

Nein zu Quoten, Ja zur Förderung von Beschäftigung

Unsere Gesellschaft ist vielfältig. Einige fordern daher, dass auch die Beschäftigtenstruktur in einem Unternehmen vielfältig sein soll und treten für mehr „Diversität“ ein. Dadurch würde die Wirtschaft ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen und langfristig von mehr Effizienz profitieren. Manche Befürworter von Diversität fordern in diesem Zusammenhang auch die Einführung von verpflichtenden Quoten z.B. für Frauen, Ältere, Migranten oder Lehrlingen.

Quoten können direkt (z.B. Frauenquote im Aufsichtsrat ab 1.1.2018) oder indirekt vorgeschrieben werden (z.B. wenn bei einer Ausschreibung bestimmte soziale Kriterien vom Bieter gefordert werden).

Auch die Wirtschaftskammer wünscht sich Vollbeschäftigung, lehnt aber verpflichtende Quoten aus den folgenden Gründen entschieden ab.

Verpflichtende Quoten verfehlen ihr Ziel

- Quotenregelungen sind nicht das geeignete Instrument zur Förderung von Beschäftigung, egal für welche Art von Personen oder Unternehmen. Quoten behandeln nämlich nur die Symptome und **nicht die Ursachen** (z.B. Demographie, Ausbildung, Sprache, mangelnde Kinderbetreuungseinrichtungen etc.).
- **Branchenspezifische Besonderheiten** werden durch Quoten nicht berücksichtigt. So variiert der Anteil von Frauen stark von Branche zu Branche (z.B. Handel vs. Bau) oder jener von Älteren (z.B. Energieversorgung vs. Gastronomie).

Quoten sind nachteilig und diskriminierend

- In der Quotendiskussion wird gerne verdrängt, dass gesetzliche Quoten **diskriminierend** sind: sowohl gegenüber besser geeigneten anderen Bewerberinnen oder Bewerbern, die nur aufgrund der Quote nicht zum Zug kommen, als auch gegenüber den Begünstigten selbst. Ihnen haftet immer der Verdacht an, nur auf Grund der Quote bzw. des entsprechenden Merkmals (Alter, Geschlecht, Herkunft etc.) und nicht auf Grund der Qualifikation eine bestimmte Position erreicht zu haben.
- Zudem greifen Quotenregelungen **massiv in die unternehmerische Freiheit, die Vertragsfreiheit und das geschützte Eigentumsrecht** von Unternehmen ein. Jeder Unternehmer muss selbst entscheiden können, welche Mitarbeiter er für sein Unternehmen benötigt. Schließlich trägt er auch die Verantwortung für den Geschäftserfolg und den Erhalt der Arbeitsplätze.
- Gesetzliche Quotierungen **erhöhen** auch das **Risiko von Fehlern**. Jemand der nur auf Grund seines Merkmals (Alter, Geschlecht, Herkunft etc.), aber nicht auf Grund seiner Berufserfahrung und Qualifikation eine Stelle erhält, ist schneller überfordert und fehleranfälliger.

Schlechte Erfahrungen

In Norwegen wurde 2003 eine gesetzliche Frauenquote für börsennotierte Unternehmen beschlossen. Es hatte zur Folge, dass die geltenden Frauenquoten zwar erfüllt werden, allerdings durch wenige Frauen, auf die jeweils mehrere Mandate entfallen (sog. „Goldröcke“). Im Schnitt kommt jede Frau in einem Aufsichtsgremium auf vier Mandate. Die Anzahl der Frauen in Führungspositionen nicht-börsennotierter Unternehmen (die die Mehrheit der norwegischen Unternehmen ausmachen) hat sich

seit Einführung der gesetzlichen Quote jedoch nicht erhöht. Ähnlich negative Folgen werden auch für Österreich befürchtet, wenn die Frauenquote im Aufsichtsrat ab 1.1.2018 in Kraft tritt.

Die Wirtschaftskammer bekennt sich zur Förderung von Menschen mit Behinderung und grundsätzlich auch zur Ausgleichstaxe. Es zeigen sich aber auch hier die typischen negativen Erscheinungen von Quoten: Betriebe die mehr als 24 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen eine gewisse Anzahl von Menschen mit Behinderung einstellen oder Strafzahlungen in den Ausgleichstaxfonds zahlen. Die Erfahrungen mit der Quote sind schlecht. Die Quote ist sehr bürokratisch, ohne den erhofften arbeitsmarktpolitischen Lenkungseffekt zu haben. Zudem können Betriebe die Quote oft nicht erfüllen, weil sich keine passenden Personen bewerben oder das Vorliegen einer Behinderung dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt wird.

Der Anteil der Beschäftigten steigt auch ohne Quote

Die Wirtschaftskammer unterstützt den Weg der Freiwilligkeit und der Bewusstseinsbildung. Das ist eine gute und ausgewogene Lösung, die den Begünstigten ebenso nützt wie den Unternehmen. So haben Infokampagnen etwa dazu beigetragen, dass sowohl der Anteil von Älteren in Beschäftigung, als auch jener von Frauen in Führungspositionen - auch ohne Quote - seit Jahren ansteigt.¹

Den Unternehmen muss jedenfalls ausreichend Zeit zur Anpassung gegeben werden, um auf die gesellschaftlichen, demographischen Veränderungen oder den Fachkräftemangel gezielt reagieren zu können.

Fazit: Zum Zwecke der Statistik sind Quoten möglicherweise zielführend, aber nicht für die Ziele der Unternehmen und der Masse der Beschäftigten.

Effektivere Maßnahmen zur Erhöhung des Beschäftigtenanteils

Ältere

Statt der Einführung von Quotenregelungen sollte die Sicherung der Beschäftigung Älterer insbesondere durch folgende Maßnahmen erfolgen: kostenfreie Beratungsangebote zu Productive Ageing, finanzielle Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen zu altersgerechtem Arbeiten, Abflachung der Gehaltskurven in Kollektivverträgen oder durch die Förderung der Einstellung älterer Arbeitsloser durch die AMS-Eingliederungsbeihilfe.

Frauen

Um es mehr Frauen zu ermöglichen in Führungspositionen aufzusteigen bedarf es keiner Quoten, sondern eines Bewusstseinswandels und Rahmenbedingungen, die es Frauen mit Betreuungspflichten ermöglichen, Führungspositionen wahrzunehmen. Dazu kommt der Ausbau von flexiblen Kinderbetreuungseinrichtungen mit möglichst langer, ganzjähriger Öffnung.

Weiters sinnvoll wären eine Ausweitung der steuerlichen Absetzbarkeit von Kinderbetreuung, die Sensibilisierung von Frauen bei der Berufswahl insbesondere für typische Männerberufe und die gezielte Ausbildung und Ermutigung von Frauen zur Karriere. Das Führungskräfteprogramm "Zukunft.Frauen" ist hier Vorreiter. Es wurde von der WKÖ zusammen mit dem Wirtschaftsministerium und der Industriellenvereinigung ins Leben gerufen.²

Autor: Dr. Ingomar Stupar
Stand: November 2017

¹ Die Beschäftigungsquote von 55- bis 64-Jährigen stieg seit 2008 von 38,8 % auf 49,2 %, Quelle: Eurostat. Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten stieg in den letzten 3 Jahren von 14,7% auf 16,5% (2014-2016). Quelle: Frau in der Wirtschaft, Firmenbuch Stand 9.1.2017.

² Führungskräfteprogramm "Zukunft.Frauen" unter <http://www.zukunft-frauen.at>
Wirtschaftskammer Ö, Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit, sp@wko.at
Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.