wenn Frauen in Parteien unterrepräsentiert sind, sollte dies durch die Quotierung ausgeglichen werden. Die Hauptstadt der Kindererziehung liegt bei den Frauen, weshalb sie sich weniger stark in Ehrenämtern engagieren können (zeitliche Prioritätensetzung zu Gunsten der Kinder). Dennoch müssen gerade Sichtweisen von Frauen eingebracht werden, denn sie sind die (bessere) Hälfte der Bevölkerung.
- Grundsätzlich würde ich Kompetenz vor Geschlecht stellen, wobei die Quote das wichtige Anliegen der ausgewogeneren Repräsentanz befördern würde. Was wäre allerdings mit anderen "Minderheiten", z.B. Menschen mit Behinderungen?
- Ich würde wohl für ja stimmen, weil es strukturell im Moment vielleicht helfen könnte. Allerdings bin ich eigentlich gegen eine Quotenlösung, denn es sollte danach entscheiden werden, wer am besten geeignet ist. Vollkommen unabhängig von irgendwelchen Kategorien und erst recht Quoten. Im Sinne einer echten Diversity wäre aber ohnehin eine andere Vorgehensweise sinnvoll...
- Ein Paritätsgesetz löst ja nicht die hinter den Entscheidungen liegenden Haltungen. Aber ein wichtiger Schritt, bis sich Haltungen von Entscheidungstragenden ändern

- Tatsächlich ist es nicht immer leicht, Frauen dazu zu bewegen, solche Posten auch zu wollen bzw. sich für solche Posten aufstellen zu lassen. Wenn die 50%-Quote erfüllt werden muss, dann könnten und müssten sich auch die Rahmenbedingungen so ändern, dass Frauen diese Aufgaben als positive und erstrebenswerte Ziele für sich erkennen. Wenn man bisher nur beklagt, dass die Frauen ja nicht wollen, dann lässt man außer Acht, dass die Posten und Funktionen bisher auf Männer zugeschnitten sind und von den Frauen fordern, diese Männerwelt als Rahmenbedingungen zu akzeptieren.
- Bin kein Brandenburger ;-). Im Ernst: In Bezug auf die Frage der Parität bei Abgeordneten-Mandaten wäre meine Antwort eher Ja. Bei anderen Themen sollten die allgemeinen Voraussetzungen so weit verbessert werden, dass sich automatisch eine "natürliche" Parität (muss nicht 50:50 sein) einstellt. Eine erzwungene Parität in allen Bereichen ergibt nur kuriose Ergebnisse.
- würde mit ja stimmen... in der Hoffnung, dass Machtinteressen weniger eine Rolle spielen würden als bei Männern...
- Man muss die Frauen auch gesellschaftlich in die Pflicht nehmen, sie andererseits allerdings auch von den "klassischen" (Hausfrauen-) Aufgaben entlasten.
- Obwohl ich für die Quote bin, sehe ich sie auch kritisch: warum gerade eine Quote für Frauen? Was ist mit einer Quote für Lesben/Schwule? für Menschen mit Migrationshintergrund? usw. Ein Ende ist nicht zu finden. Das Parlament kann eben nicht repräsentativ die Bevölkerung darstellen. Es geht darum, dass die Gesetze und Entscheidungen alle Bevölkerungsgruppen berücksichtigen und gleich behandeln bzw. abwägen.
- Die Zusammensetzung in den Parteien ist mir erst einmal egal. Wichtig ist, dass es Volksvertreterinnen in repräsentativer Anzahl gibt. Die Quote könnte aber zusätzlich dazu führen, dass sich Parteien verstärkt um Frauen bemühen. Damit wäre die Quote doppelt gut.
- Quoten sollten nicht für die Ewigkeit sein, unsere Generation scheint sie aber leider nötig zu haben.
- Trotz richtiger Einwände ein wichtiges gesellschaftspolitisches Signal - aber mit großen Problemen behaftet, wenn man das so verstandene Repräsentationsprinzip weiter denkt mit Blick auf andere Distinktionsmerkmale
- Damit würden die Parteien gezwungen sich mehr um die Zielgruppe Frauen zu kümmern und hoffentlich den Parteien Filz aufbrechen.
- Übergangslösung, um das gewünschte Ziel zu erreichen
- Die Gesetzliche Regelung scheint ein sehr starkes Mittel zu sein, gleiche Repräsentanz der Geschlechter zu erwirken. Dass der Anteil von Frauen in Parteien geringer ist, ist kein hinreichendes Argument, da es schließlich um Volksvertreterinnen und nicht um Parteivertreterinnen geht. Umgekehrt könnte man weiter gehen und auch auf Parität bei den Parteiposten drängen.
- Die Quote laboriert am Symptom und nicht an den Ursachen, aber das ist besser als gar nichts zu tun

## Contra Paritätsgesetz:

- Das Gefühl, richtig repräsentiert zu werden, sollte nicht auf das Geschlecht verengt werden.
- Es zählt nicht das Geschlecht, sondern die Kompetenz
- ich bin gegen jedwede Quotenvorgaben, vielmehr präferiere ich die Auswahl nach objektiven Kriterien wie fachlich/soziale Eignung etc.
- Frauen werden heutzutage nicht im politischen Bereich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert, sondern eher bevorzugt. Man muss die Zahl der weiblichen Abgeordneten auf die Zahl der weiblichen Parteimitglieder betrachten und da zeigt sich, dass es allenfalls eine Positiv-Diskriminierung gibt. Wenn es Nachteile gibt, dann vor allem aufgrund einer aktiven Elternrolle, mit der man im politischen Geschäft keinen Fuß auf den Boden kriegt, weil man mindestens 5 Abende die Woche unterwegs sein muss. Wenn man Diskriminierung abbauen will, dann sollte man dort ansetzen - an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch im Politikbetrieb. Oder die politische Teilhabe von Müttern und Vätern mit aktiver Elternrolle fördern. Da liegt in erster Linie die Benachteiligung und nicht im Geschlecht. Von pauschaler Frauenförderung profitieren in erster Linie und unverhältnismäßig Frauen, die keine Kinder haben oder bei denen sich der Mann oder andere Bezugspersonen um die Kinder kümmern. Bei denen, die eine Förderung wirklich brauchen würden (aktive Mütter), geht eine solche Förderung vorbei. Wenn man es ernst meint, müsste man doch dort ansetzen, wo wirklich die Nachteile bestehen und entstehen!
- Wenn man Diskriminierung als falsch betrachtet, ist es doch anachronistisch, nun ebenfalls eine Diskriminierung anzusetzen und zwar von Männern.
- Wenn in einer Partei wie der FDP 21% der Mitglieder Frauen sind und Frauen 25% der Bundestagsmandate der FDP erhält, dann kann man da nicht von Diskriminierung sprechen. Diskriminierung ist allerdings, wenn 50% der Listenplätze zukünftig an diese 21% weibliche Mitglieder verteilt werden müssen, wohingegen die 79% männlichen Mitglieder sich um die restlichen 50% auseinandersetzen müssen. Dann ist das ein klar benennbarer Nachteil von männlichen Parteimitgliedern aufgrund ihres Geschlechts und das kann nicht verfassungskonform sein. Der Verweis auf ein diffuses Gefühl von Benachteiligung von Frauen oder Theorien, die die Ursache der Unterrepräsentanz von Frauen auf Unterdrückung von Kind auf sehen (obgleich es andere Einflussfaktoren gibt, warum Frauen sich weniger aktiv in Parteien einbringen und um Führungspositionen bewerben), kann doch nicht ein Grund sein, nun eine konkrete Diskriminierung (gegen Männer) durchzusetzen.
- Eine Quote nach Geschlecht bedeutet ein Systemwechsel. Nicht mehr die freie Wahl und der freie Wettbewerb würde entscheiden, sondern es wäre eingebettet in Repräsentanzprinzip, dass eine Bevölkerungsgruppe (in diesem Fall Frauen) genauso in Parlamenten repräsentiert sein sollen wie ihr Bevölkerungsanteil beträgt. Allerdings gibt es Bevölkerungsgruppen, die sehr viel stärker unterrepräsentiert sind und wenn man das Repräsentanzprinzip bei Frauen einführt, dann wäre nach meinem Dafürhalten nicht rechtfertigbar, warum die 5% Muslime nicht auch mit 5% in den Parlamenten vertreten sind. Oder dass die vermutlich 60% Nicht-Akademiker auch entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil im Parlament vertreten sind. Oder dass Ostdeutsche, die 30 Jahre nach der Wiedervereinigung nur 30% der Führungspositionen in Ostdeutschland besetzten, eigentlich dann auch per Quote an die 100% der Führungspositionen in den neuen Ländern besetzen sollten. Oder dass Unter-30-Jährige



entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil in den Parlamenten vertreten sind. Ja, es gibt all diese Unterrepräsentanz in Parlamenten und Führungspositionen. Wenn die Repräsentanz in der Bevölkerung bei Frauen einen Rechtsanspruch beinhalten soll, einen ihrem Bevölkerungsanteil in Parlamenten und Führungspositionen zu besetzen, wie will man dann begründen, dass man anderen deutlich unterrepräsentierteren Gruppen wie z.B. den Aufgeführten eine Vertretung entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil verweigert?

- In den gemeinnützigen Gesellschaften meines Verbundes gibt es seit diesem Jahr ausschließlich weibliche GFs und - sicher der Branche mit traditionell mehr "Frauenberufen" geschuldet, ein Verhältnis 75 : 25 (Frauen : Männer). Ich würde auch keine Männerquote einfordern, lediglich bei den Wahlen für die Betriebsräte musste eine Minderheitenquote berücksichtigt werden.
- Gleichberechtigung ist heutzutage gegeben. Es gibt keine rechtliche Benachteiligung von Frauen. Das Paritätsgesetz soll eine "Gleichstellung" bewirken und die ist etwas anderes als "Gleichberechtigung". Gleichstellung bedeutet nämlich, dass eine Gruppe zulasten einer anderen bevorzugt wird, die damit nicht mehr die gleichen Rechte hat. Das Geschlecht beinhaltet vermutlich die geringste Benachteiligung der Kategorien des AGG, sofern überhaupt eine besteht. Studien zeigen, dass z.B. die Diskriminierung für Menschen mit türkisch-arabischem oder afrikanischem Hintergrund viel größer sind (z.B. bei identischen Bewerbungen hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit ein Vorstellungsgespräch zu erhalten). Wenn es wirklich um ein neutrales, selbstloses Bemühen und Nachteilsausgleich gehen sollte, müsste man dort ansetzen bei Gruppen, die so gut wie keine Lobby haben. Und nicht der Gruppe mit der stärksten Lobby (Frauen), unverhältnismäßige Bevorzugung ermöglichen, während man die weitaus stärker benachteiligten Gruppen außen vorlässt.
- Ich dachte, wir sind als Gesellschaft so weit, dass wir Menschen uns nicht mehr so sehr in Kategorien im Sinne von "wir und die anderen" einteilen, sondern dass wir jeden Menschen als Individuum mit vielen Merkmalen betrachten. In diesem Sinne haben "Rasse", Religion, Alter usw. heute längst nicht mehr die Bedeutung in der Kategorisierung von Menschen. Gleiches gilt eigentlich auch für das Geschlecht - eigentlich lösen sich die beiden Kategorien geradezu auf, auch z.B. dass heute Menschen frei entscheiden können, das Geschlecht im Personenstandsregister (unabhängig von operativen Maßnahmen) ändern zu lassen. Insofern passt die einseitige Betrachtung auf das Frau-Sein und die Konstruktion von einer unterstellten Benachteiligung, die es vor 20, 30 Jahren und davor sicherlich noch sehr ausgeprägt gab, heute eigentlich nicht mehr in die Zeit.
- Es gibt keine Chancengleichheit. Extremstes Beispiel ist der finanzielle Background des Elternhauses, der hundert mal mehr Auswirkungen auf die Chancen von Kindern hat als das Geschlecht. Wenn man diesbezüglich absolute wirtschaftliche, finanzielle Chancengleichheit haben will, dann müsste man eine Erbschaftssteuer von 100% einführen und z.B. eine Quote für Arbeiterkinder an Universitäten einführen entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil. Jedem dürfte klar sein, dass dies eine Radikalforderung ist, die schon einmal in der Praxis umgesetzt wurde und gescheitert ist. Natürlich macht es Sinn, dass es einen gewissen Chancenausgleich gibt und dies bedeutet, dass die finanziell Privilegierten etwas abgeben und die Unterprivilegierten dafür besondere Förderung erhalten. In welchem Umgang ist ein gesellschaftlicher Aushandlungsprozess. So gut wie keiner würde heute die Maximalforderung des Chancenausgleichs von 100% Erbschaftssteuer für vertretbar halten, ja 50% Erbschaftssteuer sind schon nicht durchsetzbar. Wohingegen beim Geschlecht das Paritätsgesetz genau eine solche Maximalforderung beinhaltet und die wird genauso ideologisch begründet wie der absolute Chancenausgleich im Sozialismus. Nein, Frauenförderung sollte ein gesellschaftlicher Aushandlungsprozess sein, der durchaus

beinhalten kann, dass Frauen gestärkt werden und besonders gefördert werden. Aber diese Radikalforderung ist unverhältnismäßig. Und genauso, wie viele Arbeiterkinder möglicherweise gar keine Akademiker werden wollen, wollen auch viele Frauen keine Führungskräfte werden.

- Ich bin für eine Erhöhung des Frauenanteils für eine bessere Repräsentation der Gesellschaft. Zwingend 50% halte ich aber für schwierig.
- Ich finde eine Quotierung unnötig. Es soll um inhaltliche Arbeit gehen und sonst nichts. Tatsächlich wünsche ich mir aber mehr Frauen in politischer Verantwortung. Allerdings stets unter dem Anspruch ehrlich gestalten zu wollen. Ein grundsätzliches Problem unserer Politiker(innen).
- Leistung wird sich künftig durchsetzen. Frauen sind qualifiziert, strebsam und leistungswillig und werden so über die Jahre automatisch in Führungspositionen reinwachsen.
- Quoten führen leider selten zum besten Bewerber für eine Stelle / Amt
- Ich halte Quoten grundsätzlich nicht für ein geeignetes Instrument
- Das Parlament ist KEIN Spiegel der Gesellschaft und kann es auch nicht sein
- Frauen müssen sich stärker in die Politik einbringen, dann bekommen sie auch mehr Einfluss

### **Nicht zuordenbare Kommentare:**

- Es sollte aber beachtet werden, dass durch lediglich personelle Veränderungen in einer Institution die Institution selbst nicht zwangsläufig besser wird.
- Die 50% Quote setzt jedoch auch voraus, dass eine gleiche Eignung vorliegt.

#### **Frage 4:**

**Hast Du Benachteiligung im Bezug auf Deinen beruflichen Aufstieg wahrgenommen, die auf "Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität" (Kriterien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes) zurückzuführen sind? Wenn ja, welche?**

- nein, keine
- Ja, aber immer sehr subtil (subconscious bias): unkonform anders-denken nicht immer erwünscht
- Nein, allerdings erwähne ich meine sexuelle Identität als schwuler Mann auch nicht. Auch aus Angst vor Benachteiligung.
- Ja. Als Frau werde ich oftmals anders wahrgenommen; Vorschläge in Frage gestellt, die 2 Wochen später genauso von einem Mann geäußert mit großem hurra begrüßt werden.
- Ich wurde lange wegen Herkunft und Geschlecht benachteiligt. Mein beruflicher Aufstieg hat deutlich länger gedauert, als dies bei einem Mann gewesen wäre.
- Nein
- ziemlich sicher ja, aber nicht beweisbar (Mann wurde besser bezahlt)
- Es gab früher einzelne Erlebnisse, aber kein grundsätzliches Gefühl von Benachteiligung. Inzwischen habe ich solche Erlebnisse in Bezug auf meinen Aufstieg nicht mehr.
- Nein.
- Ja, aufgrund von Alter in jüngeren Jahren.
- Geschlecht
- Alter und Geschlecht
- im Hinblick auf Geschlecht

**Frage 5:**

**Hast Du Bevorzugung im Bezug auf Deinen beruflichen Aufstieg hinsichtlich eines der aufgeführten Merkmale wahrgenommen? Wenn ja, welche?**

- Nein
- Nein
- Nein.
- Nein
- Ja, durch spezifische Regelungen "positive Diskriminierung" die nur für Menschen mit Merkmal weiblich und Migrationshintergrund ausgeschrieben waren.
- Nein. Bevorzugung hat jedoch womöglich stattgefunden aufgrund von Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit den aufgeführten Merkmalen stehen oder der entsprechenden gesellschaftlichen Position.
- nein, keine
- Männer, die selbst keine starken, erwerbstätigen Frauen oder Töchter haben sind am schwierigsten zu überzeugen, haben weniger Toleranz für andere Einsichten oder Methoden
- Bei meinem letzten beruflichen Wechsel sollten Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt werden, was mir Vorteil gegenüber einem gleich starken Mitbewerber verschaffte.
- In Bezug auf den beruflichen Aufstieg nicht, nein.
- Nein, nicht das ich wüsste.
- Soziale Herkunft (sollte bei den Dimensionen unbedingt dabei sein)
- Weltanschauung, Rasse, Geschlecht
- nein, leider nicht

**Frage 6:**

Wie würdest Du bei einer Volksabstimmung darüber abstimmen, wenn ein Gesetz zur Abstimmung stünde, dass auch in Aufsichtsräten von großen Unternehmen 50% der Sitze von Frauen belegt werden müssen? (Im Moment gilt eine Quote von 30%, die auch nur bei Neu-Besetzungen zum Tragen kommt.)

	ja	nein	mir egal, bzw. ich würde nicht abstimmen
<b>Frauen</b>	<b>70%</b>	<b>25%</b>	<b>5%</b>
<b>Männer</b>	<b>38 %</b>	<b>54%</b>	<b>8%</b>
<b>insgesamt</b>	<b>57,6%</b>	<b>36,4%</b>	<b>6%</b>

**Frage 7:**

Wie würdest Du bei einer Volksabstimmung darüber abstimmen, wenn ein Gesetz zur Abstimmung stünde, dass auch in Vorständen von großen Unternehmen 50% der Sitze von Frauen belegt werden müssen? (Im Moment gibt es in einigen Ländern wie z.B. Italien und Norwegen dazu gesetzliche Vorgaben, in Deutschland allerdings nicht.)

	ja	nein	mir egal, bzw. ich würde nicht abstimmen
<b>Frauen</b>	<b>70 %</b>	<b>25%</b>	<b>5%</b>
<b>Männer</b>	<b>38%</b>	<b>54%</b>	<b>8%</b>
<b>insgesamt</b>	<b>57,6%</b>	<b>36,4%</b>	<b>8%</b>

### Frage 8:

**Wie ist Deine Meinung zu Quotenregelungen für andere gesellschaftliche Gruppen, die nicht entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil in Parlamenten oder Führungspositionen vertreten sind (z.B. Ostdeutsche, Muslime, allgemein Menschen mit Migrationshintergrund, Alleinerziehende bzw. Mütter und Väter, die neben der Berufstätigkeit noch aktiv eine Elternrolle wahrnehmen, oder auch andere)?**

- Generell: Überzeugungen sind wichtiger als äußere Merkmale. Aber ein Mindestmaß an Repräsentativität nach äußeren Merkmalen sollte sicher gestellt werden.
- Ich stehe dem positiv gegenüber. Hier wären die Zielvorgaben dem Proporz in der Gesellschaft anzupassen. Derzeit in Berlin 24% mit Migrationshintergrund hieße eine Zielvorstellung von 24% in den Posten.
- Bei der letztgenannten Gruppe könnte Zeit ein Problem sein. Ansonsten glaube ich, dass eine repräsentative Vertretung immer gut ist.
- kein Fan von Quoten im Sinne von Gleichmacherei, als Anschlagfinanzierung ok, doch das braucht keine 50%, die ggfs. für die zu vertretende Gruppe auch nicht repräsentativ sind
- keine Quoten!
- Schwierig
- ich habe keine Vorurteile, daher benötige ich keine Quotenregelung
- Bei einer wirklichen "Chancen"gleichheit sollte eine solche Aufteilung der Gesellschaft in mehr oder weniger diskriminierte Gruppen nicht notwendig sein. Daher sollte das Problem der Diskriminierung weniger kleingliedrig, sondern als pauschales Problem der gesellschaftlichen Ungleichheit behandelt und gelöst werden.
- Siehe oben, ich halte Quotenregelungen nicht für zielführend, denn diese führen im Zweifel zu formal gesetzeskonformen Entscheidungen, die aber nicht die optimale Option sein müssen.
- Eine wiederholte Ermunterung und Einladung zur Mitwirkung ist aus meiner Sicht der bessere Weg, verbunden mit entsprechenden Rahmenbedingungen. Ebenso die Nachwuchsförderung durch mehr politische Auseinandersetzung, Diskussion in Schulen.
- der "Markt" regelt das leider nicht. D.h. es muss reguliert werden, damit zumindest annähernd gleiche Chancen bestehen. Es geht auch nur um die Überwindung der ersten Hürde - danach sind Kenntnisse und Fähigkeiten der Personen maßgeblich.
- Privatinstitutionen kann man nicht forcieren. Man kann aber Förderung und Forderung mit Parität verbinden.
- Ich denke, dass das zu weit führt, weil es zu viele Fraktionen hervorbrächte, was meist zur Verlangsamung von Entscheidungsprozessen führt.
- Finde ich schwieriger. Frau Mann ist einfacher da 50:50%
- Gut und sehr wichtig fände ich allerdings Quoten für den Kultur und Sportbericht, und Anteil Kunstwerke von Frauen in öffentlich geförderten Museen, Nennung weiblicher Sportlerinnen in Funk Fernsehen und Print. Etc.

- Keine Weiteren Quoten
- Zu viel Quote könnte schwierig werden. Und können sich dann Quoten in mehreren Aspekten summieren? Z. B. ostdeutsche Frau mit Migrationshintergrund?
- Kann in bestimmten Situationen/Konstellationen sinnvoll sein, sollte aber nicht festgeschrieben werden.
- Wer sollte auch über die Quoten aufgrund welcher Anforderungen entscheiden? Und was passiert, wenn sich die Rahmenbedingungen verändern und der Proporz sich ändern müsste, weil eine "neue Minderheit aufraucht"?
- Keine Quotenregelung
- Ich finde, dass die Quote hier für einzelne Gruppen ggf. regelbar ist, aber nicht generell für alle
- siehe oben
- Vorsicht: nicht verzetteln
- Ich finde sie genauso falsch wie bei Frauen. Und ich finde es egoistisch und nicht nachvollziehbar, wenn Frauen fordern, entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil Anspruch auf Repräsentanz geltend zu machen, das gleiche Recht anderen benachteiligten Gruppen allerdings verwehren.
- das eben ist das Problem: irgendwann wird es schwierig, allen gerecht zu werden
- Quoten rütteln wach, sind aber keine Lösung auf Dauer. Der Ansatz muss ein anderer sein. Dire Auswahlprozesse (alle HR Prozesse) müssen vorurteilsfrei nach Leistung und nicht nach Dimension durchgeführt werden. Das findet leider nicht statt, die Entscheider\_innen müssen verbindliche Trainings bekommen, die bewusste und unbewusste Vorurteile abbauen.
- Das ist nichts für eine Quotenregelung
- könnte auch kommen - aber nicht alles auf einmal - sondern über die Jahre, damit auch die Akzeptanz entsprechend wachsen kann
- davon halte ich nichts

### Frage 9:

#### **Was würdest Du darüber hinaus gerne als Gedanken zum Thema kundtun?**

- Es ist nicht allein mit der Quote getan! Aber ohne sie ist nichts getan.
- Hauptschwierigkeit aus meiner Sicht: starre Quoten durchbrechen immer Leistungs- oder andere Auswahlkriterien. Das wird zu Akzeptanzproblemen führen.
- Diversität als Normalität muss anerzogen und vorgelebt werden. Zwang schadet.
- Es sollte jeder nach seinen Möglichkeiten und Fähigkeiten die gleichen Chancen erhalten und ohne Einschränkungen leben können.
- Die Aneignung oder Ausweitung machtorientierter, patriarchaler Imperative durch oder auf weitere gesellschaftliche Gruppen macht diese Imperative nicht besser, sondern solidarische Strukturen immer weniger möglich. Wenn nicht nur alte, weiße, heterosexuelle, christliche, muskulöse Männer alles beherrschten, sondern weiße Menschen, gäbe es weniger (Gruppen von) Menschen, die sich dagegen wehren könnten.
- Wo das Prinzip Herrschaft selbst aufgelöst wäre, gäbe es auch keine Ungleichheit bzw. Diskriminierung.
- In erster Linie sind familienfreundliche Rahmenbedingungen erforderlich, die Frauen ein über den Beruf hinausgehendes Engagement ermöglichen. Mir persönlich wäre daran gelegen, politisches/ gesellschaftliches Engagement mit meinem Beruf und Zeit für Kinder gut verbinden zu können. Aktuell schließe ich auf Grund des Zeitfaktors politische/ gesellschaftliche Arbeit für mich aus, auch wenn ich großes Interesse habe. So geht es sicherlich vielen Frauen.
- Geholfen ist der Gesellschaft nicht allein durch eine Frauenquote. Im schlimmsten Fall sorgt sie dafür, dass wenig geeignete weibliche Kandidatinnen für ein Amt den Vorzug erhalten.
- Der Mensch hat grundsätzlich ein Problem mit Diversität. Sympathie beruht auf Gemeinsamkeiten. Homogenität erscheint vieles zu erleichtern. Das beeinflusst viele Entscheidungen (unbewusst?)
- Wollen wir wahrhaftige Änderungen? Dann müssen wir bereit sein, erstmals alte Gewohnheiten in Frage zu stellen und Neues auszuprobieren.
- Mehr Frauen in Führungspositionen schaffen ein anderes Klima und bereiten den Weg zu mehr Diversität.
- Ich finde es wichtig, dass bereits in der (vor-)schulischen Bildungsarbeit Ausgrenzungen vermieden und das Interesse an demokratischer Beteiligung und gesellschaftlicher Gestaltung wie Verantwortung vermittelt werden, völlig unabhängig von Geschlecht oder Herkunft. Dann brauchen wir keine oder sehr wenige Quoten.
- Grundsätzlich finde ich verordnete Quoten nicht gut, halte es aber für notwendig, so lange der männliche Teil der Gesellschaft Entscheidungen trifft, die oft insbes. anderen Männern zugute kommen. Der Gender Gap bei der Bezahlung ist vorhanden, aber da Gehälter in der Privatwirtschaft nicht öffentlich sind, nicht beweisbar.
- Ich finde, diese Diskussion findet nicht offen in der Gesellschaft statt. Auf der einen Seite stehen Aktivistinnen, die dafür kämpfen und jeden, der nicht ihrer Meinung ist, als ewig gestriger Macho



oder Anhänger des Patriachats brandmarken und auf der anderen Seite stehen viele (vermutlich die Mehrheit), die eine 50%-Quote falsch finden, aber nicht in die Buhmann-Rolle fallen oder sich schlecht als jemand, der gegen Frauen ist, fühlen möchte und sich insofern nicht öffentlich zu Wort melden.

- Es geht nicht um Quoten - es geht darum, diejenigen wirklich zum Zuge kommen zu lassen, die am besten geeignet sind. Daher müsste eher daran angesetzt werden, wer auf welcher Basis was entscheidet. So entscheiden zum Beispiel in manchen Unternehmen nicht die Vorgesetzten, wer befördert wird, sondern die Mitarbeiter selbst... Es würde viel mehr Sinn machen, sich damit zu beschäftigen und damit die strukturelle Bevorzugung zu enthebeln. Denn darum geht es ja eigentlich....
- mal hören, was andere sagen
- Bei dieser Frage sollte man nicht nur über Diskriminierung reden, sondern deutlich herausstellen, wo die Vorteile von gemischten Teams liegen, im beruflichen wie gesellschaftlichen Kontext. Der Mensch fördert und unterstützt nicht, was sie/er nicht kennt/erkennt, das macht eher Angst. Ferner ist das Thema soziale Herkunft sowie Bildung unbedingt mit zu betrachten.
- Bei der Quote wird gerne und viel über unqualifizierte Frauen gesprochen. Unser Problem gerade sind aber die vielen unqualifizierte Männer in Führungspositionen. Ziel sollte es sein über die Qualifizierung der Person, nicht aber der Frau oder des Mannes zu sprechen. Das Paritätsgesetz scheint in erster Linie auf das Geschlecht zu fokussieren, der nachhaltige Effekt wird aber sein, dass es weniger um Geschlecht geht und das wird schön.
- noch vor 20 Jahren war es ein Nachteil, eine Frau und jung zu sein, nun bemerke ich in unserem Unternehmen, dass Ältere als Leistungsträger nicht wahrgenommen und wertschätzt werden, sondern "die Jugend" gehypt wird, als stelle sie einen Wert an sich dar.