

# SuS und LuL

Beitrag von „Mueller Luedenscheidt“ vom 8. Mai 2021 15:10

## Zitat von Frapper

Bei dem Ganzen liegt aber eine Unterstellung zu Grunde, die ich für unbewiesen halte und die ich hinterfrage: Wollen wirklich genau so viele Frauen in die Führungsetagen wie Männer? Ich glaube das persönlich nicht. Da muss ich ja nur bei uns in der Schule schauen. Das Kollegium ist ganz klar weiblich dominiert und trotzdem sitzen in der Chefetage überproportional Männer. Auf die Stellen gab es in aller Regel nur eine Bewerbung, so dass man auch nicht behaupten könnte, dass man sie ihnen abspenstig gemacht hätte.

Stimmt, teilweise wollen gar nicht so viele Frauen in die Führungsetagen wie Männer. Weil Sie einfach per Geschlecht keinen Bock darauf haben? Nicht unbedingt. Es hängt wohl zumindest zum Teil damit zusammen, dass Sie desillusioniert sind, weil Sie davon ausgehen, dass sowieso "der Kollege" die Stelle erhalten wird.

## Zitat

Quotenregelungen wird nachgesagt, dass sie durch die bevorzugte Behandlung einer unterrepräsentierten Gruppe eine umgekehrte Diskriminierung der nicht adressierten Gruppe erzeugen. Das hieße, dass dort, wo Frauen nun Zutritt erhalten, im gleichen Umfang höher qualifizierten Männern der Zutritt verwehrt würde, obwohl diese wegen ihres Qualifikationsvorteils in der Prä-Quoten-Ära auf diesen Positionen eingesetzt wurden. Daraus würde nun eine ökonomische Ineffizienz wegen des Qualifikationsabfalls resultieren. Um diesen Effekt zu identifizieren, müsste bestimmt werden, welcher Anteil höher qualifizierter Männer übergangen werden müsste, um den durch die Quote geforderten Anteil an Frauen sicherzustellen. Dass sich das experimentell klären lässt, weil Diskriminierung als kausaler Effekt unter Ausschluss von Interaktionen der Variablen „Geschlecht“ mit den Ergebnisvariablen beobachtbar ist, demonstrieren Balafoutas und Sutter (2012), Niederle et al. (2013) und Calsamiglia et al. (2013): **Sie finden heraus, dass eine Quotenregelung sowohl die Motivation der Frauen, am Wettbewerb teilzunehmen, als auch deren Leistung signifikant erhöht.** Männer werden also nicht von minder qualifizierten Frauen verdrängt. Sowohl die Studien selbst als auch die Literatur interpretieren diese Ergebnisse als Nachweis dafür, dass eine solche Intervention zu keiner umgekehrten Diskriminierung oder gar zu Ineffizienzen führt.

## Quelle