

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Die benachteiligende Kategorie als Vorteil
Moralphilosophische Legitimation der Quotenregelung
durch das Kompensations- und Chancengleichheitsmodell

verfasst von | submitted by

Pauline Trummer BEd

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Education (MEd)

Wien | Vienna, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 199 506 525 02

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree pro-
gramme as it appears on the student record
sheet:

Masterstudium Lehramt Sek (AB) Unterrichtsfach
Deutsch Unterrichtsfach Psychologie und Philoso-
phie

Betreut von | Supervisor:

Ass.-Prof. Felix Pinkert MLitt PhD

Abstract

Diese Arbeit behandelt die Frage, inwiefern das Kompensationsmodell und das Chancengleichheitsmodell einen sinnvollen Zugang darstellen, um die Quotenregelung zu legitimieren. In der inhaltlichen und argumentationstheoretischen Gegenüberstellung beider Modelle und weiters in der Auseinandersetzung mit Einwänden gegen diese soll festgestellt werden, welches Modell zur Legitimation der Quotenregelung als sinnvoller erachtet werden kann. Allgemein lässt sich festhalten, dass es sich bei der Quotenregelung um ein aus moralphilosophischer Sicht interessantes Phänomen handelt, denn hier werden benachteiligende Kategorien wie das Frausein, das Queersein, das Dunkelhäutigsein, der niedrige sozioökonomische Status etc. zum Vorteil. Das Fundament dieses moralphilosophischen Diskurses besteht in der Frage, ob Diskriminierungskategorien herangezogen werden dürfen, um Quotenregelungen zu legitimieren.

This paper addresses the question in what respect the compensation model and the equal opportunities model represent a viable approach for the legitimization of the quota regulation. In the contextual and argumentation-theoretical comparison of both models and furthermore in the discussion of objections against them, it is to be determined which model can be considered more feasible to legitimize the quota regulation. In general, it can be stated that the quota regulation presents an interesting phenomenon from a moral-philosophical perspective, since the disadvantaging category, being a woman, being queer, being dark-skinned, being of a low socio-economic status, etc. becomes an advantage. The foundation of this moral-philosophical discourse is the question of whether discrimination categories may be used to legitimize quota regulations.

Keywords: Quotenregelung, Chancengleichheitsmodell, Kompensationsmodell, Affirmative Action, Diskriminierungskategorie

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1-3
2. Die*den Beste*n wählen	3-7
3. Moralphilosophische Legitimation der Quotenregelung	8-39
3.1 Hinführung	8-13
3.2 Zwei konträre Zugänge	13-39
3.2.1 Begriffsexplikationen	19-23
3.2.2 Limitationen	23-27
3.2.3 Das Vorbild und seine Notwendigkeit	27-31
3.2.4 Private und öffentliche Institutionen	31-35
3.2.5 Einwände	35-39
4. Fazit	39-42
5. Ausblick	43-45

Forschungsfrage

Inwiefern stellen das Kompensationsmodell und das Chancengleichheitsmodell einen sinnvollen Zugang dar, um die Quotenregelung moralphilosophisch zu legitimieren?

1. Einleitung

Am 29.06.2023 veröffentlichte die New York Times einen Artikel über die Entscheidung des US-Höchstgerichts, *Affirmative Action*, eine Maßnahme zur Berücksichtigung ethnischer Abstammung im universitären Zulassungsverfahren, abzulehnen.¹ Im amerikanisch-universitären Kontext wird der Begriff *Affirmative Action* genutzt, um zu beschreiben, dass *race* als Kategorie in das Bewerbungsverfahren miteinbezogen wird. Das US-Höchstgericht erklärte, dass die Zulassungsprogramme von Harvard und der University of North Carolina unzulässig seien aufgrund der Nutzung von *Affirmative-Action*-Maßnahmen.² „The Harvard and U.N.C. admissions programs cannot be reconciled with the guarantees of the equal protection clause“³, hieß es seitens des US-Höchstgerichts. Von Demokrat*innen wurde dieses Urteil als Rückschritt bezeichnet, von Republikaner*innen als positive Entwicklung eingestuft, um universitäre Zulassungsverfahren fairer zu gestalten.⁴

Durch die Nutzung von *Affirmative Action*, der aktuellen Entscheidung des US-Höchstgerichts nun gegen diese und den daraus folgenden Konsequenzen, wie die Veränderung der Zulassungsverfahren an amerikanischen Universitäten im Herbst 2023, wird die Aktualität der Debatte um Quotenregelungen deutlich sichtbar. Auch in der Moralphilosophie wurde und wird dieses Thema divers diskutiert und insbesondere die Frage, ob die Quotenregelung moralphilosophisch legitimiert oder eher delegitimiert werden sollte, ist ein brisantes Thema. Hierzu gibt es unterschiedliche Zugänge. Zwei dieser Zugänge werden in dieser Masterarbeit untersucht. Es handelt sich hierbei einerseits um das Chancengleichheitsmodell und andererseits um das Kompensationsmodell. Im Zentrum dieser Arbeit steht die Frage, inwiefern das Kompensationsmodell und das Chancengleichheitsmodell einen sinnvollen Zugang darstellen, um die Quotenregelung zu legitimieren. Ziel dieser Masterarbeit ist es, beide Ansätze zur Legitimation der Quotenregelung aus argumentationstheoretischer und inhaltlicher Sicht zu untersuchen und in der Gegenüberstellung aufzuzeigen, welches Modell als sinnvoller erachtet werden kann, um die Quotenregelung moralphilosophisch zu legitimieren. Dabei werden beide Ansätze kritisch untersucht und Vor- sowie Nachteile herausgearbeitet und gegeneinander abgewogen.

¹ Vgl. Adam Liptak, „Supreme Court Rejects Affirmative Action Programs at Harvard and U.N.C.,” *New York Times*, 29. Juni, 2023, <https://www.nytimes.com/2023/06/29/us/politics/supreme-court-admissions-affirmative-action-harvard-unc.html>.

² Vgl. Liptak, „Supreme Court Rejects Affirmative Action Programs at Harvard and U.N.C.”

³ Ebd.

⁴ Vgl. ebd.

Durch die Quotenregelung wird die benachteiligende Kategorie, die Diskriminierungskategorie, das Frausein, Dunkelhäutigsein, Queersein etc. zum Vorteil. In der moralphilosophischen Literatur ist an dieser Stelle häufig auch von *Vorrangregel* die Rede. So liegt der Ursprung der moralphilosophischen Debatte zur Quotenregelung in der Frage, ob Kategorien wie die Herkunft, Hautfarbe, das Geschlecht oder andere herangezogen werden dürfen, um diverse Maßnahmen zur bevorzugten Anstellung zu legitimieren.

Nicht außer Acht zu lassen ist, dass es sich bei diesen genannten Kategorien um Diskriminierungskategorien handelt. So scheint es auf den ersten Blick absurd, eine Entscheidung, beispielsweise bezüglich einer Anstellung, vor diesem Hintergrund zu treffen, oder zumindest unter anderem aufgrund der Tatsache, dass eine Person weiblich, nicht-binär, dunkelhäutig und/oder queer ist. Bei genauerem Hinsehen wird jedoch klar, dass es einige Gründe dafür gibt, sich für die Quotenregelung auszusprechen.

Ein Blick auf die Frage, wann die Quotenregelung angewandt wird, ist aufschlussreich, um Legitimierungsformen der Quotenregelung zu verstehen. Quotenregelungen finden dort Anwendung, wo bestimmte Kategorien oder Gruppen unterrepräsentiert sind. Wesentlich ist festzuhalten, wer diese Gruppen sind, die von Diskriminierungskategorien betroffen sind. In dieser Masterarbeit wird der Begriff *unterrepräsentierte Gruppen* an diversen Stellen wiederzufinden sein und es muss geklärt werden, über wen hier geschrieben wird und welche Personengruppen ins Zentrum dieser Untersuchung gerückt werden. In der Literatur scheint der Begriff der Quote häufig mit dem vorangesetzten Nomen „Frauen“ auf. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass Frauenquotenregelungen vermutlich die gängigste Form von Quotenregelungen darstellen. Es darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass auch Quoten gemeint sein können, die sich auf Herkunft, Sexualität, Geschlechtsidentität, den sozioökonomischen Status, physische und psychische Beeinträchtigungen oder andere Diskriminierungskategorien beziehen. Diese Masterarbeit fokussiert sich hierbei nicht auf eine bestimmte Diskriminierungskategorie, sondern möchte sich der Legitimation von Quotenregelungen im Allgemeinen widmen. Zusätzlich soll erwähnt werden, dass in dieser Arbeit der Begriff Frau* in einer inklusiven Weise verstanden wird. Das bedeutet, dass sowohl cisgeschlechtliche Frauen als auch Transfrauen gemeint sind.

Folgend wird der Aufbau dieser Arbeit wiedergegeben. Zu Beginn findet eine Auseinandersetzung mit dem Prinzip der Bestenauswahl statt. Die Beschäftigung mit dem Prinzip der Bestenauswahl ist von Bedeutung, da Quotenbefürworter*innen mit Argumenten von Befürworter*innen der Bestenauswahl konfrontiert werden und sich in diverser Weise hierzu positionieren

müssen. Im Anschluss daran wird die moralphilosophische Legitimation der Quotenregelung beleuchtet. Hierbei wird das Augenmerk auf das Kompensations- und das Chancengleichheitsmodell gelegt. Nachdem wesentliche Begrifflichkeiten rund um das Kompensations- und Chancengleichheitsmodell untersucht wurden, werden Limitationen beider Modelle herausgearbeitet, um sowohl das Chancengleichheits- als auch das Kompensationsmodell in umfassender Weise betrachten und evaluieren zu können, welches Modell die Quotenregelung sinnvoll legitimiert. Darauf folgend werden die Rolle des Vorbildes und die mögliche Unterscheidung zwischen privaten und öffentlichen Institutionen bezüglich beider Legitimationsstrategien dargestellt. Bevor schließlich im Fazit die Forschungsfrage beantwortet wird, werden noch allgemeine Einwände gegen beide Legitimationsstrategien offengelegt, um die Kritikpunkte beider Modelle, die sich nicht direkt aufeinander beziehen, ebenfalls abzubilden.

2. Die*den Beste*n wählen

Eine Untersuchung moralphilosophischer Legitimation der Quotenregelung bedarf der Auseinandersetzung mit dem Prinzip der Bestenauswahl. Dass die moralphilosophische Legitimation der Quotenregelung kein leichtes Unterfangen ist, wird rasch ersichtlich, und dass man*frau hierbei auf Widerstände stoßen kann, scheint ebenfalls nicht überraschend. Dies ist darauf zurückzuführen, dass eine (teilweise) Abweichung des Prinzips der Bestenauswahl, um Diskriminierungen sozial-unterrepräsentierter Gruppen entgegenzutreten, selbst als Form von Diskriminierung sogenannter Quotenverlierer⁵ verstanden werden kann.

Wenngleich die Frage nach der Quotenregelung eine moralphilosophische ist, so darf nicht unbeachtet bleiben, dass juristische Entscheidungen darüber bestimmen, ob Quotenregelungen greifen.⁶ Die moralphilosophische Auseinandersetzung mit verschiedenen Legitimationsstrategien der Quotenregelung hilft, diese juristischen Entscheidungen unter die Lupe zu nehmen und aufzuzeigen, welchen ethischen Ansätzen diese zugrunde liegen.

Bevor das, was trennt, betrachtet wird, soll erst jene Gemeinsamkeit zwischen dem Prinzip der Bestenauswahl und diversen Formen von Quotenregelungen herausgearbeitet werden, die

⁵ In dieser Arbeit wird der Begriff *Quotenverlierer* nicht gegendert, zumal es sich hierbei mit großer Häufigkeit um männlich-gelesene Personen handelt. Das bewusste Nicht-Gendern soll an dieser Stelle auf eine Problematik hinweisen, die selbst Teil des untersuchten Themas ist.

⁶ Vgl. Christine Bratu, „Ist die Praxis bevorzugter Anstellung moralisch zulässig?“, *Zeitschrift für praktische Philosophie* 7, Nr. 1 (2020): 302.

wesentlich ist, um sich diesem Themenkomplex zu nähern. Grundsätzlich handelt es sich um Verteilungsgerechtigkeit. Ungeachtet dessen, welche Position man*frau vertritt, obgleich es sich um eine Positionierung in Richtung Bestenauswahl oder Quotenregelung handelt, im Wesentlichen geht es um die *gerechte Verteilung* von Ämtern und Positionen im Beruf, sowie die *gerechte Verteilung* von Studienplätzen im akademischen Bereich.⁷

Es könnte der Eindruck entstehen, diese Arbeit solle sich – im Hinblick auf die Forschungsfrage – ausschließlich den Legitimationsansätzen der Quotenregelung widmen und dem Prinzip der Bestenauswahl keinen Platz einräumen, doch dem soll widersprochen werden. Denn schließlich baut die Legitimation der Quotenregelung teilweise auf dem Prinzip der Bestenauswahl auf und positioniert sich in diverser Weise zu diesem. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass dieses Prinzip nicht als strikte Gegenposition zur Quotenregelung angesehen werden kann. Es kann auch für die Legitimation der Quotenregelung von Nutzen sein, sich der Bestenauswahl zu widmen, indem eine argumentationstheoretische Annäherung vorgenommen wird.

Christine Bratu, Philosophin mit Schwerpunkt Genderforschung, führt das Prinzip der Bestenauswahl, das sie als *traditionelle Sichtweise* betitelt, in ihrem Text *Ist die Praxis bevorzugter Anstellung zulässig?* auf zwei Grundsätze zurück, die bei der Anstellung von Bewerber*innen wesentlich sind.⁸ In ihrem Text bezieht sie sich vordergründig auf die akademische Welt, insbesondere auf den Bereich der Philosophie. Dennoch ist es sinnvoll, diese Zurückführung des Prinzips der Bestenauswahl auf zwei Hauptargumente aufzugreifen und in der Folge auch auf nicht-akademische Bereiche auszuweiten.

- (i) Die Einstellungskommission sollte die Bewerber*innen gemäß ihrem akademischen Potential für die zu besetzende Position in eine Rangordnung bringen und diejenige Bewerber*in auswählen, die am meisten akademisches Potential für die fragliche Position hat.⁹
- (ii) Falls es in diesem Ranking mehr als eine bestplatzierte Bewerber*in gibt, sollte die Einstellungskommission zwischen den bestplatzierten Bewerber*innen eine Münze werfen.¹⁰

Der erste Grundsatz des Prinzips der Bestenauswahl (i) scheint ein Vorgang zu sein, der vielerorts üblich ist.¹¹ Fraglos sollte nicht die Tatsache, dass es sich hierbei um ein übliches Vorgehen

⁷ Vgl. Bratu, „Ist die Praxis bevorzugter Anstellung moralisch zulässig?“, 305.

⁸ Vgl. Bratu, „Ist die Praxis bevorzugter Anstellung moralisch zulässig?“, 306.

⁹ Ebd. 306.

¹⁰ Ebd. 306.

¹¹ Vgl. Alan Goldman, „Limits to the Justification of Reverse Discrimination,“ *Social Theory and Practice* 3, Nr. 3 (1975): 289.

handelt, das vielleicht von öffentlicher Meinung als akzeptabel angesehen wird, als Legitimation ausreichend sein, denn dann hätten wir es hier mit einer Art Argumentum ad populum zu tun. Auch andere Gründe sind zu nennen, die die Popularität des Prinzips der Bestenauswahl – überhaupt seine Daseinsberechtigung – begründen. Das Fundament, auf dem das Prinzip der Bestenauswahl aufbaut, ist die Gleichbehandlung. Das Recht auf *gleiche Behandlung* ist ein wesentlicher Bestandteil der Bestenauswahl. Es ist nicht einfach, *gleiche Behandlung* zu definieren, der Versuch soll dennoch gewagt werden. Die Philosophin Beate Rössler versteht darunter ein grundlegendes moralisches Recht, das als Fundament für alle Gerechtigkeitsfragen angesehen werden kann.¹²

Gleiche Behandlung meint dabei, dass alle Personen in der jeweils relevanten Hinsicht gleich zu behandeln seien. [...] Wenn das Recht auf gleiche Behandlung außer Kraft gesetzt werde, wenn also eine, gemäß dieser Argumentation, moralisch irrelevante Eigenschaft wie das Geschlecht zum ausschlaggebenden Kriterium für die Zuerkennung bestimmter Gewinne – wie etwa ein Amt, eine Stelle oder ein Ausbildungsplatz – werde, dann sei dies in einem fundamentalen Sinn ungerecht und moralisch nicht zu rechtfertigen.¹³

Gleiche Behandlung kann hier als *identische Behandlung* verstanden werden. Ein Beispiel soll herangezogen werden, um das Verständnis *gleicher Behandlung*, das im Folgenden an verschiedenen Stellen eine Rolle spielen wird, greifbarer zu machen. Bei einem Aufnahmeverfahren für einen Platz an einer Universität gibt es einen Aufnahmetest. Dieser ist für alle gleich – er besteht aus den gleichen Aufgaben und alle Bewerber*innen haben die gleiche Zeit, um diesen Test zu absolvieren. Es handelt sich also um identische Umstände für alle Bewerber*innen. Das ist das Verständnis von *gleicher Behandlung*, von dem von nun an ausgegangen wird. Wesentlich ist, dies festzulegen, zumal unter *gleicher Behandlung* auch das Berücksichtigen von unterschiedlichen Voraussetzungen oder Ähnlichem verstanden werden könnte, dies wird an dieser Stelle jedoch ausgeschlossen und es wird Christine Bratus Definition herangezogen.

Der zweite Grundsatz (ii), nämlich dass im Falle mehrerer Bestplatzierte eine Münze geworfen werden sollte, zeigt deutlich, dass die Bestenauswahl im Zweifelsfall auf das Zufallsprinzip zurückgreifen muss. An anderer Stelle in dieser Arbeit wird ersichtlich, weswegen der Zweifelsfall ein wichtiges Moment in dieser Untersuchung darstellt (siehe Kapitel 3.2.2 *Limitationen*).

¹² Vgl. Beate Rössler, „Quotierung und Gerechtigkeit: Ein Überblick über die Debatte,“ in *Quotierung und Gerechtigkeit*, hrsg. Beate Rössler (Frankfurt a.M./New York: Campus, 1993), 15.

¹³ Ebd. 15.

Eine bedeutsame Frage, die gestellt werden muss, ist, inwiefern die Quotenregelung mit dem Prinzip der Bestenauswahl vereinbar ist und unter welchen Bedingungen sie einander konterkarieren. Quotenregelungen können gemeinsam mit dem Prinzip der Bestenauswahl funktionieren, wenn bei gleichen Kompetenzen und Fähigkeiten die Person, die einer oder mehreren sozial-unterrepräsentierten Gruppen angehört, gewählt wird. Ein Beispiel soll dies verdeutlichen.

Angenommen zwei Personen begeben sich in einen Bewerbungsprozess. Bei den Bewerber*innen handelt es sich um einen weißen Mann und eine dunkelhäutige Frau. In ihrem Alter und in ihrer Erfahrung unterscheiden sie sich nicht. Auch in ihren Fähigkeiten und Kompetenzen, die speziell in diesem Beruf benötigt werden, gleichen sich beide Bewerber*innen. Es wäre nun möglich, dass der*die Arbeitgeber*in sich für die dunkelhäutige Frau entscheidet. Dann würde einerseits eine der beiden kompetentesten Personen gewählt werden und andererseits eine Person, die einer sozial-unterrepräsentierten Gruppe angehört. In einem solchen Fall lassen sich das Prinzip der Bestenauswahl und die Quotenregelung miteinander verbinden. Wenn sich das vorliegende Beispiel jedoch in einem Aspekt unterscheiden würde, nämlich dass die dunkelhäutige Frau weniger Kompetenzen und Fähigkeiten vorzuweisen hätte als der weiße Mann, so würde allein das Heranziehen der Quotenregelung der Frau die Möglichkeit eröffnen, die Stelle zu bekommen. Zugleich würde jedoch das Prinzip der Bestenauswahl nicht mehr greifen. Unter diesen Umständen würden sich Quotenregelungen mit dem Prinzip der Bestenauswahl nicht vereinen lassen.

Im folgenden Kapitel dieser Masterarbeit, das die Legitimationsstrategien der Quotenregelung beleuchtet, wird ersichtlich, inwiefern diese auf dem Prinzip der Bestenauswahl aufbauen oder zumindest in welcher Verbindung sie zu diesem stehen. Bevor jedoch die Quotenregelung eingehender betrachtet wird, sollen erst Argumente für das Prinzip der Bestenauswahl genannt werden, denn schließlich müssen Legitimationsstrategien schlüssige Gegenargumente liefern, um zu zeigen, was gegen die Bestenauswahl und für die Quotenregelung spricht.

Ein wesentliches Argument für das Prinzip der Bestenauswahl wurde zuvor bereits behandelt. Im Wesentlichen ist dies das Recht auf *gleiche Behandlung*. Folgend soll eine Auseinandersetzung damit stattfinden, wo *gleiche Behandlung* überhaupt erfolgt. Bei einem Bewerbungsverfahren, das vorsieht, dass eine Person eine bestimmte Stelle bekommt, kann keineswegs davon die Rede sein, „dass alle Bewerber*innen gleichermaßen einen Job bekommen oder dass die

dritt- und die erstplatzierte Person die gleichen Chancen auf Einstellung haben.“¹⁴ *Gleiche Behandlung* bedeutet im Kontext der Bestenauswahl, dass Bewerber*innen mit gleichen Fähigkeiten und Kompetenzen die gleiche Chance auf die ausgeschriebene Stelle haben.¹⁵ Das bedeutet, dass hierbei das Potenzial für eine bestimmte berufliche Tätigkeit die entscheidende Rolle spielt. Hierbei wird ersichtlich, dass nach der Bestenauswahl Chancengleichheit¹⁶ in Bezug auf Fähigkeiten und Kompetenzen ein stichhaltiges Argument liefert.

Ein weiteres wesentliches Argument für die Bestenauswahl ergibt sich aus der Frage, inwieweit eine Person – im Vergleich zu anderen Anwerter*innen – die zur Disposition stehende Stelle am meisten verdient hat.¹⁷ Eine solche Bewertung beruflicher Eignung ist mit Vorsicht zu genießen, denn hierbei stößt man*frau auf die Frage der Operationalisierung von Etwas-verdient-haben. Abgesehen von der Schwierigkeit der Messbarkeit eines derartig moralischen Anspruchs erscheint es sinnvoll, dass der*diejenige, der*die die besten Leistungen bringt, die für den bestimmten Bereich von Nöten sind, die Stelle verdient.¹⁸ In Zusammenhang mit diesem Argument steht auch die Frage des gesellschaftlichen Nutzens. So spricht für das Prinzip der Bestenauswahl, dass – besonders wenn es um öffentliche Gelder geht¹⁹ – die Person gewählt werden sollte, die am besten qualifiziert ist.²⁰ Zudem meinen Befürworter*innen der Bestenauswahl, dass die Nutzung von Quotenregelungen, wie zuvor diskutiert, eine Form der Diskriminierung gegenüber sogenannten Quotenverlierern darstellt. Darüber hinaus kann mit dem Nutzen der Quotenregelung die Kritik einhergehen, dass dadurch Unrecht, das bereits existiert, noch verstärkt werden würde.

Mit all diesen Argumenten sind Quotenbefürworter*innen konfrontiert, sie reagieren in unterschiedlicher Weise darauf, beziehungsweise nehmen diverse Positionen zum Prinzip der Bestenauswahl ein.

¹⁴ Bratu, „Ist die Praxis bevorzugter Anstellung moralisch zulässig?“, 309.

¹⁵ Vgl. ebd. 309.

¹⁶ An dieser Stelle ist die *formale* Chancengleichheit gemeint. Bei der Begriffsexplikation wird deutlich, dass die Differenzierung zwischen *formaler* und *fairer* Chancengleichheit für diese Arbeit wesentlich ist (siehe Kapitel 3.2.1 *Begriffsexplikationen*).

¹⁷ Vgl. Rössler, „Quotierung und Gerechtigkeit: Ein Überblick über die Debatte“, 21.

¹⁸ Vgl. ebd. 21.

¹⁹ Siehe Kapitel 3.2.4 *Private und öffentliche Institutionen*.

²⁰ Vgl. ebd. 21.

3. Moralphilosophische Legitimation der Quotenregelung

3.1 Hinführung

Wie zuvor in Kürze angeschnitten, ist es nicht Ziel dieser Arbeit, Legitimationen der Quotenregelung als konträres Element zur Bestenauswahl zu verstehen. Diverse Legitimationsstrategien positionieren sich in unterschiedlicher Weise zur Bestenauswahl und beziehen auch Bausteine der Bestenauswahl in ihre Argumentation mit ein. Darüber hinaus ist erwähnenswert, dass verschiedene Legitimationen von Quotenregelungen mit Blick auf eine Vielfalt an Autor*innen auch in stärkere und schwächere Positionen unterteilt werden können. Die Sekundärliteratur zu wichtigen Vertreter*innen unterschiedlicher Legitimationsstrategien zeigt deutlich, dass es ratsam ist, zwischen starken und schwachen Positionen zu differenzieren, zumal in der Argumentationsstrategie wesentliche Unterschiede vorzufinden sind – je nachdem, ob es sich um eine starke oder schwache Position handelt, auch dann, wenn sich die Positionen ähneln.²¹

Bevor die Legitimation von Quotenregelungen in ihrem Facettenreichtum dargestellt wird, soll erst die Distanzierung von zwei Argumenten vorgenommen werden, die im Diskurs rund um Quotenregelungen häufig präsent sind: Einerseits, dass

die Tatsache der Unterrepräsentanz von Frauen in vielen Bereichen der Gesellschaft darauf zurückführt, daß Frauen in diesen Bereichen gar nicht vertreten sein *wollen*. Und zum anderen [...], daß Frauen in diesen Bereichen auf Grund ihrer Rolle bei der Erziehung von Kindern und damit letztendlich auf Grund biologischer Funktionen nicht vertreten sein *sollen*.²²

Beate Rössler erklärt, dass Ersteres empirisch klar widerlegt worden ist und Zweiteres ideologisch und darum normativ falsch ist.²³ Diesen Punkten wird zugestimmt und im weiteren Verlauf wird davon ausgegangen, dass die Unterrepräsentation von Frauen* und anderen sozialunterrepräsentierten Gruppen eine Form der Diskriminierung darstellt, gegen die vorgegangen werden muss. Die Quotenregelung kann hierbei an einigen Stellen Abhilfe schaffen, sie zu legitimieren stellt aber keine simple Aufgabe dar.

Im Besonderen ist zu betonen, dass es in dieser Arbeit um die moralphilosophische Legitimation der Quotenregelung geht, es jedoch auch andere Beweggründe gibt, die Quotenregelung

²¹ Siehe Kapitel 0 *Zwei konträre Zugänge*.

²² Ebd. 9f.

²³ Vgl. ebd. 10.

anzuerkennen. So kann aus politischer Perspektive die Effektivität von Quoten zu einer Legitimation der Quotenregelung führen, ebenso wie die Veränderung von Arbeitsstrukturen oder die Herstellung von Gleichberechtigung.²⁴ Es mag an dieser Stelle die Frage aufkommen, ob es sich bei der Legitimation der Quotenregelung nicht eher um einen politischen als einen moralphilosophischen Diskurs handelt.

[L]autet ein politisches Argument, daß durch Quoten eine generelle Änderung von Arbeitsstrukturen erreicht werden könne, da Frauen eher an der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Erwerbstätigkeit interessiert seien, so kann die Philosophie demgegenüber noch nach der Rechtfertigung einer solchen utilitaristisch verstandenen Zweck-Mittel-Beziehung fragen.²⁵

Die moralphilosophische Beschäftigung mit der Quotenregelung basiert also auf einer fundamentaleren Überlegung, die über die politische Nützlichkeitsabwägung hinausgeht, denn sie fragt, ob es moralisch gerechtfertigt ist, die Nützlichkeitsabwägung als Begründung für die durch sie möglicherweise entstandene Ungleichbehandlung heranzuziehen.²⁶

Folgend soll ein Umstand ins Zentrum der Untersuchung rücken, der die Befürwortung der Quotenregelung antreibt, um zu verdeutlichen, warum die bloße Anwendung des Prinzips der Bestenauswahl nicht ausreichend ist. Es handelt sich hierbei um implizite Vorurteile. In der Literatur findet sich häufig das englische Pendant hierzu wieder, an diesen Stellen ist von *Implicit Biases* die Rede.

Christine Bratu erklärt, dass *Implicit Biases* dort auftreten, wo Personen in Bereichen tätig sind, in denen sie sozial-unterrepräsentiert und darum als *atypisch* angesehen werden.²⁷ Dies ist laut Bratu auf zwei Umstände zurückzuführen. Einerseits besteht die Möglichkeit, dass in diesem Bereich wenige oder keine Personen vorhanden sind, die ebenfalls dieser sozial-unterrepräsentierten Gruppe angehören.²⁸ Andererseits können soziale Narrative darüber bestimmen, ob bestimmte Personen als *atypisch*²⁹ bezogen auf einen beruflichen Bereich angesehen werden.³⁰ Es ist davon auszugehen, dass diese Vorurteile einen erheblichen Nachteil für Personen sozial-unterrepräsentierter Gruppen in diversen Tätigkeitsbereichen darstellen.

²⁴ Vgl. ebd. 14.

²⁵ Ebd. 14.

²⁶ Vgl. ebd. 14.

²⁷ Vgl. Bratu, „Ist die Praxis bevorzugter Anstellung moralisch zulässig?“, 316.

²⁸ Vgl. ebd. 316.

²⁹ Der Begriff *atypisch* wurde an dieser Stelle von Christine Bratu übernommen. Folgend wird mehrheitlich mit dem Begriff *unterrepräsentiert* gearbeitet, zumal dieser verdeutlichen soll, dass Repräsentation (beziehungsweise auch die Beschäftigung mit Unterrepräsentation) in dieser Auseinandersetzung wichtig ist und weniger die Frage von Bedeutung sein sollte, was typisch oder atypisch ist.

³⁰ Vgl. Bratu, „Ist die Praxis bevorzugter Anstellung moralisch zulässig?“, 316.

Ein Blick auf empirische Untersuchungen kann aufschlussreich sein, um die Problematik ganzheitlich zu erfassen. An dieser Stelle sollen Berufsfelder im akademischen Bereich der Philosophie herangezogen werden und hinsichtlich der Auswirkung von impliziten Vorurteilen gegen Frauen beleuchtet werden.

Eine Untersuchung zu Geschlechtervorurteilen in der Philosophie hat ergeben, dass soziale Vorurteile gegen Frauen eine Vielzahl direkter Auswirkungen auf das Arbeitsleben von Betroffenen haben.³¹ Diese umfassen sowohl materielle Nachteile, sowie Unterschiede im Arbeitsverhalten.³² So erledigen Frauen in der Philosophie häufiger Arbeiten, die weniger prestigeträchtig sind und werden zum Teil sogar in ihrer Produktivität gehindert, was unter anderem auch auf eine verinnerlichte negative Selbsteinschätzung zurückgeführt werden kann.³³ In vorliegender Arbeit wird davon ausgegangen, dass es noch unzählige weitere Bereiche gibt, in denen sozial-unterrepräsentierte Gruppen aufgrund implizierter Vorurteile mit Nachteilen konfrontiert sind. Es ist nicht Ziel dieser Arbeit, die Existenz impliziter Vorurteile zu beweisen oder aufzuzeigen, wie sie sich in diversen Berufsfeldern äußern, doch es ist wesentlich darauf hinzuweisen, dass beispielsweise die verinnerlichte negative Selbsteinschätzung von Frauen einen Effekt auf ihr Leistungsvermögen ausübt.³⁴ Christine Bratu weist an dieser Stelle darauf hin, dass Selbstzweifel dazu führen können, dass Personen in Prüfungssituationen schlechter performen. Auch Frauen, die in der Philosophie häufig weniger prestigeträchtige Arbeiten überantwortet bekommen und erledigen, haben Probleme damit, ihr Potenzial in einem möglichen Bewerbungsszenario entsprechend ihren Fähigkeiten zu präsentieren.³⁵

Wenn davon auszugehen ist, dass Implicit Biases vorhanden sind und negative Auswirkungen auf die Entfaltung des Arbeits- und Tätigkeitspotenzials haben³⁶, ist dies ein wichtiges Argument für die Legitimation von Quotenregelungen beziehungsweise ein wesentlicher Kritikpunkt an der Bestenauswahl. Befürworter*innen der Quotenregelung stellen die Gerechtigkeit von Bewerbungsprozessen häufig infrage, wenn die Gegebenheiten des Auswahlverfahrens bis zum Zeitpunkt der Bewerbung sozial-unterrepräsentierte Gruppen und ihre Möglichkeiten unberücksichtigt lassen, und daher als nicht gerecht oder nachteilsbehaftet aufgefasst werden

³¹ Vgl. ebd. 316.

³² Vgl. Anna Leuschner, „Why So Low? On Indirect Effects of Gender Bias in Philosophy“, *Metaphilosophy* 50, Nr. 3 (2019): 243.

³³ Vgl. Leuschner, „Why So Low? On Indirect Effects of Gender Bias in Philosophy“, 243.

³⁴ Vgl. Bratu, „Ist die Praxis bevorzugter Anstellung moralisch zulässig?“, 316.

³⁵ Vgl. ebd. 316.

³⁶ Vgl. Jennifer Saul, „Implicit Biases, Stereotype Threat, and Women in Philosophy“, in *Women in Philosophy: What Needs to Change?*, hrsg. Katrina Hutchison und Fiona Jenkins (Oxford et al.: Oxford University Press, 2013), 46.

müssen. Ein Beispiel soll zur Veranschaulichung herangezogen werden. Wenn sich eine junge Frau mit niedrigem sozioökonomischem Status in einem Betrieb bewirbt, kann davon ausgegangen werden, dass sie – bevor sie sich überhaupt bei diesem Betrieb beworben hat – mit Nachteilen konfrontiert war. So könnte es sein, dass sie schon in ihrer Schulausbildung nicht ihr ganzes Potenzial ausschöpfen konnte, da ihre Eltern ihr keine Nachhilfe bezahlen konnten oder sie nicht bestmöglich fördern konnten, da ihnen die finanziellen Mittel nicht zur Verfügung standen.

Fraglos können Kritiker*innen an dieser Stelle einhaken und meinen, dass dann wohl jeder Bewerbungsprozess ungerecht sei, denn alle unterschiedlichen Erfahrungen und Chancen bis zum Zeitpunkt der Bewerbung können in die Bewerbung nicht miteinbezogen werden.³⁷ Dennoch ist es essenziell, anzuerkennen, dass diese Unterschiede existieren und vom Beginn des Bewerbungsprozesses an Ungerechtigkeiten bedeuten können.

Es scheint lohnend, einen Blick auf mögliche Konsequenzen von Implicit Biases zu werfen. Leuschner schreibt an dieser Stelle von der selbsterfüllenden Prophezeiung im Zusammenhang mit impliziten Vorurteilen.³⁸ So führen die genannten Nachteile von Frauen in der Philosophie beispielsweise dazu, dass

Vorurteile [...] zu einem unangenehmen Arbeitsumfeld [führen] und zu unfairen Bewertungen; diese erschweren es den Betroffenen, ihr Potential zu präsentieren oder überhaupt zu entwickeln; dies bestätigt wiederum den Außenseiterstatus der betroffenen Gruppe und damit letztlich die uneingestanden Vorurteile ihren Mitgliedern gegenüber.³⁹

Wenn also von den negativen Konsequenzen von Implicit Biases ausgegangen wird, so wird ersichtlich, dass das Prinzip der Bestenauswahl auch hinsichtlich des Münzwurfs auf ein instabiles Fundament baut.⁴⁰ Wenn die unangemessene Bewertung von Leistungen in der Vergangenheit von Personen, die sozial-unterrepräsentierten Gruppen angehören, ein Problem darstellt, so wird auch der Münzwurf und somit die augenscheinliche Anwendung des Zufalls zum Problem.⁴¹ Schließlich ist der Münzwurf nur dann sinnvoll, wenn angenommen wird, dass das zuvor getätigte Ranking, aus dem zwei oder mehrere Personen als gleich qualifiziert hervorgegangen sind, tatsächlich und von Beginn an gerecht abgelaufen ist.⁴²

³⁷ Dieser Umstand spielt in Bezug auf das Chancengleichheitsmodell eine wichtige Rolle (siehe Kapitel 3.2.2 *Limitationen*).

³⁸ Vgl. Leuschner, „Why So Low? On Indirect Effects of Gender Bias in Philosophy,“ 243.

³⁹ Bratu, „Ist die Praxis bevorzugter Anstellung moralisch zulässig?,“ 316.

⁴⁰ Vgl. ebd. 316.

⁴¹ Vgl. ebd. 316.

⁴² Vgl. ebd. 316.

Durch diese Erläuterungen zu den implizierten Vorurteilen wurde deutlich, dass das Prinzip der Bestenauswahl nicht ausreichend und die Nutzung der Quotenregelung gefordert ist. Die Vielzahl an Ansätzen zur moralphilosophischen Legitimation der Quotenregelung wird im Wesentlichen von zwei Hauptzugängen bestimmt. Nach Beate Rössler ist der Kern dieser Zugänge schon bei Aristoteles zu finden.⁴³ Es wird zwischen *distributiver* und *retributiver*, zwischen *ausgleichender* und *austeilender* Gerechtigkeit unterschieden.⁴⁴ „Während die Idee der retributiven Gerechtigkeit sich auf den Ausgleich oder die Wiedergutmachung vergangenen Unrechts bezieht, hat die distributive Gerechtigkeit die gerechte Verteilung vorhandener Güter zum Thema.“⁴⁵ Folgend soll ein Beispiel herangezogen werden, um diese wesentliche Differenzierung zwischen *distributiver* und *retributiver* Gerechtigkeit im Hinblick auf die Legitimationsformen der Quotenregelung darzustellen.

Wenn in einem Bewerbungsprozess eine Frau dem gleich kompetenten Mann vorgezogen wird und somit die Quotenregelung greift, so kann dies im Wesentlichen auf zweifache Weise – auf Basis der *distributiven* und *retributiven* Gerechtigkeit – begründet und gerechtfertigt werden.

Einerseits kann die bevorzugte Anstellung aufgrund des Umstandes erfolgen, dass Frauen zuvor und auch gegenwärtig bei der Stellenvergabe Diskriminierung erleben (mussten) und nun eine Kompensation dessen die Einstellung der Frau legitimiert. Hierbei handelt es sich um einen Kompensationsgedanken.⁴⁶ Andererseits kann begründet werden, dass

die zu vergebenen Stellen in einer Gesellschaft und der damit einhergehende materielle Verdienst ein gerecht zu verteilendes Gut sei, das an alle gesellschaftlichen Gruppen – Frauen, Männer, Angehörige von ethnischen Minderheiten – gerecht verteilt werden müsse, ohne daß also eine Gruppe mehr davon bekommen dürfe als eine andere.⁴⁷

An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass im Zuge der hier angestellten Betrachtungen die Differenzierung dieser beider Zugänge sinnvoll ist, von einem Schwarz-Weiß-Denken abzuraten ist, zumal es auch Modelle gibt, die beide Zugänge miteinander vereinen.⁴⁸ Diese beiden Ansätze wurden in dieser Arbeit bewusst ausgewählt, da sie als konträr zueinander betrachtet werden können.⁴⁹ Im Folgenden werden ihre Auswahl zur Legitimierung näher

⁴³ Vgl. Rössler, „Quotierung und Gerechtigkeit: Ein Überblick über die Debatte,“ 16.

⁴⁴ Vgl. ebd. 16

⁴⁵ Ebd. 17.

⁴⁶ Vgl. ebd. 16.

⁴⁷ Ebd. 16.

⁴⁸ Vgl. ebd. 17.

⁴⁹ In den folgenden Kapiteln wird an diversen Stellen ersichtlich, dass das Kompensationsmodell und das Chancengleichheitsmodell auch Gemeinsamkeiten aufweisen. Dennoch ist die Tatsache, dass das eine Modell einem

begründet, die beiden Zugänge per se erläutert und hinsichtlich verschiedener Aspekte gegeneinander abgewogen, um schließlich beantworten zu können, inwiefern das Kompensationsmodell und das Chancengleichheitsmodell der moralphilosophischen Legitimation der Quotenregelung eine sinnvolle Basis liefern.

3.2 Zwei konträre Zugänge

Das Kompensationsmodell basiert auf der Annahme, Unrecht müsse wiedergutmacht werden.⁵⁰ Personen, die diskriminiert wurden, haben also Anspruch auf eine Form der Kompensation des Unrechts, unter dem sie leiden mussten. Wer die Personen sind, über die gesprochen wird, ist dabei essenziell. Interessanterweise wird beim Kompensationsmodell das Unrecht Einzelner auf Gruppen übertragen.⁵¹

Ein Beispiel soll dies veranschaulichen. Wenn eine Frau und ein Mann mit gleichen Kompetenzen und Fähigkeiten sich bei einer Stelle in einem Bereich bewerben, in dem fast ausschließlich als männlich gelesene Personen tätig sind, so würde aus Sicht des quotenbefürwortenden Kompensationsmodells die Frau den Vorzug für die Stelle bekommen. Dies ist auch bei anderen Legitimationsstrategien der Quotenregelung der Fall. Entscheidend ist an dieser Stelle, mit welcher Begründung die Frau die Stelle bekommen würde. Ausgehend vom Kompensationsmodell würde die Frau die Stelle bekommen, weil Frauen in der Vergangenheit Unrecht widerfahren ist. Es ist bedeutsam, dass der Begriff *Frau* im letzten Satz im Plural steht.

Denn natürlich muß die einzelne Frau, die bei einer Stellenvergabe bevorzugt wird, nicht nachweisen, wo und auf welche Weise sie in ihrer Biographie diskriminiert wurde, sondern die Tatsache allein, daß sie einer gesellschaftlich diskriminierten Gruppe angehört, reicht aus, um sie zu bevorzugen.⁵²

In seiner Anwendung hat sich das Kompensationsmodell als eine Art direkte Antwort auf vergangenes Unrecht als praktikabel erwiesen. Es ist einfach zu eruieren, welchen sozial-unterrepräsentierten Gruppen Unrecht widerfahren ist und welche Gruppen somit ein Recht auf eine Kompensation dieses Unrechts haben. Andere Legitimationsformen der Quotenregelung, wie

retributiven und das andere einem *distributiven* Gerechtigkeitsgedanken entspringt, ein wesentliches Unterscheidungsmoment, das unter anderem eine Gegenüberstellung genau dieser beider Modelle sinnvoll macht.

⁵⁰ Vgl. Robert Fullinwider, „Umgekehrte Diskriminierung und Chancengleichheit,“ in *Quotierung und Gerechtigkeit*, hrsg. Beate Rössler (Frankfurt a.M./New York: Campus, 1993), 104.

⁵¹ Vgl. Rössler, „Quotierung und Gerechtigkeit: Ein Überblick über die Debatte,“ 17.

⁵² Ebd. 21.

später genauer ausgeführt werden soll, weisen diesen direkten Zusammenhang nicht auf und könnten in ihrer Umsetzung daher als problematisch gelten.

Dass in der Kompensation, die durch eine bevorzugte Anstellung realisiert wird, Probleme bewusst gemacht werden, stellt zudem einen niemals zu unterschätzenden Aspekt des kompensations-theoretischen Ansatzes dar – dazu folgendes Beispiel zur Veranschaulichung.

Aus Sicht des Kompensationsmodells ist eine schwarze Frau, die in einem Betrieb Anstellung findet, in dem bis dato hauptsächlich weiße Männer tätig waren, auf mehreren Ebenen sinnvoll. Einerseits kann davon ausgegangen werden, dass die Frau aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Hautfarbe Unrecht erfahren hat und daraus negative Folgen entstanden sind – wie beispielsweise, dass sie ihr Potenzial nicht vollständig ausschöpfen können. Zugleich ist es wahrscheinlich, dass die weiße, männliche Mehrheit im Betrieb zuvor bereits einige Vorteile für sich nutzen konnte, da ihr Potenzial besonders hoch eingeschätzt wurde. Dies stellt zwei wesentliche Ebenen des Kompensationsmodells dar. Auf erster Ebene geht es um Personen, denen Unrecht widerfahren ist, auf zweiter Ebene um Personen, die in der Vergangenheit Vorteile hatten und nun ausgleichend in den Hintergrund rücken sollen. Eine dritte Ebene, die sich schwer kritisieren lässt und den zukünftigen, idealistischen Nutzen des kompensations-theoretischen Ansatzes zur Legitimation der Quotenregelung aufzeigt, ist ebenfalls von Bedeutung. Es handelt sich hierbei um die Tatsache, dass der Kompensation eine Form der Moralisierung der Geschichte inhärent ist. So entsteht durch die Wiedergutmachung vergangenen Unrechts, ein Nicht-Vergessen, ein Erinnern.⁵³ Dadurch, dass im wiedergegebenen Beispiel eine schwarze Frau bevorzugt angestellt wird, entstehen Auswirkungen, die über die Person, die eine Anstellung bekommen oder nicht bekommen hat, hinausgehen. Denn jede Quotenregelung, die durch den kompensations-theoretischen Ansatz legitimiert wird, thematisiert vergangenes Unrecht und weist darüber hinaus auch auf die Wichtigkeit der Sichtbarmachung und Anerkennung von Opfern hin.

Bei einer Untersuchung des Kompensationsmodells ist wichtig festzuhalten, dass dieser Form der moralphilosophischen Legitimation der Quotenregelung eine Art der Beständigkeit innewohnt. Das Kompensationsmodell hat – in anderen Worten zu Papier gebracht – kein Ablaufdatum. So ist dieser Ansatz als ein fortlaufender Prozess des Kompensierens und Erinnerns zu verstehen. Ein weiterer wichtiger Aspekt des Kompensationsmodells ist sein präventiver Charakter. Die Tatsache, dass stetiges Kompensieren auch stetiges Erinnern bedeutet, birgt auch

⁵³ An dieser Stelle wird deutlich, weswegen der Begriff der Wiedergutmachung sinnvoller ist als der Begriff der Wiederherstellung. Kein vergangener Zustand wird wiederhergestellt, doch wird Unrecht wiedergutmacht und durch das Erinnern wird der vergangene Zustand ins Gedächtnis gerufen.

den Hinweis darauf, was zukünftig vermieden werden muss, wie ein Beispiel verdeutlichen soll. Angenommen eine dunkelhäutige Frau bekommt durch das Heranziehen der Quotenregelung eine Arbeitsstelle. Da sie mithilfe der Quotenregelung die zu besetzende Stelle bekommen hat und einem weißen Mann vorgezogen wurde, wird Unrecht, das Frauen und dunkelhäutigen Personen in der Vergangenheit angetan wurde, thematisiert. In dieser bevorzugten Anstellung vollzieht sich also eine Erinnerung, ein Nicht-Vergessen vergangenen Unrechts, das präventiv gegen zukünftiges Unrecht wirken kann. Mit der bevorzugten Anstellung durch das Kompensationsmodell findet eine Beschäftigung mit vulnerablen Gruppen und ihrer Geschichte statt und wird auch in den Fokus der allgemeinen Aufmerksamkeit gerückt.

Durch die Beschreibung des Kompensationsmodells wird ersichtlich, dass dieses einem *retributiven* Gerechtigkeitsgedanken entspringt.⁵⁴ Im Gegensatz hierzu fußt das Chancengleichheitsmodell auf einem *distributiven* Gerechtigkeitsgedanken.⁵⁵

Im Folgenden wird das Chancengleichheitsmodell in Kürze wiedergegeben, um anschließend zu verdeutlichen, warum genau dieses Modell sowie das Kompensationsmodell hier untersucht und einander gegenübergestellt werden.

Das Prinzip der Chancengleichheit findet seinen Ursprung in der Annahme, es gäbe in der Gesellschaft soziale Positionen, die unterschiedlich attraktiv sind.⁵⁶ Von vollkommener Chancengleichheit kann nur dann die Rede sein, wenn alle Menschen die gleiche Chance haben, eine bestimmte soziale Position zu erreichen.⁵⁷ An dieser Stelle muss eine wesentliche semantische Differenzierung vorgenommen werden, denn Chancengleichheit kann zwei Bedeutungen haben. Einerseits kann, wenn in philosophischer Literatur von Chancengleichheit zu lesen ist, Chancengleichheit *formal* verstanden werden.⁵⁸ Es ist von großer Bedeutung für diese Arbeit hier festzulegen, dass, wenn vom Chancengleichheitsmodell die Rede ist, niemals *formale* Chancengleichheit, sondern stets *faire* Chancengleichheit gemeint ist. Diese begriffliche Unterscheidung wird im Kapitel zu den Begriffsexplikationen genauer erläutert (siehe 3.2.1 *Begriffsexplikationen*).

Im Prinzip ist das Chancengleichheitsmodell als ein zukunftsorientierter Ansatz zu begreifen. Darum wird auch häufig vom Modell zukünftiger Chancengleichheit gesprochen. Im Gegensatz

⁵⁴ Vgl. ebd. 17.

⁵⁵ Vgl. ebd. 18.

⁵⁶ Vgl. Kirsten Meyer, „Chancengleichheit,“ in *Handbuch Gerechtigkeit*, hrsg. Anna Goppel, Corinna Mieth und Christian Neuhäuser (Stuttgart: Metzler, 2016), 164.

⁵⁷ Vgl. ebd. 164.

⁵⁸ Vgl. ebd. 164.

zum Kompensationsmodell, das dem Unrecht, das in der Vergangenheit geschehen ist, wiedergutmachend begegnet, strebt das Chancengleichheitsmodell das Ideal der „gerechten Gesellschaft“ an.⁵⁹ Beate Rössler schreibt hierzu: „Die Idee der gerechten Gesellschaft impliziert dabei, daß alle gesellschaftlich relevanten Gruppen auf allen Ebenen der Gesellschaft in der ihnen zahlenmäßig angemessenen Weise repräsentiert sind oder sein können.“⁶⁰

Einerseits ist die Tatsache, dass sich beide Zugänge in wesentlichen Merkmalen, besonders hinsichtlich der Argumentationsweise, unterscheiden, ein Grund für die Gegenüberstellung. Zugleich ist ein bedeutsamer Grund für die Verwendung dieser beiden Zugänge das häufige Vorkommen beider Ansätze in der philosophischen Literatur. Dies deutet darauf hin, dass es sich hierbei um zwei besonders wichtige Zugänge handelt. Darüber hinaus ist es sinnvoll, einen *distributiven* und einen *retributiven* Gerechtigkeitsgedanken in die Untersuchung miteinzubeziehen, um ein facettenreiches Spektrum abzubilden und analysieren zu können, welche Legitimationsstrategie einen sinnvollen Zugang zur Legitimation der Quotenregelung darstellt.

Trotz der Differenzierung zwischen *distributiver* und *retributiver* Legitimation der Quotenregelungen soll darauf hingewiesen werden, dass obwohl das Kompensationsmodell und das Chancengleichheitsmodell jeweils eher dem einen und anderen Ansatz zuzuordnen sind, sich einzelne Denker*innen, obwohl sie sich einem bestimmten Modell zugehörig fühlen, dennoch und teilweise weniger radikal das *distributive* oder *retributive* Gerechtigkeitsverständnis vertreten.

Obgleich das Kompensations- oder das Chancengleichheitsmodell gerade im Zentrum stehen, ist es von Bedeutung, besonders wenn ein Blick zurück auf das Prinzip der Bestenauswahl geworfen wird, dass zwischen schwachen und starken Positionen unterschieden wird. Folgend wird darum an unterschiedlichen Stellen diese Differenzierung angewandt. Nur so können beide Legitimationsstrategien in ihrem Facettenreichtum dargestellt werden. Zusätzlich soll damit verhindert werden, dass sowohl das Kompensations- als auch das Chancengleichheitsmodell einseitig dargestellt werden. Somit kann die Frage, welches Modell als sinnvoller angesehen werden kann, um die Quotenregelung zu legitimieren, in umfassenderer Weise beantwortet werden. Durch die folgende Darstellung der Unterscheidung zwischen schwachen und starken Positionen wird ersichtlich, weswegen diese Unterscheidung für diese Arbeit von Bedeutung ist und auch häufig in der moralphilosophischen Literatur vorgenommen wird.

⁵⁹ Vgl. Rössler, „Quotierung und Gerechtigkeit: Ein Überblick über die Debatte,“ 18.

⁶⁰ Ebd. 18.

Im Wesentlichen kann zwischen Quotenbefürworter*innen mit starker Position, Quotenbefürworter*innen mit schwacher Position und Befürworter*innen der Bestenauswahl unterschieden werden.⁶¹ Bevor das, was trennt, untersucht wird, soll erst die wohl wichtigste Gemeinsamkeit festgehalten werden. Alle diese drei Positionen berücksichtigen das Potenzial von Bewerber*innen.⁶² Keiner dieser Ansätze kann also Willkürlichkeit unterstellt werden. Dies darzulegen ist wichtig, auch wenn das Feststellen dieser Tatsache auf den ersten Blick überflüssig erscheinen mag.

Einen wesentlichen Parameter in dieser Untersuchung stellt der Schwellenwert dar. Weswegen er für die vorliegende Untersuchung bedeutsam ist, zeigt sich wie folgt: Bewerben sich 20 Personen für eine Stelle als Koch*Köchin, besteht die Möglichkeit, sich dafür zu entscheiden, dass 20 Prozent der Bewerber*innen in die engere Auswahl kommen. Dann würden 4 von den 20 Personen den Schwellenwert erreichen. Andererseits wäre es jedoch auch möglich, bestimmte Kriterien vorab festzulegen, die gegeben beziehungsweise erfüllt sein müssen, um in die engere Auswahl zu gelangen. Beispielsweise könnte vorab die Anzahl an Jahren bestimmt werden, die der*die gesuchte Koch*Köchin bereits in Küchen gearbeitet haben muss. Fraglos entscheidet die Bestimmung des Schwellenwertes darüber, wie viele Personen schließlich Teil der engeren Auswahl sind.⁶³

Im Gegensatz zu Quotenbefürworter*innen, die eine schwache Position vertreten, und Befürworter*innen der Bestenauswahl akzeptieren Quotenbefürworter*innen mit starker Position, dass Personen, die den Schwellenwert, der anhand des Beispiels beschrieben wurde, übersteigen, potenziell die ausgeschriebene Stelle auch dann erhalten, wenn es Bewerber*innen gibt, die ihnen überlegen sind.⁶⁴ Damit ist gemeint, dass bei Quotenbefürworter*innen mit schwacher Position im Zweifelsfall, wenn zwei Personen die gleichen Kompetenzen haben, jene Person gewählt wird, die einer sozial-unterrepräsentierten Gruppe angehört. Im Gegensatz hierzu würde bei Befürworter*innen des Prinzips der Bestenauswahl ein Münzwurf durchgeführt werden.⁶⁵ Quotenbefürworter*innen mit starker Position stellen sich hiermit gegen die Maximierungsthese.⁶⁶ Das bedeutet, dass aus Sicht der Quotenbefürworter*innen mit starker Position

⁶¹ Wie an anderer Stelle bereits ausgeführt (siehe Kapitel 2 *Die*den Beste*n wählen*), ist es teilweise fraglich, strikt zwischen der Bestenauswahl und der Quotenregelung zu unterscheiden, zumal sich beide auch vereinen lassen. Dennoch ist an dieser Stelle die Unterscheidung sinnvoll, um die Unterscheidung zwischen schwachen und starken Positionen zu erklären.

⁶² Vgl. Bratu, „Ist die Praxis bevorzugter Anstellung moralisch zulässig?“, 308.

⁶³ Vgl. ebd. 308.

⁶⁴ Vgl. ebd. 308.

⁶⁵ Vgl. ebd. 308.

⁶⁶ Vgl. ebd. 308.

nicht zwingend jene Person gewählt werden muss, die das höchste Potenzial aufweist. Das zuvor dargelegte Beispiel soll hier erneut herangezogen werden. Angenommen in einem Bewerbungsverfahren zum*zur Koch*Köchin wurde festgelegt, dass von 20 Bewerber*innen vier den Schwellenwert erreichen. Bei diesen vier Personen handelt es sich um drei weiße Männer und eine dunkelhäutige Frau. Auch, wenn die drei Männer der Frau bezüglich ihres Potenzials überlegen wären, so würde allein die Tatsache, dass die dunkelhäutige Frau auch den Schwellenwert erreicht und darüber hinaus einer sozial-unterrepräsentierten Gruppe angehört für Quotenbefürworter*innen mit starker Position ausreichen, um die Stelle als Koch*Köchin mit der dunkelhäutigen Frau zu besetzen.

Quotenbefürworter*innen, die eine schwache Position vertreten, plädieren dafür, dass ausschließlich bei gleicher Kompetenz oder gleichem Potenzial für eine ausgeschriebene Stelle das Geschlecht, die Herkunft, das Queer-Sein etc. zum Auswahlkriterium werden soll. Somit sind jene, die eine schwache Position vertreten, für die Maximierung von Potenzial, was eine Gemeinsamkeit mit Befürworter*innen des Prinzips der Bestenauswahl⁶⁷ bedeutet.⁶⁸ Demnach würde in dem Szenario rund um den Beruf als Koch*Köchin die dunkelhäutige Frau nur dann die Stelle bekommen, wenn sie die gleichen Fähigkeiten und Kompetenzen hat wie ihre männlichen, weißen Mitstreiter. Würde sie ihnen in Bezug auf Kompetenzen und Fähigkeiten unterlegen sein, so würde die Quotenregelung nicht greifen, da die Maximierungsthese – neben Befürworter*innen der Bestenauswahl – auch bei Quotenbefürworter*innen mit schwacher Position im Vordergrund steht.

Was im Allgemeinen Quotenbefürworter*innen von Befürworter*innen des Prinzips der Bestenauswahl trennt, ist die ausschließliche Bewertung von abgefragtem und ersichtlich gewordenem Potenzial im Zuge eines Einstellungsverfahrens.⁶⁹ Dadurch, dass auch der Umstand, dass eine Person einer sozial-unterrepräsentierten Gruppe angehört, in die Auswahl miteinbezogen wird, stellen sich Quotenbefürworter*innen gegen die sogenannte Exklusivitätsthese.

⁶⁷ Die Differenzierung der Befürworter*innen der Bestenauswahl und Quotenbefürworter*innen mit schwacher Position bringt eine für diese Untersuchung wichtige Schwierigkeit mit sich, die an dieser Stelle jedenfalls thematisiert werden muss. Es könnte davon ausgegangen werden, dass Quotenbefürworter*innen mit schwacher Position auch den Namen *Befürworter*innen der Bestenauswahl* tragen sollten, zumal sie – wie beschrieben – ebenfalls für die Maximierung von Potenzial stehen. Dies würde jedoch zu Verwirrung führen und darum soll hier unterschieden werden. An dieser Stelle wird erneut kenntlich, dass es einige Schnittpunkte zwischen Befürworter*innen der Quotenregelung und Befürworter*innen der Bestenauswahl gibt. Die vorliegende kurze Darstellung zeigt darüber hinaus, dass die Unterscheidung zwischen starken und schwachen Positionen notwendig ist, um sich dem Themenkomplex adäquat anzunähern und in weiterer Folge herauszufinden, welches Modell die Quotenregelung in sinnvoller Weise legitimiert.

⁶⁸ Vgl. ebd. 308.

⁶⁹ Vgl. ebd. 308.

Die Exklusivitätsthese folgt dabei der Auffassung, dass allein das Potenzial für eine Anstellung maßgeblich ist.

Aus dieser Differenzierung zwischen Quotenbefürworter*innen mit starken Positionen, Quotenbefürworter*innen mit schwacher Position und Befürworter*innen der Bestenauswahl hat sich die obenstehende Differenzierung ergeben, die in der untenstehenden Tabelle in vereinfachter Weise dargestellt wird.

	Exklusivitätsthese	Maximierungsthese
Befürworter*innen des Prinzips der Bestenauswahl	X	X
Quotenbefürworter*innen schwache Position		X
Quotenbefürworter*innen starke Position		

Differenzierung dreier Positionen zur Quotenregelung

3.2.1 Begriffsexplikationen

Dieses Kapitel zu den Begriffsexplikationen soll sowohl beide Zugänge aus semantischer Perspektive fassbarer machen und auch die Möglichkeit bieten, Begriffe voneinander abzugrenzen. Darüber hinaus sollen auch die Begriffe Quotenregelung und Legitimation untersucht werden, da diese Begriffe und ihr Verständnis für die Beantwortung der Forschungsfrage wesentlich sind.

Zum Begriff der Quotenregelung:

Ganz allgemein bezeichnet der Begriff «Quotierung» die bevorzugte Behandlung von Frauen und Angehörigen diskriminierter Minderheiten bei der Vergabe von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Stipendien, Ämtern, Funktionen – kurz, bei allen Positionen, die in einer Gesellschaft besetzt werden können.⁷⁰

Beate Rössler erklärt, dass die Terminologie rund um Quotierung im Laufe der Zeit differenzierter wurde und es mittlerweile verschiedene Begrifflichkeiten gibt, wie beispielsweise „Frauenförderpläne“, „bevorzugte Einstellung“ und weitere.⁷¹ Da es in dieser Arbeit nicht ausschließlich um Quotenregelungen, die Frauen* berücksichtigen, geht, sondern darüber hinaus Quotenregelungen, die diverse sozial-unterrepräsentierten Gruppen beinhalten, thematisiert werden,

⁷⁰ Rössler, „Quotierung und Gerechtigkeit: Ein Überblick über die Debatte,“ 8.

⁷¹ Vgl. ebd. 8.

werden hier Begriffe, wie beispielsweise Frauenförderplan oder ähnliche Begriffe, nicht Anwendung finden. Bevorzugte An- und Einstellung ist eine Begrifflichkeit, die häufig im Diskurs rund um die Legitimation der Quotenregelung wiederzufinden ist. Es ist ein Begriff, der in dieser Arbeit an verschiedenen Stellen zur Anwendung kommt und als Synonym für den Begriff der Quotenregelung aufgefasst wird.

Bezüglich des Begriffes der Legitimation lässt sich festhalten, dass dieser vielfältig interpretiert werden kann. Wie sich zeigen wird, ist die Mehrdeutigkeit des Begriffs selbst Teil des Themas dieser Masterarbeit. Legitimation kann im Wesentlichen auf zweifache Weise interpretiert werden. Einerseits besteht die Möglichkeit, Legitimation im Sinne von Zulässigkeit und andererseits im Sinne von Verpflichtung zu verstehen. Die Frage nach dem Verständnis von Legitimation wird in dieser Arbeit im Kontext der Untersuchung näher ausgeführt.

Bevor Differenzierungen zwischen den zu untersuchenden Positionen vorgenommen werden, soll erst eine kurze Begriffsanalyse helfen, um die beiden Legitimationsstrategien semantisch zu verorten. Der Begriff der Kompensation ist im Zusammenhang mit der Quotenregelung nicht einfach zu bestimmen. So haben unterschiedliche Denker*innen diesen divers interpretiert. Um zu verstehen, um welchen Kompensationsbegriff es sich hier handeln soll, welcher im Sinne des Kompensationsmodells die Bedeutung am genauesten trifft, ist es aufschlussreich, auf den Philosophen Robert Fullinwider zu verweisen. In seinen Erläuterungen zu den verschiedenen Bedeutungen des Begriffs zeigt er auf, dass Kompensation, wie bei der Moralphilosophin Judith Jarvis Thomson im Zusammenhang mit bevorzugter Anstellung verwendet wird und am ehesten mit „Wiedergutmachung“ oder „Wiederherstellung“ gleichgesetzt werden kann.⁷² Im Gegensatz zum sehr allgemeinen Verständnis von Kompensation im Sinne von Ausgleich eines Mangels, soll im Zuge dieser Arbeit Kompensation als Maßnahme verstanden werden, die sich auf eine unrechte Tat, die in der Vergangenheit liegt, bezieht.⁷³

Wie eingangs geschildert, geht das Kompensationsmodell von einer Wiedergutmachungsidee aus. Dieser Gedanke soll die folgenden Zeilen begleiten. In dieser Arbeit wird Kompensation mit Wiedergutmachung übersetzt, zumal ein vergangener Zustand bezogen auf vergangenes Unrecht nicht wiederherstellbar ist. Stattdessen kann vergangenes Unrecht durch die bevorzugte Einstellung, also den Nutzen von Quotenregelungen, wiedergutmacht werden.

Folgend wird dem sensiblen Begriff der Chancengleichheit Raum gegeben. Warum dieser Begriff diskussionswürdig ist, soll nachstehend anhand eines Beispiels unter besonderer

⁷² Vgl. Robert Fullinwider, „Umgekehrte Diskriminierung und Chancengleichheit,“ 104.

⁷³ Vgl. ebd. 104.

Berücksichtigung der Frage: Wann können wir von Chancengleichheit sprechen?, erläutert werden. Im Wesentlichen gibt es nach Beate Rössler zwei Auffassung davon, wann von Chancengleichheit gesprochen werden kann.

- i. Chancengleichheit ist dann verwirklicht, wenn keine Person durch gesetzliche Regelungen an der Wahrnehmung ihrer Chancen, beispielsweise einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu erhalten, gehindert wird.⁷⁴
- ii. Nur wenn eine repräsentative Gleichheit aller gesellschaftlich relevanten Gruppen in allen Bereichen der Gesellschaft hergestellt werden würde, kann man von wirklicher Chancengleichheit reden.⁷⁵

Hier wird ersichtlich, dass die Begriffsanalyse der Chancengleichheit auch mit Schwierigkeiten verbunden ist. Wenn vom ersten hier wiedergegeben Chancengleichheitsbegriff (i) ausgegangen wird, dann wird augenscheinlich, dass die Wahrnehmung einer Person in Bezug auf ihre Chancengleichheit wichtig oder vielleicht ausreichend ist. Sollte Zweiteres der Fall sein, so sollte der erste Chancengleichheitsbegriff beiseitegelegt werden, denn wahrgenommene Chancengleichheit könnte durch unterschiedliche Voraussetzungen, zum Beispiel in Bezug auf einen niedrigen Bildungsstand, nicht tatsächliche Chancengleichheit bedeuten. Es ist also ratsam, den zweiten Chancengleichheitsbegriff (ii) heranzuziehen.

An dieser Stelle wird deutlich, dass die Repräsentativität ein wichtiger Parameter ist. Fraglos ist es schwierig, mit Blick auf das zweite Begriffsverständnis (ii) zu überlegen, was „gesellschaftlich relevante Gruppen“ sind, doch es kann angenommen werden, dass hierzu auch alle – in den letzten Seiten häufig genannten – sozial-unterrepräsentierten Gruppen gemeint sind und auch weitere. Daher wird hier vom zweiten Begriffsverständnis (ii) von Chancengleichheit ausgegangen werden. Dabei weist dieses Begriffsverständnis darauf hin, dass es sich hierbei um einen sehr komplexen Sachverhalt handelt. Die Untersuchung verschiedener Zugänge und Vertreter*innen der Legitimation der Quotenregelung mithilfe der Chancengleichheit sollen hierbei helfen, um sich der Chancengleichheit weiterhin zu nähern, wobei diese kurze Begriffsanalyse ein Fundament hierfür darstellt.

Eine zweite wesentliche, zuvor bereits in Kürze angeschnittene Differenzierung in Bezug auf den Begriff der Chancengleichheit, soll im Folgenden vorgenommen werden. Wenn in dieser Arbeit Chancengleichheit untersucht wird, so ist damit die sogenannte *faire* Chancengleichheit und niemals *formale* Chancengleichheit gemeint. *Formale* Chancengleichheit kann in

⁷⁴ Vgl. Rössler, „Quotierung und Gerechtigkeit: Ein Überblick über die Debatte,“ 20.

⁷⁵ Vgl. ebd. 20.

Zusammenhang mit dem Prinzip der Bestenauswahl gebracht werden, denn *formale* Chancengleichheit bedeutet, dass „die Vergabe bestimmter Positionen (z.B. auf dem Arbeitsmarkt) allein von der Qualifikation abhängen sollte, nicht jedoch von Merkmalen, die für den Aufgabenbereich der Position nicht relevant sind (wie etwa dem Geschlecht).“⁷⁶ Die Chancengleichheit, die in dieser Arbeit beschrieben und diskutiert wird, geht auf das Prinzip fairer Chancengleichheit nach John Rawls zurück. Folgend soll ein Ausschnitt aus Rawls *Gerechtigkeit als Fairneß* verdeutlichen, wie der Begriff *fairer* Chancengleichheit in dieser Arbeit verwendet wird.

Das Prinzip besagt [...], wenn alle Menschen gleich behandelt werden sollen, wenn wirkliche Chancengleichheit herrschen soll, dann müsse die Gesellschaft sich mehr um diejenigen kümmern, die mit weniger natürlichen Gaben oder in weniger günstige gesellschaftliche Positionen geboren werden. Der Gedanke ist der, die zufälligen Unterschiede möglichst auszugleichen. Nach diesem Prinzip würde man vielleicht mehr für die Bildung der weniger Begabten als der Begabteren aufwenden, jedenfalls in einem bestimmten Lebensabschnitt, etwa den ersten Schuljahren.⁷⁷

Durch diesen Ausschnitt wird klar deutlich, von welchem Chancengleichheitsbegriff nun ausgegangen wird. *Faire* Chancengleichheit bedeutet also, zufällige Unterschiede auszugleichen. Dies kann auf sämtliche Diskriminierungskategorien bezogen werden.

Ein Beispiel soll nun den Unterschied zwischen *formaler* und *fairer* Chancengleichheit verdeutlichen. Wenn die Eigentümerin eines Betriebes bestimmt, dass alle Menschen, die einen Migrationshintergrund haben, sich nicht für eine offene Stelle in ihrem Betrieb bewerben dürfen, also schon vorab keine Möglichkeit haben am Bewerbungsprozess teilzunehmen, so ist weder die *faire* noch die *formale* Chancengleichheit gegeben.⁷⁸ Wenn die Eigentümerin nun festlegen würde, dass alle Menschen am Bewerbungsprozess teilnehmen können, dann wäre zumindest die *formale* Chancengleichheit gegeben. Damit von *fairer* Chancengleichheit gesprochen werden kann, muss nicht nur gegeben sein, dass die Eigentümerin jede Person als Bewerber*in akzeptiert, darüber hinaus müssen auch alle Menschen die gleiche Chance haben sich zu qualifizieren.⁷⁹ Das bedeutet, dass Unterschiede im Bewerbungsprozess berücksichtigt werden, damit Menschen im Bewerbungsprozess ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Weiters auch, dass in der Vergangenheit Unterschiede berücksichtigt wurden, sodass alle Menschen auch in der Vergangenheit ihr volles Potenzial haben ausschöpfen konnten. Hier wird deutlich – *formale*

⁷⁶ Kirsten Meyer, „Chancengleichheit“, 164f.

⁷⁷ John Rawls, *Gerechtigkeit als Fairneß. Ein Neuentwurf* (Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2006), 121.

⁷⁸ Vgl. Kirsten Meyer, „Chancengleichheit“, 164f.

⁷⁹ Vgl. ebd. 164f.

Chancengleichheit mag leicht umzusetzen zu sein, *faire* Chancengleichheit ist jedoch an komplexe gesellschaftliche Strukturen gebunden. Zweiteres ist das, was im Folgenden gemeint ist, wenn von Chancengleichheit geschrieben wird.

3.2.2 Limitationen

Durch die Untersuchung beider moralphilosophischer Zugänge zur Legitimation der Quotenregelung wurden Limitationen in der Umsetzung und in der Argumentation selbst ersichtlich, die in diesem Abschnitt der Arbeit behandelt werden. Um zu bestimmen, inwiefern das Kompensations- und Chancengleichheitsmodell einen sinnvollen Zugang darstellen, um die Quotenregelung moralphilosophisch zu legitimieren, müssen auch Limitationen beider Zugänge diskutiert werden.

Bevor Judith Thomsons Ansatz dargelegt und untersucht werden kann, muss erst festgehalten werden, dass sie, bevor sie das Kompensationsmodell als sinnvollen Ansatz zur Legitimation der Quotenregelung darlegt, eine Art Distanzierung vornimmt. Judith Thomson erläutert, dass sie sich in ihren Analysen nur der spezifischen Quotenregelung widmet, bei der mehrere Kandidat*innen gleich gut für einen Platz an einer Universität oder an einer beruflichen Funktion geeignet sind und die Entscheidung schließlich auf die unterrepräsentierte Gruppe, auf die Diskriminierungskategorie fällt.⁸⁰ Kurzum: Thomson setzt den*die Leser*in darüber in Kenntnis, dass sich ihre Erläuterungen und ihre Legitimation nur auf die Quotenregelung bei gleichen Fähigkeiten beziehen.⁸¹ Das bedeutet, dass sie sich vordergründig der schwachen Position widmet. Diese Position steht, wie zuvor beschrieben, für die Maximierung von Potenzial (Maximierungsthese), zugleich jedoch wird das ausschließliche Heranziehen von Potenzial (Exklusivitätsthese) abgelehnt.

Mit Hinblick auf das sogenannte Reißverschlussprinzip oder diverse Prozentregelungen wird ersichtlich, dass Judith Thomson einen wesentlichen Bereich der Quotenregelung mit ihrer Abgrenzung ausspart. Das Reißverschlussprinzip, das häufig für Frauenquotenregelungen verwendet wird⁸², sieht vor, gleich viele Männer wie Frauen einzustellen. Prozentregelungen sollen

⁸⁰ Vgl. Judith Thomson, „Bevorzugung auf dem Arbeitsmarkt,“ in *Quotierung und Gerechtigkeit*, hrsg. Beate Rössler (Frankfurt a.M./New York: Campus, 1993), 29.

⁸¹ Vgl. ebd. 29.

⁸² Das Reißverschlussprinzip kann ebenfalls für andere Formen der Quotenregelung verwendet werden, nicht ausschließlich für Frauenquoten. So kann das Reißverschlussprinzip auch in Bezug auf das Vorhandensein eines Migrationshintergrunds, einen niedrigen sozioökonomischen Status oder andere Diskriminierungskategorien

ebenfalls dabei helfen, die Quotenregelung durchzusetzen, wobei an dieser Stelle anzumerken ist, dass Prozentregelungen teilweise niedrig angesetzt sind und somit einen weniger großen Einfluss haben können als das Reißverschlussprinzip.

Es darf nicht missachtet werden, dass Quotenregelungen auch dort greifen, wo Menschen, die weniger geeignet sind für eine Stelle oder einen Platz an einer Universität, den Vorzug bekommen.⁸³ Schließlich ist auch von Vorrangregel die Rede und Vorrang schließt nicht mit ein, dass mehrere Personen in einem Bewerbungsprozess die gleichen Kompetenzen und Fähigkeiten haben und jene Person gewählt wird, die der unterrepräsentierten Gruppe oder Kategorie angehört. Es mag auch sein, dass eine Person gewählt wird, die weniger gute Fähigkeiten und Kompetenzen hat als ein*e andere*r Bewerber*in, weil sie einer unterrepräsentierten Kategorie angehört. Quotenregelungen werden schließlich nicht nur im Zweifelsfall und bei gleichen Fähigkeiten und Kompetenzen herangezogen, was Prozentregelungen und das Reißverschlussprinzip verdeutlichen.

Wenn Judith Thomson nun ihre Erläuterungen unter dem Einwand darlegt, dass sich ihre Legitimation zur Quotenregelung nur auf Situationen beziehen, in denen Personen mit gleichen Kompetenzen und Fähigkeiten einander gegenüberstehen, so bedeutet dies, dass Thomson die Quotenregelung, die unter starker Kritik steht, in ihrer Untersuchung nicht direkt thematisiert. Damit ist gemeint, dass die Form der Quotenregelung, die Maßnahmen zur Anwerbung, Förderung oder bevorzugten Anstellung auch bei niedrigeren Fähigkeiten und Kompetenzen legitimiert, nicht ausdrücklich behandelt wird.

So entsteht die Frage, ob Thomson sich der Kritik entzieht, die weit über die bevorzugte Anstellung unterrepräsentierter Gruppen bei gleichen Kompetenzen und Fähigkeiten hinausgeht. Wäre dies der Fall, so würde Thomson eine schwache Position vertreten. Nachstehend wird erläutert, weswegen Thomson jedoch nicht eindeutig als Vertreterin der schwachen Position angesehen werden kann, wenngleich dies auf einen ersten Blick angenommen werden könnte.

Thomson argumentiert nach der Offenlegung des erläuterten Einwandes, dass aus ihrer Sicht bei jenen Fällen, die sie untersucht, die Bevorzugung nicht als ungerecht angesehen werden soll

Anwendung finden. Dennoch muss angemerkt werden, dass das Reißverschlussprinzip häufig herangezogen wird, um sogenannte Frauenquoten umzusetzen.

⁸³ Hier ist es sinnvoll, auf die Differenzierung zwischen starken und schwachen Positionen zu verweisen (siehe Kapitel 2 *Die *den Beste*n wählen*). Es bestünde die Möglichkeit, an dieser Stelle davon auszugehen, dass Judith Thomson eine schwache Position in Bezug auf die Legitimation der Quotenregelung vertritt. Das würde bedeuten, dass sie für die Maximierungsthese einsteht und sich gegen die Exklusivitätsthese stellt. Dem soll jedoch widersprochen werden, zumal im Folgenden ersichtlich werden wird, dass die Limitation, die Judith Thomson hier vornimmt, nicht in der Striktheit interpretiert werden sollte, wie das auf einen ersten Blick sinnvoll erscheint.

und Begründungen, die sie hierbei liefert, auch für andere Fälle gelten sollen.⁸⁴ Hierbei wird sichtbar, dass sich Thomson nicht klar gegen die bevorzugte Anstellung unterrepräsentierter Gruppen bei niedrigeren Fähigkeiten und Kompetenzen ausspricht. Sie stellt sich dabei nicht gegen die starke Position. Dennoch ist zu kritisieren, dass Thomson diesen wesentlichen Aspekt ausspart. Sie schreibt in diesem Zusammenhang: „Über diese Dinge werde ich kein Wort verlieren.“⁸⁵

An dieser Stelle könnte gegen diese Masterarbeit eingewandt werden, dass Thomson wohl keine gute Wahl sein könnte, um die Legitimation der Quotenregelung zu untersuchen, zumal sie durch ihren Einwand nicht alle wesentlichen Aspekte beleuchtet. Oder anders gesagt: Vielleicht spart Thomson jenen Aspekt aus, der besonders diskussionswürdig ist und um den sich die Debatte im Wesentlichen dreht. Es könnte nämlich unterstellt werden, dass es sinnfrei sei, ausschließlich die schwache Position zu legitimieren. An dieser Stelle ist jedoch wichtig zu betonen, dass Judith Thomsons Limitation nicht zu radikal gelesen werden sollte, zumal sie im weiteren Verlauf ihres Textes *Bevorzugung auf dem Arbeitsmarkt* Beispiele heranzieht, in denen Personen nicht gleiche Fähigkeiten und Kompetenzen haben. Dies wird in dieser Arbeit als Hinweis dafür gedeutet, dass Thomson durch die vordergründige Auseinandersetzung mit der schwachen Position dem*r Leser*in zu verdeutlichen versucht, dass die Quotenregelung per se nicht abzulehnen ist. Es kann sein, dass dies den*die Leser*in dazu motiviert, der starken Position ebenfalls positiver entgegenzutreten. Für den Zweck dieser Arbeit ist es wesentlich, dieses Spektrum zu öffnen und Thomsons Text in jener Art und Weise zu lesen, dass davon ausgegangen werden kann, dass Thomson durchaus auch die moralphilosophisch-herausfordernden Fälle – nämlich die Wirkung der Quotenregelung bei niedrigeren Kompetenzen und Fähigkeiten – meint, wenn sie Aussagen über die Legitimation der Quotenregelung trifft.

Weiters sei anzumerken, dass genau die Tatsache, dass Thomson in ihrer Analyse nur bevorzugte Anstellung bei gleichen Fähigkeiten und Kompetenzen thematisiert und einen wichtigen Teil ausspart, dem*der kritischen Leser*in aufzeigt, dass die Legitimation der Quotenregelung komplex ist. Darüber hinaus wird deutlich, dass für eine umfassende Legitimation mehrere Ansätze zur Rate gezogen werden müssen.

Der zweite Ansatz, der untersucht wird, ist das Chancengleichheitsmodell. Auch hier gibt es wesentliche Limitationen, die angeführt werden müssen, um aufzuzeigen, dass sowohl das Kompensations- als auch das Chancengleichheitsmodell nicht zu missachtende Grenzen

⁸⁴ Vgl. ebd. 29f.

⁸⁵ Ebd. 29.

aufweisen. Im Gegensatz zum Kompensationsmodell, bei dem sich die angeführte Limitation im Wesentlichen darauf konzentriert, in einer möglichst sanften Weise zu argumentieren, die kaum Angriffsmöglichkeiten bietet, entstehen Limitationen des Chancengleichheitsmodells vor allem im Hinblick auf seine praktische Umsetzung. An dieser Stelle könnte die Möglichkeit der Operationalisierung als Limitation verstanden werden. Um dies zu verdeutlichen, wird wieder ein Blick zurück auf die Beschreibung des Prinzips der Chancengleichheit geworfen. Das Prinzip der Chancengleichheit findet seinen Ursprung wie erwähnt in der Annahme, es gäbe in der Gesellschaft verschiedene soziale Positionen, die unterschiedlich attraktiv sind.⁸⁶ Von vollkommener Chancengleichheit ist dann die Rede, wenn alle Menschen die gleiche Chance haben, eine bestimmte soziale Position zu erreichen.⁸⁷ Die Quotenregelung muss nach Ansicht von Vertreter*innen des Chancengleichheitsmodells nur so lange angewandt werden, bis eine repräsentative Gleichheit aller gesellschaftlich relevanten Gruppen in allen Bereichen der Gesellschaft vorherrscht.⁸⁸ An dieser Stelle kann die Schwierigkeit zu bestimmen, wann dieser Fall nun eingetreten ist, als Limitation angesehen werden. Dementsprechend wird der Begriff der repräsentativen Gleichheit hier als Limitation aufgefasst, zumal dieser divers interpretiert werden kann und die Frage somit offenbleibt, wann das Ziel der repräsentativen Gleichheit erreicht ist. Weiters ist fraglich, ob vollkommene Chancengleichheit, wie sie bereits definiert wurde, in der Realität überhaupt möglich ist.

Darüber hinaus muss festgehalten werden, dass dem Chancengleichheitsmodell ein (zumindest angedachtes) Ablaufdatum inhärent ist. So benötigt es die Quotenregelung nur bis zu dem Zeitpunkt, in dem Chancengleichheit in allen Bereichen gegeben ist. Wirkliche Chancengleichheit herrscht dann vor, wenn eine repräsentative Gleichheit aller gesellschaftlich relevanter Gruppen in allen Bereich der Gesellschaft hergestellt ist.⁸⁹ Wenn dies nun erreicht wäre, wenn Frauen*, queere Personen, Menschen mit niedrigem sozioökonomischem Status etc. in allen Bereichen in ausreichendem Maße vertreten wären, so wäre es nicht mehr von Bedeutung, eine Quote umzusetzen. Erst, wenn sich dieser Umstand ändern würde, bestimmte Gruppen (erneut) sozialunterrepräsentiert sind, müsste eine Quotenregelung wieder herangezogen werden. Hier wird deutlich, dass die Quotenregelung im Sinne des Chancengleichheitsmodell zeitlich begrenzt ist. Fraglos muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass wir es hierbei mit einem Szenario, das einer idealistischen Utopie gleicht, zu tun haben. Es ist dennoch wichtig zu verstehen, dass

⁸⁶ Vgl. Kirsten Meyer, „Chancengleichheit,“ in *Handbuch Gerechtigkeit*, hrsg. Anna Goppel, Corinna Mieth und Christian Neuhäuser (Stuttgart: Metzler, 2016), 164.

⁸⁷ Vgl. ebd. 164.

⁸⁸ Vgl. Rössler, „Quotierung und Gerechtigkeit: Ein Überblick über die Debatte,“ 20.

⁸⁹ Vgl. ebd. 20.

dieses potenzielle Ablaufdatum integrativer Bestandteil des Chancengleichheitsmodells ist. Es wäre auch denkbar, dass die Tatsache, dass die Umsetzung der Quotenregelung durch das Chancengleichheitsmodell zeitlich begrenzt ist, Quotengegner*innen weniger skeptisch stimmen könnte. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass hierbei das Missachten der Exklusivitätshypothese, also das ausschließliche Heranziehen von Potenzial zur Entscheidung bei einer Stellenvergabe, nur so lange in den Hintergrund rückt, bis es nach konsequenter und erfolgreicher Umsetzung der Chancengleichheit wieder in den Vordergrund rücken darf.

Es sei jedenfalls festzuhalten, dass auch, wenn davon auszugehen ist, dass die repräsentative Gleichheit aller gesellschaftlich relevanter Gruppen in allen Bereich der Gesellschaft niemals eintreten wird, dieser Umstand als eine Limitation im Diskurs, nämlich eine zeitliche Limitation, angesehen werden kann.

3.2.3 Das Vorbild und seine Notwendigkeit

In der philosophischen Literatur zur Legitimation der Quotenregelung zeigt sich, dass die Vorbildwirkung einiger Legitimationsstrategien einen ihrer wesentlichen Bestandteile ausmacht. So wird die Rolle des Vorbildes ebenfalls in den beiden hier untersuchten Legitimationsstrategien von unterschiedlichen Autor*innen beschrieben. Dabei fällt auf, dass sich die Rollen des Vorbildes in der Argumentation beider Legitimationsstrategien unterscheiden. Um festzustellen, inwiefern das Kompensationsmodell und das Chancengleichheitsmodell einen sinnvollen Zugang zur Legitimation der Quotenregelung darstellen, ist es daher notwendig, die Position des jeweiligen Vorbildes zu untersuchen.

Thomson führt zwei Behauptungen an, die wichtige Parameter in der Diskussion um die Legitimation der Quotenregelung darstellen. Die erste Behauptung ist, dass „Schwarze besser bei Schwarzen, Frauen besser bei Frauen lernen“⁹⁰, die zweite besagt, dass dunkelhäutige Personen und Studentinnen Vorbilder bräuchten, damit sie wissen, dass auch sie Akademikerinnen werden können.⁹¹

An der ersten Behauptung kritisiert Thomson zwei Aspekte. Erstens ließe die erste Behauptung darauf schließen, dass wenn dunkelhäutige Personen besser bei dunkelhäutigen Personen lernen

⁹⁰ Judith Thomson, „Bevorzugung auf dem Arbeitsmarkt,“ in *Quotierung und Gerechtigkeit*, hrsg. Beate Rössler (Frankfurt a.M./New York: Campus, 1993), 31.

⁹¹ Vgl. ebd. 32.

würden, auch „weiße Männer besser bei weißen Männern lernen würden“⁹² und zweitens halte Thomson diese Behauptung – zumindest nach ihrer Erfahrung – nicht für nachweisbar.⁹³ Der Aspekt, den Judith Thomson hier aufgreift, ist wesentlich, denn durch den Vergleich mit den Männern, die besser bei Männern lernen, wird deutlich, dass es sich hierbei um ein Problem handelt, mit dem sich Befürworter*innen der Quotenregelung auseinandersetzen müssen. Schließlich würde es dann beispielsweise in der Physik keine/kaum weibliche Vorbilder brauchen, da weitaus mehr Männer Physik studieren. Dann hätten die männlichen Studierenden der Physik ihre männlichen Vorbilder und nach diesem Verständnis müsste dies ausreichen. Dem muss zweifellos widersprochen werden. Erstens würde damit Vielfalt untergraben werden, die als fundamentalen moralphilosophischen Wert an sich angesehen werden sollte. Zweitens würde dies aus wirtschaftlicher Sicht ebenfalls nicht sinnvoll sein, da davon ausgegangen werden kann, dass das Forcieren von Vielfalt in diversen Branchen auch auf wirtschaftlicher Ebene gewinnbringend ist. An dieser Stelle wird aus den zuvor beschriebenen Gründen und insbesondere die Vielfalt betreffend von der Behauptung, Frauen würden besser bei Frauen, Männer besser bei Männern lernen, eine Distanzierung vorgenommen.

Thomson argumentiert, dass, wenn die erste Behauptung, nämlich dass „Schwarze besser bei Schwarzen, Frauen besser bei Frauen lernten“⁹⁴, für korrekt erachtet werden würde, Hautfarbe und Geschlecht nicht für die Ewigkeit als eine Art der Qualifikationen angesehen werden sollten, sondern zumindest nur so lange, bis der Anteil der Frauen und dunkelhäutigen Personen an der Fakultät dem Anteil der Frauen und dunkelhäutigen Personen unter den Studierenden gleicht.⁹⁵

Aus argumentationstheoretischer Sicht ist das eine interessante moralphilosophische Feststellung, da hier der relationale Aspekt der Argumentation in Erscheinung tritt. Es wird deutlich, dass die ausgewogene Relation zwischen dem Anteil von Personen mit benachteiligender Kategorie an der Fakultät, um dies vereinfacht darzustellen, und dem entsprechenden Anteil von Personen unter den Studierenden als eine Form von Gerechtigkeit angesehen werden kann. Fraglich ist, ob diese Form der Relation als sinnvoll erachtet werden kann, denn wenn der Anteil an Frauen beispielsweise in der Fakultät und unter den Studierenden gering ist, so steht das in einer Relation zueinander. Wenn hiervon ausgegangen werden würde, so wäre die Quotenregelung sinnfrei, denn dann würde es in Ordnung sein, dass ausschließlich Männer an Universitäten

⁹² Ebd. 32

⁹³ Vgl. ebd. 33.

⁹⁴ Ebd. 31.

⁹⁵ Vgl. ebd. 32.

in Bereichen unterrichten, in denen nur Männer studieren. Darüber hinaus sollte Beachtung finden, dass beispielsweise eine weiße Frau* einiges von einer dunkelhäutigen Frau* lernen kann und auch mehrfache Marginalisierung in dieser Auseinandersetzung Berücksichtigung finden muss.

Es soll keinesfalls davon ausgegangen werden, dass Judith Thomson in ihrer Auseinandersetzung mit bevorzugter Anstellung hierauf hinauswollte, zumal sie sich an anderer Stelle für die Behauptung, dass dunkelhäutige Personen und Studentinnen Vorbilder bräuchten, um zu wissen, dass sie selbst auch Akademikerinnen werden könnten und gegen die Behauptung, dass Schwarze besser bei Schwarzen und Frauen besser bei Frauen lernen würden, ausspricht. Dennoch sind diese Überlegungen von Bedeutung, um sich der Rolle des Vorbildes bei der Legitimation der Quotenregelung aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu nähern.

Folgend wird genauer auf die zweite Behauptung eingegangen. Wie zuvor in Kürze angeschnitten, stimmt Judith Thomson dieser zu.⁹⁶ Es brauche also Vorbilder für Menschen, die einer (oder mehreren) Diskriminierungskategorie(en) angehören. Vorab soll festgehalten werden, dass Thomson hier einen wesentlichen Punkt anspricht, der bei der moralphilosophischen Diskussion rund um die Legitimation der Quotenregelung nicht fehlen darf. Diese Behauptung steht in engem Zusammenhang mit dem Chancengleichheitsmodell, doch in diesem kompensations-theoretischen Zusammenhang nimmt sie einen anderen Platz ein.

Thomson stimmt zu, dass dunkelhäutige Personen und Frauen Vorbilder brauchen, nimmt jedoch hier Einschränkung vor.⁹⁷ „Sicherlich sind also Vorbilder notwendig, aber nicht im Seminarraum“⁹⁸, schreibt sie. An dieser Stelle bleibt die Frage offen, welche Art von Vorbildern Thomson nun meint, die nicht im Seminarraum unterrichten müssen. Es darf bezweifelt werden, dass Vorbilder im nicht-akademischen Bereich jenen, die versuchen, im akademischen Bereich Fuß zu fassen, als vorrangige Inspirationsquelle dienen können. So wird die Vorbildfunktion bei einer dunkelhäutigen Studentin nicht allein dadurch wirksam, dass eine andere dunkelhäutige Frau im nicht-akademischen Bereich viel erreicht hat, insbesondere dann nicht, wenn diese dunkelhäutige Studentin im akademischen Bereich ganzheitlich oder Großteils von weißen Männern unterrichtet wird. Durch diese Analyse wird deutlich, dass das Vorbild in der Legitimation der Quotenregelung durch das Kompensationsmodell eine wichtige und notwendige

⁹⁶ Vgl. ebd. 33.

⁹⁷ Vgl. ebd. 33.

⁹⁸ Ebd. 33.

Rolle spielt. Dennoch wird auch ersichtlich, dass direkte Vorbilder hierbei nicht unabdingbar sind.

Nicht nur das Kompensationsmodell formiert sich im Diskurs rund um die Bedeutung des Vorbildes. Auch und besonders im Chancengleichheitsmodell ist das Vorbild wesentlich. Hierzu schreibt Robert Fullinwider:

Viele Autoren haben dafür plädiert, verstärkt Frauen und Schwarze in den akademischen Berufen, der Universität und Wirtschaft zu beschäftigen, damit ihr Vorbild andere Frauen und Schwarze ermutige, Laufbahnen einzuschlagen, vor denen sie ansonsten zurückschrecken würden.⁹⁹

Um den Hintergrund zu verstehen, weswegen das Vorbild dermaßen essenziell bei der Betrachtung des Chancengleichheitsmodells ist, kehren wir zum Kapitel Begriffsexplikationen zurück, in dem Beate Rösslers Auffassungen darüber, wann über Chancengleichheit gesprochen werden kann, wie folgt genannt werden:

- i. Chancengleichheit ist dann verwirklicht, wenn keine Person durch gesetzliche Regelungen an der Wahrnehmung ihrer Chancen, beispielsweise einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu erhalten, gehindert werden.¹⁰⁰
- ii. Nur wenn eine repräsentative Gleichheit aller gesellschaftlich relevanten Gruppen in allen Bereichen der Gesellschaft hergestellt werden würde, kann man von wirklicher Chancengleichheit reden.¹⁰¹

Ausgehend von der ersten Auffassung spielt das Vorbild keine Rolle, denn die gesetzlichen Rahmenbedingungen können gegeben sein, um allen Personen zu ermöglichen, einen bestimmten Beruf auszuüben, ohne dass Vorbilder von Nöten wären. Es muss jedoch Beachtung finden, dass repräsentative Gleichheit aller gesellschaftlich relevanten Gruppen in allen Bereichen der Gesellschaft Vorbilder impliziert. Hier wird auch nochmals betont, dass die Repräsentation von allen gesellschaftlich relevanten Gruppen in allen Bereichen der Gesellschaft ein wesentlicher Teil des Fundaments des Chancengleichheitsmodells darstellt.

Durch den Vergleich, zwischen dem Kompensations- und dem Chancengleichheitsmodell, wurde ersichtlich, dass das Vorbild ein wichtiges Moment im Diskurs zur moralphilosophischen Legitimation der Quotenregelung darstellt. Am Beispiel der Vorbildfunktion wird deutlich, dass

⁹⁹ Robert Fullinwider, „Umgekehrte Diskriminierung und Chancengleichheit,“ 104.

¹⁰⁰ Vgl. Rössler, „Quotierung und Gerechtigkeit: Ein Überblick über die Debatte,“ 20.

¹⁰¹ Vgl. ebd. 20.

das Kompensations- und das Chancengleichheitsmodell mit ähnlichen Parametern argumentieren. Es muss jedoch jedenfalls erwähnt werden, dass die jeweilige Gewichtung als unterschiedlich eingeschätzt werden sollte. So ist die Rolle des Vorbildes im Chancengleichheitsmodell fundamental. Hingegen nimmt das Vorbild beim kompensations-theoretischen Ansatz einen weniger bedeutenden Platz ein. Das Vorbild kann als Notwendigkeit in der Beschäftigung mit der Legitimation der Quotenregelung angesehen werden – sowohl beim Kompensations- als auch beim Chancengleichheitsmodell. Wesentlich unterscheiden sich beide Modelle in Bezug auf die Wertigkeit der Vorbilder und weiters auch bezüglich der Frage, wo es Vorbilder (nicht) braucht. Denn beim Chancengleichheitsmodell werden, im Gegensatz zum Kompensationsmodell, direkte Vorbilder benötigt. Aus Sicht des Kompensationsmodells ist es ausreichend, wenn Frauen überhaupt weibliche Vorbilder haben, fernab der Frage, ob diese weiblichen Vorbilder auch in den gleichen Bereichen vertreten sind wie die Frauen beispielsweise, die diese Vorbilder benötigen. So würde es Vertreter*innen des Kompensationsmodells ausreichen, wenn eine Studentin der Physik weibliche Vorbilder an der Universität hat, die beispielsweise Betriebswirtschaft studieren. Vertreter*innen des Chancengleichheitsmodells hingegen würden dafür einstehen, dass es für besagte Physik-Studentin auch weibliche Vorbilder an ihrer Fakultät gibt.

3.2.4 Private und öffentliche Institutionen

Bei Untersuchungen zur Legitimation der Quotenregelung wurde ersichtlich, dass es ein Argument gibt, das – wenn auch in unterschiedlichen Zusammenhängen – sowohl für als auch gegen die Legitimation der Quotenregelung eingesetzt wird. Es handelt sich hierbei, wie der Titel dieses Kapitels bereits verrät, um die (Nicht-)Differenzierung zwischen öffentlichen und privaten Institutionen. Dieses Kapitel ist Teil dieser Arbeit, da augenscheinlich ist, dass eine wesentliche Unterscheidung zwischen dem Kompensations- und dem Chancengleichheitsmodell in der möglichen Differenzierung zwischen privaten und öffentlichen Institutionen liegt. Bei der Beantwortung der Forschungsfrage, inwiefern das Kompensations- und das Chancengleichheitsmodell einen sinnvollen Zugang darstellen, um die Quotenregelung moralphilosophisch zu legitimieren, wurde deutlich, dass die Unterscheidung zwischen öffentlichen und privaten Institutionen oft herangezogen wird, um die Quotenregelung zumindest teilweise zu legitimieren. Es handelt sich hierbei also um einen besonders interessanten Aspekt, der sowohl Quotenbefürworter*innen, die dem Kompensationsmodell zugewandt sind, Quotenbefürworter*innen, die das Chancengleichheitsmodell befürworten und auch Quotengegner*innen beschäftigt. Im Folgenden soll eruiert werden, wie die (Nicht-)Differenzierung zwischen öffentlichen und privaten

Institutionen und aus welcher Perspektive diese zur jeweiligen Argumentation herangezogen wird.

Quotengegner*innen verwenden dieses Argument, um zu verdeutlichen, dass öffentliche Institutionen mit öffentlichen Geldern das Effektivste oder Sinnvollste bewirken sollten. In einem Sozialstaat bedeutet dies, dass Steuergelder sinnvoll und lukrativ, statt verschwenderisch eingesetzt werden sollten. Wird dies nun auf die bevorzugte Anstellung übertragen, so scheint es aus Sicht der Quotengegner*innen weder sinnvoll noch lukrativ jemanden einzustellen, der*die für einen Beruf weniger qualifiziert ist und – in weiterer Folge – wahrscheinlich weniger gewinnbringend. Aus Verantwortung dem*r Steuerzahler*in gegenüber sei es notwendig, den*die Beste*n zu wählen.

Quotenbefürworter*innen, die dem Kompensationsmodell zugewandt sind, nehmen eine Unterscheidung zwischen öffentlichen und privaten Institutionen vor, die Quotenbefürworter*innen, die dem Chancengleichheitsmodell zugewandt sind, ablehnen. Dies soll folgend genauer ausgeführt werden.

Judith Thomson, Vertreterin des kompensations-theoretischen Ansatzes, behandelt die Unterscheidung zwischen öffentlichen und privaten Institutionen in ihrer Legitimation der Quotenregelung intensiv. Das Problem bei der bevorzugten Vergabe von Posten in öffentlichen Institutionen sieht Judith Thomson in der Tatsache begründet, dass es sich hierbei um öffentliche Gelder handelt.¹⁰² Es ist nachvollziehbar, dass die Öffentlichkeit nicht möchte, dass Personen, die weniger Kompetenzen und Fähigkeiten haben, aufgrund ihrer Diskriminierungskategorie eher einen Posten an der Universität bekommen als andere, die fachlich besser qualifiziert sind. Wie schon erwähnt unterstreicht Judith Thomson in ihrem Text *Bevorzugung auf dem Arbeitsmarkt*, was anfangs kritisiert worden ist, dass es in ihrer Auseinandersetzung nur um die bevorzugte Anstellung von Personen sozial-unterrepräsentierter Gruppen in Situationen geht, in denen mehrere gleich qualifizierte Personen einander gegenüberstehen.¹⁰³ Sie behandelt hierbei also vordergründig den Zweifelsfall. In den Fällen, in denen die Entscheidung zwischen zwei oder mehreren Personen getroffen wird, die die gleichen Fähigkeiten und Kompetenzen vorweisen, sollte die Person gewählt werden, die sozial-unterrepräsentiert ist. Das bedeutet, dass Gelder der Öffentlichkeit in diesem Zusammenhang nicht schlechter eingesetzt werden würden, wenn die Person, die sozial-unterrepräsentiert ist, gewählt werden würde. Bei unterschiedlichen Kompetenzen und Fähigkeiten könne dieses Argument greifen, doch nicht bei gleichen

¹⁰² Vgl. Thomson, „Bevorzugung auf dem Arbeitsmarkt,“ 34.

¹⁰³ Vgl. ebd. 29.

Kompetenzen und Fähigkeiten der Anwärt*innen. Das bedeutet, dass dieses Argument nicht in Bezug auf die starke, sondern ausschließlich auf die schwache Position bezogen greift.

Zurück zu der Frage des Einsatzes öffentliche Gelder. Thomson argumentiert, dass es sich mit privaten Universitäten anders verhält als mit öffentlichen.¹⁰⁴ So sei es legitim, wenn private Universitäten die Quotenregelung nutzen und Stellen unter verschiedenen Formen der bevorzugten Anstellung vergeben.¹⁰⁵ Es ist einleuchtend, dass die Anwendung der Quotenregelung bei privaten Institutionen anders bewertet wird, als dies bei öffentlichen Institutionen der Fall ist. Von der Öffentlichkeit könnte es jedoch für gut befunden werden, wenn Personen sozial-unterrepräsentierter Gruppen bevorzugt angestellt werden. Es ist davon auszugehen, dass die Quotenregelung als Moment, das Vielfältigkeit unterstützt, in unterschiedlichen Bereichen auch zu größeren Erfolgen führen kann, als das in homogenen Gruppen der Fall wäre. Darüber hinaus wird in dieser Arbeit davon ausgegangen, dass Vielfalt an sich ein anzustrebender Wert ist und durch die Quotenregelung forciert werden kann.

Doch zurück zu Judith Thomsons Ansatz. Wenn über die Differenzierung zwischen privaten und öffentlichen Institutionen in Bezug auf die Quotenregelung gesprochen wird, so wird eine Ambivalenz bei den öffentlichen Institutionen ersichtlich, die bei den privaten nicht vorhanden ist. Es ist eine Ambivalenz zwischen dem Einsatz von Quoten zur Förderung sozial-unterrepräsentierter Gruppen und der Verantwortung, die öffentliche Institutionen der Gesellschaft gegenüber haben, nämlich zu versuchen, die am besten qualifizierten Personen anzustellen. Darüber hinaus ist es wesentlich im Blick zu behalten, dass es hierbei ebenfalls darum geht, ob die Quotenregelung nur zulässig oder moralisch gefordert ist. Es kann zwar davon ausgegangen werden, dass private Institutionen meinen könnten, es sei nicht in ihrem Verantwortungsbereich, vergangenes Unrecht wiedergutzumachen. Es handelt sich hierbei um ein sehr kontroverses Thema. Die Frage, ob auch private Institutionen eine Verantwortung in Bezug auf die Wiedergutmachung vergangenen Unrechts haben, ist umstritten. In dieser Arbeit wird davon ausgegangen, dass private Institutionen ebenso wie öffentliche eine soziale Verantwortung tragen, die die Nutzung der Quotenregelung miteinschließt. Hierbei wird Peter Ulrichs *Integrative Unternehmensethik* vertreten. „Integrative Unternehmensethik versteht sich als permanenter Prozess der vorbehaltlosen kritischen Reflexion und Gestaltung tragfähiger normativer Bedingungen der Möglichkeit lebensdienlichen unternehmerischen Wirtschaftens.“¹⁰⁶ Das bedeutet, und

¹⁰⁴ Vgl. ebd. 34

¹⁰⁵ Vgl. ebd. 34.

¹⁰⁶ Peter Ulrich, *Integrative Wirtschaftsethik: Grundlagen einer lebensdienlichen Ökonomie* (Bern: Haupt, 2016), 428.

dieser Einschätzung folgt auch die vorliegende Untersuchung, dass private Institutionen jedenfalls die Verantwortungen tragen, über die Maximierung von Profit hinauszugehen und Vielfalt durch die Nutzung der Quotenregelung zu forcieren.

Wird das Prinzip der Chancengleichheit betrachtet, so fällt auf, dass vordergründig nicht zwischen privaten und öffentlichen Institutionen unterschieden wird. Es spielt nämlich keine Rolle, ob es sich um eine öffentliche oder eine private Institution handelt, wenn bedacht wird, dass das Chancengleichheitsmodell zukünftige Auswirkungen im Blick hat. Schließlich ist nach Rössler in ihrer zweiten Auffassung Chancengleichheit nur dann gegeben, wenn eine repräsentative Gleichheit aller gesellschaftlich relevanten Gruppen in allen Bereichen der Gesellschaft hergestellt wird.¹⁰⁷ Das schließt sowohl die Privatwirtschaft als auch öffentliche Institutionen mit ein.

In dieser Diskussion rund um die moralphilosophische Legitimation der Quotenregelung stehen zwei Überlegungen im Fokus. Einerseits die Frage, ob – besonders im Hinblick auf das Kompensationsmodell – die öffentliche Hand im Vergleich zu privaten Institutionen nicht eine größere Verantwortung hinsichtlich der Umsetzung der Quotenregelungen hat und andererseits die allgemeine moralphilosophischen Frage, ob es nicht auch der Wille der Öffentlichkeit ist, Vielfalt abzubilden und aus diesem Grund die Quotenregelung heranzuziehen. In dieser Arbeit wird davon ausgegangen, dass es moralische Güter gibt, die unabhängig sind und daher auch jenseits gesellschaftlichen Dafürhaltens gefördert werden sollten. Doch im Hinblick auf den Willen der Öffentlichkeit ist jedenfalls anzumerken, dass einige private Institutionen Quotenregelungen umsetzen, was darauf verweist, dass ein Teil der Öffentlichkeit bereits davon überzeugt ist, dass Quotenregelungen moralisch gefordert sind und darum angewandt werden sollten.

Zur zweiten Fragestellung sei ergänzt, dass Vielfalt als Wert an sich in verschiedenen Theorien zur Legitimation der Quotenregelung thematisiert wird, vor allem auch von manchen Vertreter*innen des Chancengleichheitsmodells. Schließlich bestärkt auch die Annahme, Vielfalt würde Qualität steigern, den öffentlichen Willen zur Vielfalt – sowohl in öffentlichen als auch in privaten Institutionen.

Die häufig diskutierte Unterscheidung zwischen öffentlichen und privaten Institutionen zeigt deutlich, dass es sich hierbei um ein brisantes Thema handelt. Fest steht, dass der Umgang mit öffentlichen Geldern von großer Wichtigkeit ist. Darüber hinaus ist auch der Versuch, durch die Durchsetzung von Quoten sowohl in privaten als auch in öffentlichen Bereichen Vielfalt zu

¹⁰⁷ Vgl. Rössler, „Quotierung und Gerechtigkeit: Ein Überblick über die Debatte,“ 20.

erwirken, begrüßenswert. Dennoch wäre es anmaßend zu meinen, durch das Umsetzen von Quotenregelungen vor dem Hintergrund der Steigerung von Vielfalt in allen möglichen Bereichen der Diskussion um die Verwendung öffentlicher Gelder aus dem Weg gehen zu können. Es ist notwendig, die Öffentlichkeit in aufklärerischer Weise zu informieren, auch inwieweit Vielfalt lukrativ genutzt werden kann und welche Vorteile das Heranziehen der Quotenregelung mit sich bringt. Unabhängig von der öffentlichen Einsichtigkeit aber wird deutlich, dass die Quotenregelung geboten ist.

3.2.5 Einwände

Es gibt eine Vielzahl an Einwänden, sowohl gegen das Kompensations- als auch gegen das Chancengleichheitsmodell. Einige beziehen sich aufeinander. So kritisieren Vertreter*innen des Chancengleichheitsmodells das Kompensationsmodell und umgekehrt. Die Unterschiede und Kritikpunkte wurden bereits ausführlich herausgearbeitet. Dieses Kapitel widmet sich nun jenen Einwänden, die im Allgemeinen bestehen, fernab der Tatsache, ob sich die geäußerten Kritikpunkte durch das jeweils andere Modell auflösen lassen. Zudem wird angemerkt, dass Vertreter*innen beider Modelle sich unter anderem auch der allgemeinen Kritik anschließen, um sich gegen das jeweils andere Modell auszusprechen. Es handelt sich dabei um Einwände, die in der Auseinandersetzung mit beiden Modellen nicht außer Acht gelassen werden dürfen, da diese letztendlich auch wesentlich sind, um der Forschungsfrage umfassend zu begegnen.

In diesem Kapitel werden sowohl inhaltliche als auch argumentationstheoretische Einwände behandelt. An den Beginn dieser Auseinandersetzung soll die Kritik an das Kompensationsmodell treten, anschließend werden wichtige Einwände gegenüber dem Chancengleichheitsmodell wiedergegeben.

Im Folgenden wird das Kompensationsmodell aus argumentatorischer Sicht kritisch aufgeschlüsselt. Von Robert Fullinwider spitzfindig als „einfaches Modell“¹⁰⁸ abgetan, lässt sich das Kompensationsmodell im Wesentlichen argumentationstheoretisch in vier Bereiche unterteilen. Jedem von ihnen soll nun ein kleiner Abschnitt gewidmet werden. Vereinfacht kann an dieser Stelle zusammengefasst werden, dass jeder der folgenden Abschnitte auf einer gemeinsamen Frage basiert, nämlich: Wer schuldet wem was?¹⁰⁹ Diese Frage in Einzelteile zu zerlegen, erleichtert es, dem argumentationstheoretischen Aufbau des Kompensationsmodells zu folgen.

¹⁰⁸ Robert Fullinwider, „Umgekehrte Diskriminierung und Chancengleichheit“, 105.

¹⁰⁹ Vgl. ebd. 105

Robert Fullinwider kritisierte Thomsons Kompensationsmodell und verfasste hierzu einen Essay namens *Umgekehrte Diskriminierung und Chancengleichheit*. Es ist sinnvoll, diesen Essay heranzuziehen, um eine andere Perspektive aufzuzeigen, wenngleich nicht jedem Kritikpunkt Fullinwiders zugestimmt werden kann. Fullinwider schreibt in *Umgekehrte Diskriminierung und Chancengleichheit* Folgendes über das Kompensationsmodell:

(1) Ein Handelnder, der (2) unrecht handelt, (3) verursacht ein Unrecht oder einen Schaden (4) gegenüber einem Opfer.¹¹⁰

Erst wird untersucht, wer der von Robert Fullinwider beschriebene „Handelnde“ ist. Von Kritiker*innen der Quotenregelungen nicht selten als Quotenverlierer¹¹¹ bezeichnet, handelt es sich hierbei um Personen, die keiner sozial-unterrepräsentierten Gruppe angehören. In vielen Betrieben sind es weiße Männer. Fullinwider geht an dieser Stelle von „weißen männlichen Bewerbern[n] und Arbeiter[n]“¹¹² aus, die „den Preis für die gegenwärtigen Programme zahlen.“¹¹³ Hier könnte ergänzt werden, dass es sich vermutlich um heterosexuelle Cis-Männer handelt. Wichtig ist jedenfalls, dass es sich bei den in Fullinwiders Zitat als Opfer Bezeichneten um Personen handelt, denen Unrecht durch Diskriminierung zugefügt wurde, indem sie (trotz höherer Kompetenzen und Fähigkeiten) einen Arbeitsplatz nicht bekommen haben, weil einem*er anderen Anwärter*in einer sozial-unterrepräsentierten Gruppe der Vorzug gegeben wurde. An dieser Stelle wird ein ethisches Problem sichtbar, das nicht einfach zu lösen ist. Es geht um die Frage, ob vergangenes Unrecht, das eine Gruppe einer anderen zugefügt hat, von einem Individuum gegenwärtig kompensiert werden soll oder muss. Dies ist ein Punkt, der häufig am Kompensationsmodell kritisiert wird, zumal die Forderung, einzelne Personen hätten die Verpflichtung, vergangenes Unrecht zu kompensieren, zu Recht infrage gestellt wird. Diesem Einwand gegen das Kompensationsmodell muss daher zugestimmt werden.

Weiters wird nicht nur hinterfragt, ob der*diejenige, der*die kompensiert, zurecht kompensiert, sondern zusätzlich wird angezweifelt, ob der*diejenige, der*die von der Kompensation profitiert, zurecht profitiert. Aus Sicht des Kompensationsmodells ist die Tatsache, dass Personen, die sozial-unterrepräsentierten Gruppen angehören, von Diskriminierung betroffen sind, ein nicht zu leugnendes Problem, das eine Kompensation legitimiert. Die Frage, die an dieser Stelle

¹¹⁰ Ebd. 105.

¹¹¹ An dieser Stelle wurde der Begriff des Quotenverlierers erneut bewusst nicht gegendert, um auf eine Thematik aufmerksam zu machen, die selbst Teil des Diskurses ist.

¹¹² Ebd. 106.

¹¹³ Ebd. 107.

für Kritiker*innen jedoch bestehen bleibt, ist, ob Maßnahmen hinsichtlich der Quotenregelung tatsächlich die Opfer von Diskriminierung entschädigen.¹¹⁴

Ein Beispiel soll dies verdeutlichen. Wenn nun von einer älteren, pensionierten dunkelhäutigen Frau, die in ihrem Leben viel Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren musste, ausgegangen wird, so scheint es strittig, dass die Kollegin, die sie ersetzen wird, ebenfalls dunkelhäutig und eine Frau sein soll. Schließlich hat diese jüngere Frau vielleicht nicht Diskriminierung in der Form erlebt, wie die ältere sie erfahren musste. In dieser Arbeit wird jedoch von dieser Kritik am Kompensationsmodell auf inhaltlicher Ebene eine Distanzierung vorgenommen, zumal angenommen werden kann, dass auch die besagte junge Frau in ihrem bisherigen Leben mit Diskriminierung zu kämpfen hatte. Auch, wenn die Diskriminierung abhängig vom Umfeld ist, kann dennoch nicht prinzipiell davon ausgegangen werden, dass sie nicht stattfindet bzw. stattgefunden hat. Weiters muss davon ausgegangen werden, dass bestimmte Personengruppen, die in der Vergangenheit diskriminiert wurden, häufig bis in die Gegenwart diskriminiert werden. Auf argumentationstheoretischer Ebene ist die Kritik jedoch gerechtfertigt, da sie aufzeigt, dass das Kompensationsmodell in dieser Hinsicht eine Problematik birgt, da nicht immer denjenigen, die von der Kompensation profitieren, das Unrecht, das kompensiert wird, widerfahren sein muss.

Der letzte Einwand am Konstrukt des Kompensationsmodells kreist um die Frage, was überhaupt kompensiert wird oder werden muss.

Und schließlich: selbst wenn wir einräumen, daß alle Schwarzen und Frauen durch Diskriminierung geschädigt worden sind, ist es immer noch nicht klar, ob sich die Bevorzugung auf dem Arbeitsmarkt mit dem Kompensationsprinzip hinreichend rechtfertigen läßt.¹¹⁵

Robert Fullinwider wendet an dieser Stelle ein, dass die Kompensation auch verhältnismäßig sein soll.¹¹⁶ Das bedeutet, dass die Kompensation dem Unrecht entsprechen muss, das voraussichtlich erlitten wurde. Für Fullinwider würde daraus resultieren, dass jüngere Frauen und jüngere dunkelhäutige Personen, die im Vergleich zu den jeweils älteren in geringerem Ausmaß Opfer von Diskriminierung geworden sind, auch weniger/keinen Anspruch auf Kompensation hätten.¹¹⁷ Die Frage der Verhältnismäßigkeit scheint hier durchaus diskussionswürdig. Dennoch ist die verhältnismäßige Kompensation vergangenen Unrechts, besonders wenn es sich um Diskriminierung handelt, kaum jemals feststell- bzw. umsetzbar. Daher ist davon auszugehen, dass

¹¹⁴ Vgl. ebd. 107.

¹¹⁵ Ebd. 107.

¹¹⁶ Vgl. ebd. 109.

¹¹⁷ Vgl. ebd. 110.

trotz der Wiedergutmachung vergangenen Unrechts durch das Kompensationsmodell oder durch das Forcieren von Chancengleichheit durch die Umsetzung von Quotenregelungen Verhältnismäßigkeit stets eine Schwierigkeit darstellen wird. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sowohl die Operationalisierung vergangenen Unrechts als auch die Operationalisierung *fairer* Chancengleichheit kaum möglich ist. Dennoch wird angemerkt, dass dies kein Grund dafür sein soll, das Heranziehen der Quotenregelung per se abzulehnen.

Folgend soll untersucht werden, welche wesentlichen Einwände gegen das Chancengleichheitsmodell bestehen. Erneut wird zusammengefasst, dass das Prinzip der Chancengleichheit darin besteht, dass dann von *fairer* Chancengleichheit gesprochen werden kann, wenn sowohl soziale Faktoren für Bildungserfolg als auch die Aussichten auf das Erreichen attraktiver Positionen keine Rolle mehr spielen.¹¹⁸ Ein wesentlicher Einwand gegen das Prinzip der Chancengleichheit besteht darin, dass es möglich wäre, dass „Mitglieder einer Gesellschaft unsolidarisch werden gegenüber denen, die es nicht geschafft haben, die begehrten Positionen zu erreichen.“¹¹⁹ Im Wesentlichen geht es bei dieser Kritik um die Frage, ob es sinnvoll ist, die Motivation und auch die Mühe, etwas zu erreichen, als Maßstab der Gerechtigkeit zu verstehen. Gegen diesen Kritikpunkt lässt sich jedoch einwenden, dass die Missgunst von Mitgliedern der Gesellschaft gegenüber Personen, die für ihre Mühe und Motivation belohnt werden, indem sie von bevorzugter Anstellung profitieren, keinen Anlass bieten sollte, Quotenregelungen – auch mit der Legitimation durch Chancengleichheit – nicht umzusetzen.

Ein weiterer Einwand gegen das Chancengleichheitsmodell besteht darin, dass

wenn ein Weltzustand, in dem Chancengleichheit verlässlich umgesetzt wird, moralisch besser sei als einer, in dem dies nicht der Fall ist, sei es dennoch moralisch unzulässig, diesen Weltzustand herbeizuführen, wenn man dafür punktuell gegen Chancengleichheit verstoßen muss.¹²⁰

Ein Beispiel soll diesen Einwand greifbarer machen. Wenn einige Frauen trotz niedrigerer Fähigkeiten und Kompetenzen anderen männlichen Bewerbern bei einer Stellenausschreibung zum*r Elektrotechniker*in vorgezogen werden, allein aufgrund der Tatsache, dass sie Frauen sind, dann könnte man dies aus zweierlei Perspektiven moralisch deuten. Einerseits wäre es möglich, wie der zitierte Einwand gegen das Chancengleichheitsmodell zeigt, dass jede dieser

¹¹⁸ Vgl. Meyer, „Chancengleichheit“, 165.

¹¹⁹ Meyer, „Chancengleichheit“, 166.

¹²⁰ Bratu, „Ist die Praxis bevorzugter Anstellung moralisch zulässig?“, 319.

bevorzugten Anstellungen nicht rechtfertigen kann, dass einige Quotenverlierer¹²¹ hierdurch entstehen. Dies sei aus dieser ersten Perspektive sogar dann nicht legitim, wenn zu einem späteren Zeitpunkt annähernd gleich viele Frauen und Männer Elektrotechniker*innen sind und somit Chancengleichheit erreicht wurde. Eine zweite Perspektive, die hier angeführt und vertreten wird, ist, dass es allenfalls keine Option ist, langfristig Chancengleichheit nicht umzusetzen – ausschließlich aufgrund dessen, dass auf dem Weg zur Chancengleichheit manche Menschen zu Quotenverlierern werden. Darum ist auch dieser Einwand abzulehnen.

4. Fazit

Die Brisanz und Aktualität der Legitimation von Quotenregelungen lassen sich nicht verleugnen, wie die Einleitung dieser Arbeit bereits darlegte. Mediale Berichte zur Umsetzung von Quotenregelungen, besonders an großen Universitäten, polarisieren. Bevor darauf eingegangen wird, welche Legitimationsstrategie einen sinnvollen Zugang darstellt, um die Quotenregelung zu legitimieren, soll festgehalten werden, dass die Umsetzung von Quotenregelungen jedenfalls legitimiert werden kann, wie diese Arbeit zeigte. Die Vielfalt an Argumenten für die Quotenregelung, auch die teilweise Vereinbarkeit mit dem Prinzip der Bestenauswahl, verdeutlichen, dass Quotenregelungen aus moralphilosophischer Sicht legitimiert werden können. Weiters konnte belegt werden, dass das Heranziehen von Quotenregelungen in diversen Bereichen, in denen verschiedene Personengruppen sozial-unterrepräsentiert sind, anzuraten ist.

Folgend soll darauf eingegangen werden, wie konträr die gewählten zwei Zugänge zur Legitimation der Quotenregelung tatsächlich sind, nachdem diese unter verschiedenen Gesichtspunkten analysiert wurden. Dies ist von Bedeutung, da bei der Bestimmung eines sinnvollen Zugangs zur Legitimation der Quotenregelung festgelegt werden muss, inwiefern sich die beiden gewählten Zugänge voneinander unterscheiden.

Fraglos ist die Tatsache, dass das Kompensationsmodell einem *retributiven* und das Chancengleichheitsmodell einem *distributiven* Gerechtigkeitsgedanken entspringt, ein wesentlicher Aspekt, der die beiden Zugänge voneinander unterscheidet und eine Gegenüberstellung hierdurch sinnvoll ist. Zudem hat sich gezeigt, dass zwischen beiden Untersuchungsbereichen auch Überschneidungspunkte bestehen, die nicht missachtet werden sollten. So hat sich im Kapitel zum

¹²¹ In der gesamten Arbeit wird und wurde der Begriff des Quotenverlierers nicht gegendert. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das bewusste Nicht-Gendern auf einen wesentlichen Aspekt aufmerksam machen soll, der selbst Teil des in dieser Arbeit untersuchten Gegenstandes ist.

Vorbild und seiner Notwendigkeit gezeigt, dass sowohl das Chancengleichheitsmodell als auch das Kompensationsmodell das Vorbild als wichtigen Baustein in der Debatte und auch in der Umsetzung der Legitimation der Quotenregelung anerkennen. Deshalb wurden auch an dieser Stelle wesentliche Differenzierungen vorgenommen – besonders im Hinblick auf die Frage, wo Vorbilder überhaupt von Nöten sind. Dennoch wurde augenscheinlich, dass beide Legitimationsstrategien in bestimmten Ansätzen ähnlich argumentieren. Unterschieden haben sich die beiden Zugänge in Bezug auf die Rolle des Vorbildes bezüglich der Frage, ob es direkte Vorbilder braucht. Beim Chancengleichheitsmodell stellen direkte Vorbilder ein wichtiges Fundament dar, hingegen sind beim Kompensationsmodell indirekte Vorbilder ausreichend.

Hinsichtlich der gewählten und untersuchten Begriffe lässt sich festhalten, dass, wie zu Beginn dieser Arbeit angenommen, jedenfalls von einem Wiedergutmachungsgedanken in Bezug auf das Kompensationsmodell ausgegangen werden sollte. An diversen Stellen wurde deutlich, dass die andere mögliche Übersetzung, nämlich der Begriff der Wiederherstellung, nicht das beschreibt, was dem Kompensationsmodell inhärent ist, nämlich die Wiedergutmachung vergangenen Unrechts. Bezogen auf das Chancengleichheitsmodell konnte festgestellt werden, dass die Unterscheidung zwischen *formaler* und *fairer* Chancengleichheit aus dieser Debatte nicht wegzudenken ist und jedenfalls im Zusammenhang mit dem Chancengleichheitsmodell prinzipiell von *fairer* Chancengleichheit die Rede sein sollte.

In Bezug auf die Limitationen wurde ersichtlich, dass besonders das Kompensationsmodell Einschränkungen vornimmt, die zu kritisieren sind. So darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die ausschließliche Beschäftigung mit Fällen, bei denen zwei Personen in gleicher Weise für einen Beruf qualifiziert sind und schließlich die Person gewählt wird, die einer sozial-unterrepräsentierten Gruppe angehört, nicht jenen Aspekt des Diskurses behandelt, der die Meinungen besonders spaltet. Es kann und sollte nicht sein, dass Quotenregelungen nur dann legitimiert werden (können), wenn diese dem Zweifelsfall der gleich guten Qualifikation entspringen. Abgesehen von der Tatsache, dass dieser Zweifelsfall in der Realität wohl nicht die Mehrheit der Fälle darstellt, kann nur eine Legitimationsform, die sich dem Diskurs in voller Gänze stellt, als hinreichend erachtet werden. Daraus folgt, dass auch die starke Position, die sich sowohl gegen die Exklusivitäts- als auch gegen die Maximierungsthese stellt, in die Untersuchung miteinbezogen werden sollte. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass in dieser Arbeit die untersuchte Einschränkung aus argumentationstheoretischen Gründen vorgenommen wurde und nicht als Positionierung gegen die starke Position anzusehen ist.

Aus Sicht von Befürworter*innen des Chancengleichheitsmodells soll die Quotenregelung nur so lange angewandt werden, bis eine repräsentative Gleichheit aller gesellschaftlich relevanten Gruppen in allen Bereichen der Gesellschaft vorherrscht. Die praktische Umsetzung repräsentativer Gleichheit kann als eine Limitation des Chancengleichheitsmodells angesehen werden. Eine weitere Limitation des Chancengleichheitsmodell ist das (zumindest angedachte) Ablaufdatum, denn bei dieser Legitimationsstrategie wird die Quotenregelung nur bis zu dem Zeitpunkt, in dem Chancengleichheit in allen Bereichen gegeben ist, benötigt.

Ein Blick auf die Differenzierung zwischen dem Nutzen der Quotenregelungen bei privaten und öffentlichen Institutionen hat gezeigt, dass auch die Frage, welche Themen in die jeweiligen Legitimationsargumentationen miteinbezogen werden, von Bedeutung ist. In der moralphilosophischen Literatur wurde ersichtlich, dass die Unterscheidung zwischen öffentlichen und privaten Institutionen einen wesentlichen Bestandteil des Kompensationsmodells darstellt. Mithilfe der Differenzierung zwischen privaten und öffentlichen Institutionen durch das Kompensationsmodell wurde auch die ökonomische Perspektive ins Zentrum dieser Untersuchung gerückt. Im Gegensatz zum Chancengleichheitsmodell unterscheidet das Kompensationsmodell zwischen der Legitimation der Quotenregelung einerseits in Bezug auf öffentliche und andererseits in Bezug auf private Institutionen. Mit dem Wert der repräsentativen Gleichheit aller gesellschaftlich relevanten Gruppen in allen Bereichen der Gesellschaft des Chancengleichheitsmodells wird deutlich, dass es nicht ausreichend sein kann, private Institutionen aus dem Diskurs auszuklammern. In dieser Arbeit wird dafür plädiert, dass abgesehen von der Frage, ob es sich um eine öffentliche oder private Institution handelt, Vielfalt abzubilden, als Wille der Öffentlichkeit angesehen werden muss. Die Unterscheidung zwischen öffentlichen und privaten Institutionen ist zumindest sinnvoll, was die argumentationstheoretische Perspektive der Legitimation der Quotenregelung betrifft. So ist es naheliegend – besonders aufgrund der Unterscheidung zwischen öffentlichen und privaten Geldern – hier zu differenzieren, was für die Legitimation der Quotenregelung mithilfe des Kompensationsmodells spricht. Es wäre anmaßend zu meinen, man könne durch die Umsetzung der Quotenregelung vor dem Hintergrund der Steigerung von Vielfalt in allen möglichen Bereichen der Thematik rund um die Verwendung öffentlicher Gelder aus dem Weg gehen. Es ist wichtig, die Öffentlichkeit in aufklärerischer Weise zu informieren, auch dahingehend, inwieweit Vielfalt lukrativ genutzt werden kann. Darüber hinaus wurde in dieser Arbeit verdeutlicht, dass die Quotenregelung auch unabhängig von der Einsichtigkeit der Öffentlichkeit geboten ist.

Aus argumentationstheoretischer Sicht wurde ersichtlich, dass das Kompensationsmodell Problemstellen aufweist. So wurde im Kapitel zu den Einwänden kenntlich gemacht, dass der strukturelle Aufbau des Kompensationsargumentes Schwierigkeiten beinhaltet. Dazu zählt die Frage, wer das vergangene Unrecht kompensiert und was überhaupt kompensiert wird. All diese Fragen haben gezeigt, dass es aus argumentationstheoretischer Sicht kein leichtes Unterfangen ist, das Unrecht, das eine bestimmte Gruppe von Menschen erlitten hat, durch einzelne Anstellungen wiedergutzumachen. Darüber hinaus wurden weitere Probleme, die dem Kompensationsmodell inhärent sind, sichtbar. Um an dieser Stelle nur eines zu nennen, sei die Verhältnismäßigkeit im Kompensationsmodell angeführt. Die Summe an Kritikpunkten am Kompensationsmodell wie auch die argumentationstheoretischen und inhaltlichen Aspekte haben aufgezeigt, dass das Kompensationsmodell nicht ausreichend widerstandsfähig gegen Gegenargumente ist, um die Quotenregelung in sinnvoller Weise zu legitimieren.

Die Tatsache, dass die Differenzierung zwischen privaten und öffentlichen Institutionen beim Chancengleichheitsmodell keine Rolle spielt, hat gezeigt, dass es sich hierbei um eine robustere Legitimationsform handelt.

Dennoch muss festgehalten werden, dass – was sich schon zu Beginn dieser Arbeit in Teilen zeigte – das Kompensationsmodell etwas leistet, was das Chancengleichheitsmodell nicht leisten kann. Schließlich ist dem compensationstheoretischen Ansatz die Auseinandersetzung mit vergangenem Unrecht und das Sichtbarmachen von Opfern inhärent. Zudem ist das stetige Kompensieren von Unrecht eine Form des Erinnerns, das Probleme aufzeigt und zudem auch präventiv wirken kann, um zukünftiges Unrecht zu verhindern.

Diese Arbeit hat gezeigt, dass das Chancengleichheitsmodell aus einer Vielzahl an Gründen geeignet ist, um die Quotenregelung zu legitimieren. Im Vergleich hierzu konnte das Kompensationsmodell Einwänden weniger gut standhalten und es stellte sich heraus, dass die Stabilität des Kompensationsmodell daher nicht ausreicht, um die Quotenregelung im umfangreichen Ausmaß zu legitimieren. Abschließend kann also festgehalten werden, dass das Chancengleichheitsmodell einen sinnvollen Zugang darstellt, um die Quotenregelung zu legitimieren. Das Kompensationsmodell hingegen erweist sich als ein weniger sinnvoller Zugang zur Legitimation der Quotenregelung, ist jedoch als Moment der Prävention und Erinnerung aus dem Diskurs nicht wegzudenken.

5. Ausblick

In diesem Ausblick sollen Grenzen dieser Arbeit aufgezeigt und jene Inhalte, die im Zuge dieser Arbeit behandelt wurden, in einen größeren Forschungszusammenhang eingebettet werden.

Zu Beginn der Auseinandersetzung werden die Grenzen dieser Arbeit umrissen. Fraglos war es nicht möglich, die Vielzahl an Zugängen zur Legitimation der Quotenregelung in diesem Kontext zu untersuchen und einander gegenüberzustellen. Die Auswahl, die in dieser Arbeit getroffen wurde, nämlich die Wahl des Kompensations- und des Chancengleichheitsmodells, ist aufgrund des jeweils *distributiven* und *retributiven* Gerechtigkeitsansatzes sowie weiteren zuvor genannten Gründen sinnvoll, deckt jedoch nicht vollständig den Komplex an Zugängen ab, in dem sich die beiden untersuchten Modelle verorten lassen. Zukünftig könnten auch im Bereich der jeweils *distributiven* und *retributiven* Gerechtigkeit Ansätze eingehend diskutiert werden, beziehungsweise auch innerhalb der verschiedenen Ansätze diverse Zugänge unterschiedlicher Denker*innen miteinander verglichen werden.

Da diese Arbeit der Moralphilosophie entspringt, wurde hierbei der moralphilosophische Diskurs dargelegt. Mit Blick auf Interdisziplinarität wäre es interessant, diese moralphilosophischen Ansätze mit der Empirie zu verbinden. Schließlich kam an unterschiedlichen Stellen in dieser Arbeit immer erneut die Frage auf, wie die tatsächliche Umsetzung der Quotenregelung empirisch aussieht.

Aus moralphilosophischer Perspektive wurde bei den Begriffsexplikationen ersichtlich, dass die Unterscheidung zwischen *formaler* und *fairer* Chancengleichheit einen wesentlichen Aspekt darstellt, um das Chancengleichheitsmodell korrekt abzubilden. Bei zukünftigen Untersuchungen wäre es aufschlussreich, die *formale* Chancengleichheit zu betrachten und zu analysieren, ob und inwiefern sie auch Teile des Kompensationsgedankens beinhaltet.

Ein weites Feld, das diese Arbeit nicht ausreichend abdecken konnte, war die Auseinandersetzung mit Vielfalt als Wert an sich. Es ist ein Begriff, der in der Literatur zur Legitimation der Quotenregelung stets aufkommt, besonders auch in der jüngeren Fachliteratur. Vielfalt als Wert an sich ist ein umfangreicher Themenkomplex, der in diesem Zusammenhang einer eigenen Arbeit bedürfen würde. So wäre es zum Beispiel aufschlussreich, sich der Frage zu widmen, inwiefern die Abbildung von Vielfalt als Interesse der Öffentlichkeit mit der Quotenregelung in Verbindung steht. Unter diesem Gesichtspunkt könnten auch Fragen, wie beispielsweise, ob Vielfalt produktivitätssteigernd ist oder inwiefern Vielfalt zur gerechte(re)n Verteilung von

Macht beiträgt, diskutiert werden. Darüber hinaus bleibt offen, ob oder wie es möglich ist, das Kompensations- und das Chancengleichheitsmodell miteinander zu verbinden. Es wurde zwar ersichtlich, dass das Chancengleichheitsmodell widerstandsfähiger ist, doch scheint das Kompensationsmodell wesentliche moralische Ansätze zu enthalten, die andere Legitimationsformen nicht vorweisen können.

Durch die Untersuchung des Kompensationsmodells und des Chancengleichheitsmodells hat sich insgesamt herausgestellt, dass das Chancengleichheitsmodell einen sinnvollen Zugang darstellt, um die Quotenregelung moralphilosophisch zu legitimieren. Ein wesentlicher Teil dieses Abschlusskapitels zum Ausblick soll aufzeigen, wie das Chancengleichheitsmodell in der Zukunft angewandt werden kann. An dieser Stelle scheint es sinnvoll, einen Blick auf den Beginn dieser Arbeit zu werfen und auf den Einstieg in die Thematik *Affirmative Action*. Eine zukunftsorientierte und zugleich auch zugängliche Möglichkeit, um mithilfe des Chancengleichheitsmodells Maßnahmen zur Legitimation der Quotenregelung und Durchsetzung von *Affirmative Action* umzusetzen, kann in der sogenannten *Exposure* bestehen. Nach der deutschen Philosophin Christine Bratu verbirgt sich hinter *Exposure* die Idee,

Mitglieder der fraglichen Disziplin mit Eindrücken von und Erfahrungen mit Mitgliedern marginalisierter Gruppen zu konfrontieren, die den (impliziten und expliziten) sozialen Narrativen zuwiderlaufen, die ihren Vorurteilen zugrunde liegen.¹²²

Das bedeutet im Wesentlichen, dass die Sichtbarkeit von Gruppen in Bereichen, in denen diese sozial-unterrepräsentiert sind, dazu führen kann, dass Vorurteile vermindert werden. Dies würde in nächster Konsequenz zur Folge haben, dass Gruppen eher in den Bereichen tätig werden könnten, in denen sie zuvor sozial-unterrepräsentiert waren.¹²³ Zugleich könnte eine weitere Konsequenz von *Exposure* sein, dass das Potenzial von Personen sozial-unterrepräsentierter Gruppen verstärkt zur Geltung kommen würde und dies wiederum könnte auch zu einer allgemein höheren Leistung und mehr Produktivität führen.¹²⁴

Um an dieser Stelle den Kreis zu schließen, muss erwähnt werden, dass – unter Berücksichtigung der Forderung nach höherer Leistung und mehr Produktivität – schließlich die Nutzung der Quotenregelung, legitimiert durch das Chancengleichheitsmodell, wesentlich näher am Prinzip der Bestenauswahl zu verorten ist, als dies zu Beginn der vorliegenden Untersuchung angenommen wurde. Bei häufigem Nutzen der Quotenregelung in der Zukunft, würde das

¹²² Bratu, „Ist die Praxis bevorzugter Anstellung moralisch zulässig?“, 317.

¹²³ Vgl. ebd. Bratu, 317.

¹²⁴ Vgl. ebd. Bratu, 317.

Potenzial von Personen, die sozial-unterrepräsentierten Gruppen angehören, möglicherweise gehoben werden und somit würde letztendlich häufig – abgesehen von dem Heranziehen der Quotenregelung – die* Beste* gewählt werden.

Literaturverzeichnis

- Bratu, Christine. „Ist die Praxis bevorzugter Anstellung moralisch zulässig?“ *Zeitschrift für praktische Philosophie* 7, Nr. 1 (2020): 301-324.
- Fullinwider, Robert. „Umgekehrte Diskriminierung und Chancengleichheit.“ In *Quotierung und Gerechtigkeit*, herausgegeben von Beate Rössler, 103-119. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1993.
- Goldman, Alan. „Limits to the Justification of Reverse Discrimination.“ *Social Theory and Practice* 3, Nr. 3 (1975): 289–306.
- Leuschner, Anna. „Why So Low? On Indirect Effects of Gender Bias in Philosophy.“ *Metaphilosophy* 50, Nr. 3 (2019): 231–249.
- Liptak, Adam. „Supreme Court Rejects Affirmative Action Programs at Harvard and U.N.C.“ *New York Times*, 29. Juni, 2023. <https://www.nytimes.com/2023/06/29/us/politics/supreme-court-admissions-affirmative-action-harvard-unc.html>.
- Meyer, Kirsten. „Chancengleichheit.“ In *Handbuch Gerechtigkeit*, herausgegeben von Anna Goppel, Corinna Mieth und Christian Neuhäuser, 164-167. Stuttgart: Metzler, 2016.
- Rössler, Beate. „Quotierung und Gerechtigkeit: Ein Überblick über die Debatte.“ In *Quotierung und Gerechtigkeit*, herausgegeben von Beate Rössler, 7-28. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1993.
- Rawls, John. *Gerechtigkeit als Fairneß. Ein Neuentwurf*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2006.
- Saul, Jennifer. „Implicit Bias, Stereotype Threat, and Women in Philosophy.“ In *Women in Philosophy: What Needs to Change?*, herausgegeben von Katrina Hutchison und Fiona Jenkins, 39–60. Oxford et al.: Oxford University Press, 2013.

Thomson, Judith. "Bevorzugung auf dem Arbeitsmarkt." In *Quotierung und Gerechtigkeit*, herausgegeben von Beate Rössler, 29-48. Frankfurt a.M./New York: Campus, 1993.

Ulrich, Peter. *Integrative Wirtschaftsethik: Grundlagen einer lebensdienlichen Ökonomie*. Bern: Haupt, 2016.