

Verpflichtende Frauenquoten – genderbewusste Organisationskultur? Soziale Repräsentation über Quotenregelungen an Universitäten

Verpflichtende Frauenquoten.....
genderbewusste
Organisationskultur? Soziale
Repräsentation über
Quotenregelungen an
Universitäten

Zehnter, Miriam, Medizinische Universität Wien, Universität Wien;
Kirchler, Erich, Universität Wien

Frauenquoten zählen zu den umstrittensten Maßnahmen zur Verbesserung von Geschlechtergerechtigkeit. Die Kontroverse um Quoten findet auch an vielen Universitäten statt. In diesem Beitrag werden die sozialen Repräsentationen von Studierenden der Medizinischen Universität über Frauen- im Vergleich zu Männerquoten betrachtet. Soziale Repräsentationen sind Vorstellungen, Einstellungen und Werte über sozial relevante Phänomene und wichtiger Bestandteil von Organisationskultur. Diese wurden mittels der Methode der freien Assoziationen erfasst. Die Assoziationen zu Frauen- und Männerquoten waren insgesamt negativ. Frauen nahmen Frauenquoten negativer wahr als Männerquoten. Frauenquoten wurden polarisierter als Männerquoten bewertet. Viele gegensätzliche Begriffe wie fair vs. unfair, notwendig vs. nicht notwendig, Diskriminierung vs. Gleichberechtigung waren zentral in den Aussagen zu beiden Quoten. Allein Themen über Stigmatisierung wurden ausschließlich mit der Frauenquote assoziiert. Aus den Ergebnissen werden Implikationen für eine genderbewusste Organisationskultur abgeleitet.

1 Die Kontroverse um Frauenquoten

Gesetzlich vorgeschriebene Frauenquoten zählen zu den umstrittensten Maßnahmen zur Verbesserung von Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung und werden in der wissenschaftlichen Gemeinschaft kontrovers diskutiert.

BefürworterInnen von Quotenregelungen argumentieren, dass es sich die Gesellschaft dauerhaft nicht leisten könne, auf die Talente von Frauen zu verzichten (Öchsner 2011). Frauenquoten seien eine effiziente und wirksame Methode, um den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen (Mukherjee 2010) und um Frauen zu unterstützen, in universitäre Führungspositionen zu gelangen (Rietschel 2010). Langfristig werden weibliche Rollenvorbilder geschaffen (Mukherjee 2010, Rietschel 2010).

GegnerInnen von Frauenquoten halten diese für nicht mehr zeitgemäß (Schröder 2013) und stellen deren Notwendigkeit in Frage (Feldmann 2013). Weiter wird angeführt, dass unqualifizierte Frauen in hohe und wichtige

universitäre Positionen gelangen könnten (Büschemann 2011) und hochqualifizierte Frauen pauschal als inkompetent wahrgenommen werden könnten (Wintermantel 2010). Das Stigma Quotenfrau kann für eine akademische Karriere großen Schaden bedeuten (Dzwonnek 2010).

Der anhaltenden Kontroverse um Frauenquoten steht eine im deutschsprachigen Raum neue, mediale Debatte um Geschlechterparität gegenüber. Ähnlich dem skandinavischen Gleichstellungsmodell beinhaltet das Modell der Geschlechterparität an Universitäten prinzipiell die Bevorzugung beider Geschlechter bei gegebener Unterrepräsentation (Liebwald 2011) – konzeptionell beinhaltet dieses Modell somit auch Männerquoten (z.B. Kutter 2013).

Die Kontroverse um Frauenquoten wie um Geschlechterparität spielt bei der Gestaltung geschlechtergerechter Organisationskultur eine einflussreiche Rolle. Schein (1990) versteht Organisationen als dynamische soziale Systeme und definiert Organisationskultur als ein Muster von Vorstellungen, welches Wahrnehmung, Gedanken und Gefühle der Mitglieder der Organisation in Bezug auf die organisationalen Aufgaben bestimmt. Letztere umfassen unter anderem das Erreichen spezifischer Ziele (z.B. Geschlechtergerechtigkeit) sowie die Wahl von Mitteln zur Zielerreichung (z.B. gesetzlich vorgeschriebene Frauenquoten). Organisationskultur manifestiert sich auf drei Ebenen: sichtbare Artefakte, Werte und tief verwurzelte Vorstellungen (Schein 1990). In Anlehnung an Scheins Definition kann gendergerechte Organisationskultur als ein Muster von Vorstellungen, in welchem Genderaspekte Berücksichtigung finden, definiert werden.

Kultur – auch Organisationskultur – entsteht durch Kommunikation (Latané 1996). Im Diskurs um gesellschaftlich brisante Themen wie Frauenquoten entstehen Vorstellungen, Bilder, Einstellungen und Werte, welche Moscovici (1961/2008) im Konzept der sozialen Repräsentationen zusammenfasst. Soziale Repräsentationen sind konstitutive Elemente von Kultur (Duveen 2007, Latané 1996) und die Analyse dieser ist essentiell, um Kultur zu verstehen (Duveen 2007). Somit bietet die Theorie sozialer Repräsentationen einen besonders geeigneten theoretischen Rahmen, um die Kontroverse um Quotenregelungen besser zu verstehen und Implikationen für eine genderbewusste Organisationskultur abzuleiten.

2 Die Theorie sozialer Repräsentationen

Die Theorie sozialer Repräsentationen wurde für die Untersuchung gesellschaftlich brisanter Themen konzipiert (Lalouh 2001). Moscovici (1961/2008) – der Begründer der Theorie – definiert soziale Repräsentation als eine Form des Alltagswissens über sozial bedeutsame Phänomene, welches das beschriebene Bündel an Vorstellungen, Bildern, Einstellungen und Werte umfasst. Anders als beim Konzept der Einstellungen, welches das Individuum in den Fokus nimmt, handelt es sich bei sozialen Repräsentationen um ein kollektives Phänomen. Soziale Repräsentationen werden innerhalb einer sozialen Gruppe geteilt.

Soziale Repräsentationen entwickeln sich nicht in passiver Weise; vielmehr werden diese aktiv im sozialen Kontext gebildet, mit dem Ziel, ein

gemeinsames Verständnis der sozialen Umwelt zu entwickeln (Bauer & Gaskell 2008, Howarth 2006). Dabei kreieren soziale Gruppen ihr Bild von einem sozial relevanten Ereignis in Abhängigkeit von ihren sozialen Zielen (Bauer & Gaskell 2008). Da soziale Gruppen unterschiedliche Ziele verfolgen, kann es zur Herausbildung widersprüchlicher sozialer Repräsentationen kommen (Howarth 2006).

Verpflichtende Frauenquoten.....
genderbewusste
Organisationskultur? Soziale
Repräsentation über
Quotenregelungen an
Universitäten

Spannung in sozialen Repräsentationen spiegeln ein gesellschaftliches Verhandeln sozialer Realität wie auch gesellschaftliche Widerstände in Bezug auf bestimmte soziale Ereignisse wider. Liegen widersprüchliche Repräsentationen über ein soziales Ereignis vor, sind die beteiligten sozialen Gruppen bestrebt, ihre Repräsentation als soziale Realität zu etablieren. Welche Repräsentation sich hierbei durchsetzt, gibt Aufschluss über die dominierenden Werthaltungen in einer Gesellschaft (Bauer & Gaskell 2008, Howarth 2006).

Auch im sozialen Kontext „Universität“ verhandeln verschiedene AkteurInnen mit ihren vielfältigen Interessen soziale Realitäten. Die Kontroverse um Frauenquoten kann als ein Verhandeln sozialer Realitäten in Bezug auf geschlechtergerechte Organisationskultur verstanden werden. Vor diesem Hintergrund hilft die Untersuchung von sozialen Repräsentationen über Frauenquoten ein besseres Verständnis für die Unterstützung und Ablehnung von diesen zu erlangen.

3 Soziale Repräsentationen von Frauen- und Männerquoten

Ziel dieses Beitrags ist es, einen ersten Einblick in die sozialen Repräsentationen von gesetzlich vorgeschriebenen Frauenquoten in der Forschung zu geben. Dabei werden die sozialen Repräsentationen über Frauenquoten jenen über (noch hypothetische) Männerquoten gegenübergestellt.

3.1 Methode

Zur Untersuchung der sozialen Repräsentationen wurde die Methode der freien Assoziationen (Kirchler 1998) gewählt. Studierende der Medizinischen Universität Wien wurden via Online-Umfrage aufgefordert, alles, was ihnen spontan zu Frauen- bzw. Männerquoten an Universitäten einfällt, der Reihe nach zu notieren. Anschließend gaben die Studierenden für jede Assoziation an, ob diese für sie eine positive, neutrale oder negative Valenz aufweist, und ob diese für sie emotional aufgeladen ist. Aus diesen Angaben wurden Indizes der Polarität (Anteil positiver vs. negativer Assoziationen), der Neutralität (Anteil neutraler Assoziationen) und der Emotionalität (Anteil emotionaler Assoziationen) berechnet. Der Polaritätsindex kann Werte von -1 bis 1 aufweisen. Umso negativer der Wert ausfällt, desto größer ist der Anteil negativer Assoziationen im Vergleich zu neutralen oder positiven Assoziationen. Die Werte des Neutralitäts- sowie des Emotionalitätsindex können von 0 bis 1 reichen. Hohe Werte drücken hohe Neutralität bzw. Emotionalität aus. In varianzanalytischen Verfahren wurden die Einflüsse Stimulus (Frauen- vs. Männerquote) und Geschlecht auf diese Indizes erfasst.

Inhaltlich wurden die freien Assoziationen mittels Kern-Peripherie-Analyse untersucht, um die zentralen Elemente im Alltagswissen über Quoten aufzuzeigen. Der Kern einer sozialen Repräsentation wird durch die relative Häufigkeit, mit welcher eine Assoziation gegeben wird, sowie durch die Position, an welcher diese gegeben wird, bestimmt. Assoziationen, welche oft und früh genannt werden, bilden den Kern einer sozialen Repräsentation. Dieser gilt als stabil und eher unveränderbar (Abric 1993, 1996).

3.2 Ergebnisse

340 Studierende der Medizinischen Universität Wien nahmen an der online-Umfrage teil. 194 Studierende (95 Frauen und 99 Männer) assoziierten frei zu Frauenquoten, 146 Studierende (70 Frauen und 76 Männer) assoziierten zu Männerquoten. Insgesamt waren die Assoziationen zu gesetzlich vorgeschriebenen Frauen- und Männerquoten sehr negativ (Tabelle 1). Die Assoziationen von Männern gegenüber Frauen- und Männerquoten waren in etwa gleich negativ, wohingegen Frauen signifikant mehr negative Assoziationen mit Frauen- als mit Männerquoten hatten (Abbildung 1).

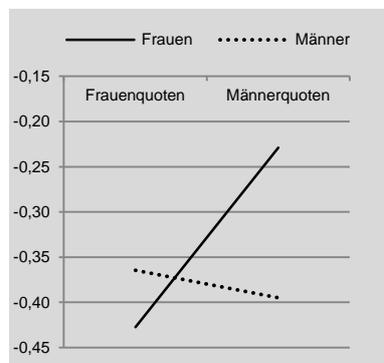


Abb. 1: Polarität der freien Assoziationen von Frauen- und Männerquoten

Sowohl Frauen als auch Männer hatten signifikant mehr neutrale Assoziationen zu Männerquoten als zu Frauenquoten. Die freien Assoziationen von Männern waren signifikant häufiger emotional als jene von Frauen – und zwar in Bezug auf Frauen- und Männerquoten (Tabelle 1).

	Frauenquoten		Männerquoten	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
<i>Polarität</i>	-0.43	-0.36	-0.23	-0.40
<i>Neutralität</i>	0.21	0.19	0.30	0.32
<i>Emotionalität</i>	0.28	0.41	0.23	0.29

Tab. 1: Mittelwerte der Indizes für Polarität, Neutralität und Emotionalität der freien Assoziationen zu Frauen- und Männerquote

Die inhaltliche Analyse der Daten zeigt, dass die Assoziationen der Studierenden in Bezug auf Frauen- und Männerquoten widersprüchlich waren. Gegensätzliche Begriffe wie fair vs. unfair, Diskriminierung vs. Gleichberechtigung, notwendig vs. nicht notwendig wurden mit Frauen- und mit Männerquoten assoziiert. Unter den zentralen Assoziationen zu Männerquoten wurde der Begriff „Frauenquote“ genannt sowie „noch nie gehört“. Begriffe zum Thema Stigmatisierung durch Quote wie „Abwertung“

und „Quotenfrau“ wurden mit Frauenquoten assoziiert, nicht aber mit Männerquoten.

Verpflichtende Frauenquoten.....
 genderbewusste
 Organisationskultur? Soziale
 Repräsentation über
 Quotenregelungen an
 Universitäten

Zu den zentralen Assoziationen von Frauen zu Frauenquoten zählten „Diskriminierung“ sowie „nicht notwendig“ (Abbildung 2). Zu Männerquoten assoziieren Frauen „Frauenquoten“ und „Gleichberechtigung“ (Abbildung 3). Zentrale Assoziationen von Männern zu Frauenquoten waren „unfair“ und „Diskriminierung“. Zu Männerquoten nannten Männer „Frauenquoten“, „nicht notwendig“, „unfair“ und „noch nicht gehört“.

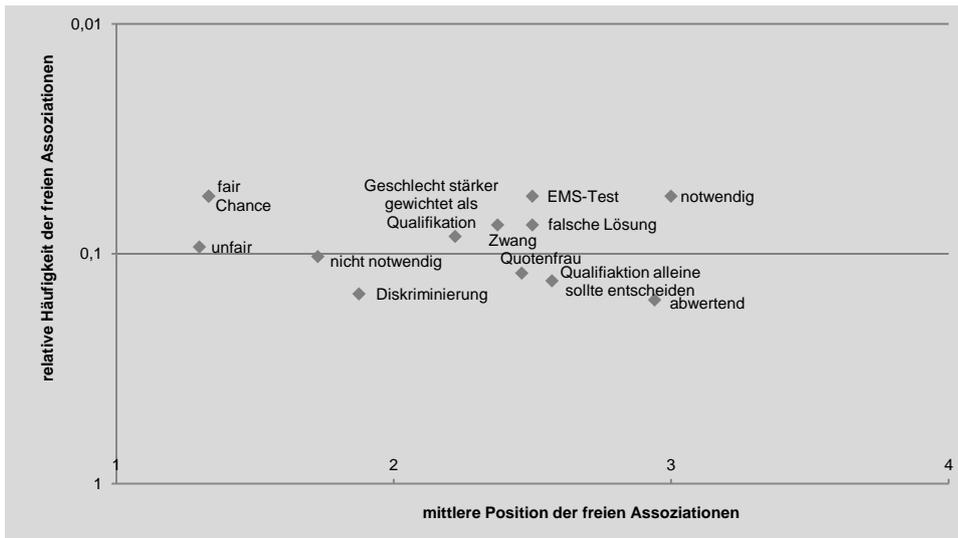


Abb. 2: Kern-Peripherie-Analyse der freien Assoziationen von weiblichen Medizinstudierenden zu Frauenquoten. Zentrale Assoziationen werden häufig und früh genannt und sind im unteren linken Quadranten der Abbildung zu finden.

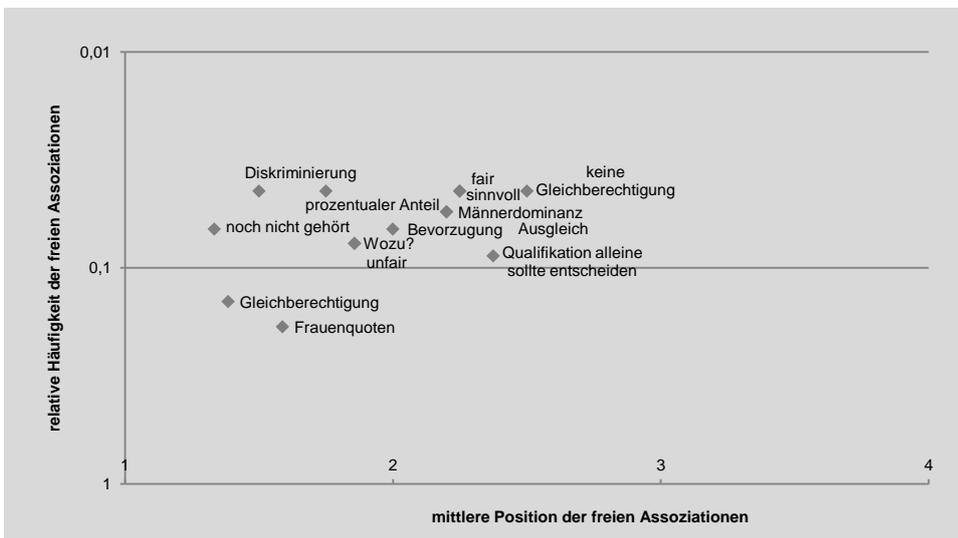


Abb. 3: Kern-Peripherie-Analyse der freien Assoziationen von weiblichen Medizinstudierenden zu Männerquoten

4 Diskussion

Die Ergebnisse weisen eine geschlechtsspezifische Asymmetrie in der Bewertung von Frauen- und Männerquoten auf, welche den Schluss nahe legt, dass der Ablehnung von Quoten an Universitäten

geschlechtsspezifische Motive zu Grunde liegen. Zweitens weist die größere Anzahl neutraler Assoziationen zu Männerquoten im Vergleich zu Frauenquoten darauf hin, dass Frauenquoten insgesamt polarisierter gesehen werden als Männerquoten.

4.1 Geschlechtsspezifische Ablehnung von Frauenquoten

Während Männer Frauen- und Männerquoten gleichermaßen ablehnen, zeigten Frauen insbesondere gegenüber Frauenquoten, eine negative Einstellung. Junge Frauen lehnen eine Maßnahme, von welcher sie begünstigt werden, zu einem stärkeren Ausmaß ab als eine, von welcher sie nicht profitieren. Dieses Ergebnis steht im deutlichen Widerspruch zu der Annahme, dass sich Frauen aus bloßem Eigeninteresse für Frauenquoten aussprechen (Konrad & Hartmann 2001). Das Ergebnis, dass Begriffe im Zusammenhang mit Stigmatisierung allein mit Frauenquoten assoziiert wurden, bietet eine mögliche Erklärung: der negativen Einstellung von Frauen gegenüber Frauenquoten könnte eine Angst vor Abwertung der eigenen Fähigkeiten und vor Stigmatisierung durch Frauenquoten zugrunde liegen.

Als zentrale Begriffe assoziierten Frauen „Diskriminierung“ und „nicht notwendig“ mit Frauenquoten, wohingegen „Gleichberechtigung“ die zentrale Assoziation zu Männerquoten war. Junge Frauen scheinen in der Bevorzugung von Frauen durch Quoten keine Notwendigkeit, sondern eine Diskriminierung zu sehen, welche sich sowohl gegen sie selbst als auch gegen ihre männlichen Kollegen richten kann. Vor diesem Hintergrund scheint das Einführen von Männerquoten an Universitäten als Wiederherstellung von Gleichberechtigung wahrgenommen zu werden. Dies spiegelt eine paradoxe Umkehr der politischen Intention wider.

Im Sinne einer genderbewussten Organisationskultur ergibt sich hieraus die Notwendigkeit, die Ängste und Befürchtungen von (jungen) Frauen in Bezug auf Frauenquoten zu thematisieren und ernst zu nehmen. Nur so kann die Unterstützung Seitens von Frauen, welche zentral für die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit an Universitäten ist, sichergestellt werden.

4.2 Polarisierung der Einstellungen zu Frauenquoten

Die Einstellungen von Männern und Frauen in Bezug auf Frauenquoten zeigen sich polarisierter als jene zu Männerquoten an Universitäten. Zwei inhaltliche Pole bilden sich heraus: auf der einen Seite werden gesetzlich verpflichtende Frauenquoten als Chance wahrgenommen und mit Begriffen wie fair und notwendig assoziiert. Auf der anderen Seite stehen Assoziationen wie Diskriminierung, unfair und nicht notwendig.

Die polarisierte Wahrnehmung von Frauenquoten legt den Schluss nahe, dass bei den befragten Studierenden kein einheitliches Verständnis des Status Quo der Geschlechtergerechtigkeit vorliegt. Mit Bezug auf die Theorie der sozialen Repräsentationen kann dies als Kampf um verschiedene soziale Realitäten in Bezug auf Frauenquoten und Geschlechtergerechtigkeit interpretiert werden. Nur in einer sozialen Realität, in welcher Geschlechtergerechtigkeit (noch) nicht gegeben ist, stellen Frauenquoten eine Chance zur Erreichung dieser dar, sind

notwendig und fair. Männerquoten hingegen würden das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern vergrößern. Vor dem Hintergrund einer sozialen Realität, in welcher Geschlechtergerechtigkeit als verwirklicht betrachtet wird, stören Frauenquoten diese, werden als diskriminierend, unfair und nicht notwendig wahrgenommen. In einer solchen Welt dienen gesetzlich verpflichtende Männerquoten der Wiederherstellung von Geschlechtergerechtigkeit.

Verpflichtende Frauenquoten.....
genderbewusste
Organisationskultur? Soziale
Repräsentation über
Quotenregelungen an
Universitäten

Jene soziale Realität, welche sich langfristig durchsetzt, wird die Geschlechtergerechtigkeit an Universitäten weitreichend beeinflussen. In einer genderbewussten Organisationskultur sollte somit nicht nur über die Frage zum Ja oder Nein zu Frauen- oder auch Männerquoten Konsens bestehen. Darüber hinaus gilt es die Frage nach dem Status-Quo von Geschlechtergerechtigkeit zu klären. Für Universitäten und die gesamte Wissenschaftsgemeinschaft scheint es lohnend, eine gemeinsame soziale Realität über den Status-Quo der Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln. Mehr noch kann genderbewusste Organisationskultur darin bestehen, die Wahrnehmung des Status-Quo von Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung z.B. durch Aufklärungsarbeit mit Bezug auf wissenschaftliche Ergebnisse bewusst und gezielt mitzugestalten.

5 Literaturverzeichnis

Abric, J.-C.: Central system, peripheral system: Their functions and roles in the dynamics of social representations. *Papers on Social Representations*, 2, 1993, S. 75-78.

Abric, J.-C.: Specific processes of social representations. *Papers on Social Representations*, 5, 1996, S. 77-80.

Bauer, M. W.; Gaskell, G.: Social representation theory: A progressive research programme for social psychology. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 38, 2008, S. 335-353.

Büschemann, K.-H.: Panische Rekrutierung - Contra Frauenquote. SÜDDEUTSCHE.DE eingestellt am 17.10.2011.

Duveen, G.: Culture and Social Representations. In: J. Valsiner, & A. Rosa (Hrsg.): *The Cambridge Handbook of Socio-Cultural Psychology*. Cambridge University Press, Cambridge, UK, 2007, S. 543-559.

Dzwonnek, D.: Brauchen Unis eine Frauenquote. Contra. SPIEGEL ONLINE. Eingestellt am 03.12.2010.

Feldmann, R.: „Wir wollen keine Quote“ – Prominente Frauen reden Klartext. FOCUS. Eingestellt am 21.01.2013.

Howarth, C.: A social representation is not a quiet thing: Exploring the critical potential of social representations theory. *British Journal of Social Psychology*, 45, 2006, S. 65-86.

Kirchler, E.: Differential representations of taxes: Analysis of free associations and judgments of five employment groups. *Journal of Socio-Economics*, 27, 1998, S. 117-131.

Konrad, A. M.; Hartmann, L.: Gender differences in attitude toward affirmative action programs in Australia: Effects of beliefs, interests, and attitude toward women. *Sex Roles*, 45, 2001, S. 415-432.

Kutter, K.: Hamburg plant eine Männerquote. TAZ.DE. Eingestellt am 11.11.2013.

Lahlou, S.; Abric, J.-C.: What are the “elements” of a representation? *Papers on Social Representations*, 20, 2011, S. 1-10.

Latané, B.: Dynamic social impact: The creation of culture by communication. *Journal of Communication*, 46, 1996, S. 13-25.

Liebwald, D.: Geschlechterquoten. Regelungen in Österreich und in der EU mit Fokus auf Österreichs Universitäten. Wien, Neuer wissenschaftlicher Verlag, 2011.

Moscovici, S.: *Psychoanalysis. Its Image and its Public*. Cambridge, Polity Press, 1961/2008.

Mukerherjee, J.: Brauchen Unis eine Frauenquote. Pro. SPIEGEL ONLINE. Eingestellt am 03.12.2010.

Öchsner, T.: Weckruf oder fatales Signal? SÜDDEUTSCHE.DE eingestellt am 17.10.2011.

Schein, E. H.: Organizational Culture. *American Psychologist*, 2, 1990, S. 109-119.

Schröder, K.: „Wir wollen keine Quote“ – Prominente Frauen reden Klartext. FOCUS. Eingestellt am 21.01.2013.

Rietschel, E.: Brauchen wir eine Frauenquote in der Forschung? Pro. In: ZEIT ONLINE, eingestellt am 08.06.2010.

Wintermantel, M.: Brauchen wir eine Frauenquote in der Forschung? Contra. In: ZEIT ONLINE, eingestellt am 08.06.2010.

6 Infos zu den Autor(inn)en

Mag.phil Miriam Zehnter

Miriam Zehnter promoviert an der Universität Wien unter Betreuung von Prof. Erich Kirchler zu Gleichstellungsmaßnahmen an Universitäten. Zudem arbeitet sie an der Medizinischen Universität Wien als Personalentwicklerin im Bereich der akademischen Lehre.

Prof. Erich Kirchler

Erich Kirchler ist Professor an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien. Seine Forschungsfelder beziehen sich auf Wirtschaftspsychologie, vor allem auf ökonomische Entscheidungen und Steuerpsychologie.