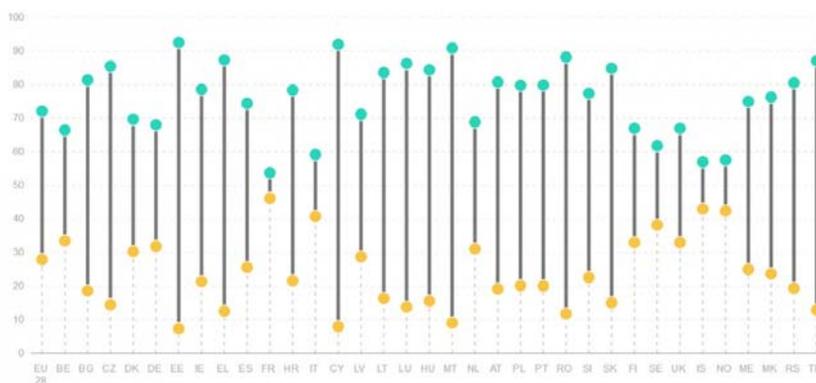


Die Frauenquote greift in mehreren europäischen Ländern: Was sind die positiven und negativen Nebenwirkungen?

von **Angela R. Dorrough**, **Christa Nater** & **Monika Leszczyńska**

Um die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen im Berufskontext zu verringern, wurden in den letzten Jahren in mehreren europäischen Ländern Quotenregeln zugunsten von Frauen eingeführt. Seit 2016 gibt es auch in Deutschland eine gesetzlich verankerte *Frauenquote* in der Privatwirtschaft und die gewünschte Wirkung, eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils, ist eingetreten. Doch haben Quotenregeln darüber hinaus weitere Auswirkungen auf den beruflichen Alltag? Dieser Artikel stellt wissenschaftliche Befunde zu den positiven und negativen Nebenwirkungen von Quotenregeln vor und bespricht unter anderem Effekte auf das Interesse von Frauen für Führungspositionen, die Leistungsbewertung von „Quoten-Frauen“ oder die Zusammenarbeit in quotenbasiert zusammengestellten Teams.

Die Zahl berufstätiger Frauen in Europa nimmt stetig zu und seit kurzer Zeit schließen in der Mehrzahl der europäischen Länder mehr Frauen als Männer ein Universitätsstudium ab (Eurostat, 2018). In Polen übersteigt der Anteil der Frauen, die im Jahr 2016 einen Universitätsabschluss erreicht haben, den Anteil der Männer um ca. 18 %. In Deutschland hingegen sind Männer und Frauen diesbezüglich in etwa gleichauf. Trotz dieser Entwicklungen stoßen Frauen beim Erklimmen der Karriereleiter häufig auf Hindernisse und sind in Führungspositionen unterrepräsentiert. Beispielsweise haben Frauen weniger Professuren inne als ihre männlichen Kollegen (Europäische Kommission, 2015) und sind sie in Entscheidungspositionen weit weniger vertreten (Europäische Kommission, 2017). Letzteres wird in Grafik 1 veranschaulicht.



Geschlechterverteilung bei Aufsichtsratsmitgliedern (2017). Auf der Y-Achse ist der prozentuale Anteil an Aufsichtsratspositionen abgetragen, auf der X-Achse sind die einzelnen Länder dargestellt. Ein orangefarbener Punkt repräsentiert weibliche, ein blauer Punkt männliche Mitglieder. Je näher die beiden Punkte beieinander liegen, desto größer ist die Geschlechterparität. Quelle: European Institute for Gender Equality, 2018. Erstellt nach: http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei_core_pwr_soc_offic_gei_pwr_soc_res

In Deutschland (DE) waren demnach im Jahr 2017 beispielsweise circa 31 % der nicht geschäftsführenden Direktoren (Aufsichtsratsmitglieder) weiblich und 69 % männlich. In Norwegen – ein Land, in dem bereits im Jahr 2006 eine Quotenregel eingeführt wurde – ist die Diskrepanz deutlich geringer (ca. 42 % vs. 58 %).

Vor allem im letzten Jahrzehnt wurden unterschiedliche Maßnahmen vorgeschlagen, diskutiert und eingeführt, die das Ziel verfolgen, die existierende Unterrepräsentation von weiblichen Führungskräften zu beseitigen. Neben dem

AutorInnen



Angela R. Dorrough

Angela Dorrough ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität zu Köln. Sie arbeitete mehrere Jahre am Max-Planck-Institut zur Erforschung von...more



Christa Nater

Christa Nater ist Doktorandin an der Universität Bern und der New York University. In ihrer Forschung befasst sie sich mit verschiedenen Ursachen und Folgen...more



Monika Leszczyńska

Monika Leszczyńska widmet sich in ihrer Forschung der Frage wie die gesetzlichen Vorschriften und Regelungen das Verhalten der Menschen beeinflussen. Sie...more

Artikelschlagwörter

Frauenquote
Führungsposition
Personalauswahl
Bewertung der Arbeitsleistung
geschlechterbasierte Auswahlverfahren
Zusammenarbeit in Teams

Artikelglossar

Frauenquote
Feldstudie
Rollenmodelle
Kompetenz
Motivation
Diskriminierung
Gender

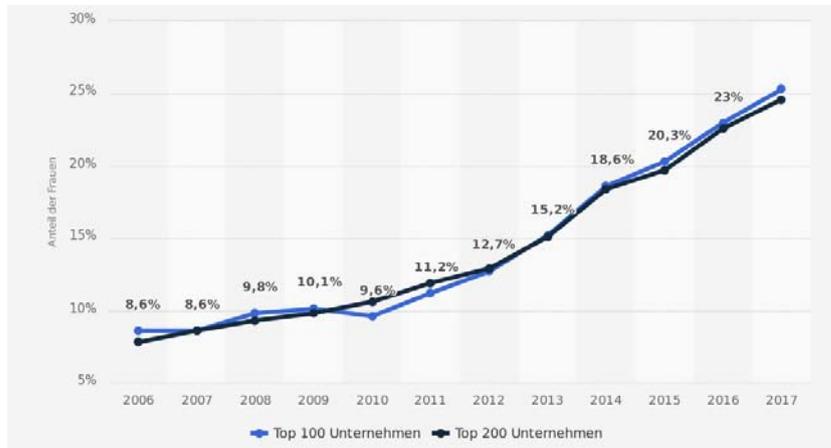
Facebook

Newsletter

Abonnieren Sie unseren Newsletter, um über neue In-Mind Artikel, Blog Beiträge und vieles mehr

Anonymisieren von Bewerbungsunterlagen oder speziellen Karrieretrainings für Frauen, wurde insbesondere die obligatorische „Frauenquote“ kontrovers diskutiert. Der Vorteil dieses Verfahrens besteht in seiner Effektivität, in dem in einem klar abgesteckten Zeitraum der Frauenanteil in bestimmten Sektoren (bspw. in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen) angehoben wird. Zum Beispiel hat sich in Deutschland seit dem Beschluss über die *Frauenquote* im Jahre 2015 der Frauenanteil in Aufsichtsratspositionen der 200 größten Unternehmen von 19,7 % auf 24,6 % im Jahre 2017 erhöht (siehe Grafik 2).

informiert zu sein.



Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 100 bzw. 200 größten deutschen Unternehmen von 2006 bis 2017. Quelle: DIW Berlin. (n. d.). In Statista – Das Statistik-Portal. Erstellt nach: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/180107/umfrage/frauenanteil-in-den-aufsichtsraten-der-200-groessten-deutschen-unternehmen/>

Doch welche weiteren Konsequenzen bringt eine Quotenregel mit sich? Nachfolgend diskutieren wir exemplarisch einige positive und negative Nebenwirkungen in unterschiedlichen Stufen und Bereichen des Arbeitslebens. Wir geben einen Überblick über Feldstudien (Beobachtungen von Zusammenhängen in natürlichen Bedingungen) und Laborstudien (Beobachtung von Zusammenhängen im Experimentallabor unter kontrollierten Bedingungen) und gehen auf mögliche Verbesserungen der aktuellen Ausgestaltung von Quotenregeln ein. In einem ersten Schritt werden Befunde zum Berufseintritt besprochen. Dabei soll die Frage beantwortet werden, ob sich Frauen bei Anwendung einer Quotenregel eher auf Wettbewerbssituationen einlassen und vermehrt Führungspositionen anstreben. In einem nächsten Schritt wird die Außenperspektive betrachtet. Wir diskutieren, ob Quotenregeln einen Einfluss darauf haben, wie Frauen in Auswahl-situationen wahrgenommen werden und wie ihre Arbeitsleistung in ihrer anschließenden Tätigkeit eingeschätzt wird. Im letzten Abschnitt wird schließlich betrachtet, wie eine Quotenregel die Zusammenarbeit im Team beeinflussen kann.

Partizipieren Frauen bei vorhandener Quotenregel eher an Wettbewerben?

Um diese Frage zu beantworten, luden Balafoutas und Sutter (2012) Studierende ins Experimentallabor ein und teilten diese in 6-er-Gruppen ein. Diese Gruppen setzten sich zu gleichen Teilen aus Männern und Frauen zusammen. Die Gruppenmitglieder mussten jeweils entscheiden, ob sie Rechenaufgaben für sich alleine oder im Wettstreit mit anderen lösen wollten. Wenn ein Wettbewerb gewonnen wurde, war die finanzielle Entlohnung im Experiment besonders hoch. Als Grundlage sich für oder gegen den Wettbewerb zu entscheiden, wurde ein Teil der Versuchspersonen darüber informiert, dass Frauen im Wettbewerb bevorzugt behandelt würden: Eine bestimmte Anzahl der Gewinnenden sollte weiblich sein, es existierte also eine Quotenregel. Ein weiterer Teil der Versuchspersonen erhielt keine derartige Information. Die Ergebnisse zeigen, dass Männer unter den traditionell gegebenen Umständen (also ohne Anwendung einer Quotenregel) doppelt so häufig am Wettkampf teilnahmen wie Frauen. Während sich Männer von der Existenz einer Quotenregel nicht beeinflussen ließen, waren Frauen häufiger bereit, den Wettkampf aufzunehmen, wenn sie von einer bevorzugten Behandlung erfuhren. Interessanterweise war die Rechenleistung der Teilnehmenden jedoch in beiden Situationen ähnlich. Wie dieses Beispiel zeigt, kann die *Frauenquote* eine positive Nebenwirkung mit sich bringen – Frauen begeben sich häufiger in Wettkampfsituation, wenn sie über eine Quotenregel informiert werden.

Erhöht sich das Interesse von Frauen für Führungspositionen?

Den Effekt von Quotenregeln in Bewerbungsprozessen betrachteten Nater und Sczesny (2016). Konkret wurde untersucht, wie Stellenausschreibungen für Führungspositionen, die die Anwendung einer Quotenregel im Unternehmen ankündigen, bei potenziellen BewerberInnen ankommen. Betrachtet wurde, wie Wirtschaftsstudierende ihre Passung und ihre Qualifikationen für die Stelle einschätzten und wie wahrscheinlich sie sich für die ausgeschriebene Führungsposition bewerben würden. Dafür erhielten einige Studierende eine Stellenausschreibung mit der Information, dass das Unternehmen eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen anstrebt. Um dieses Ziel zu erreichen, würden Frauen bevorzugt eingestellt, bis eine Quote von 40 % erreicht ist. Ein weiterer Teil der Studierenden erhielt die Ausschreibung ohne Informationen dieser Art. Die Daten zeigen, dass eine Quote die wahrgenommene Passung der weiblichen Studierenden für diese Position und folglich deren Bewerbungsintention nicht erhöhen konnte. Lediglich mit Stellenausschreibungen, welche ankündigen, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden, das heißt die Leistung ebenfalls betont wird, änderte sich das Bild. Unter dieser Bedingung berichten Frauen über eine höhere Passung für die Führungsposition und wollten sich daher auch mit größerer Wahrscheinlichkeit bewerben.

Beaman, Duflo, Pande und Topalova (2012) nutzten für ihre *Feldstudie* ein realpolitisches Vorkommnis: Im Jahr 1993 wurde in zufällig ausgewählten indischen Dörfern eine *Frauenquote* für Regierungspositionen eingeführt, wodurch der Frauenanteil in ebendiesen Dörfern und Positionen von 5 % im Jahr 1992 auf mehr als 40 % im Jahr 2000 anstieg. Die Bevölkerung in den Dörfern mit bzw. ohne Einführung der Quote unterschied sich nicht systematisch voneinander. Aus diesem Grund konnte untersucht werden, welche Effekte weibliche Führungskräfte auf die jeweilige im Dorf lebende Bevölkerung haben. Die Ergebnisse zeigen, dass die verstärkte Präsenz von Frauen in Regierungspositionen die Aspiration junger Mädchen, einen guten Schulabschluss zu erreichen und selbst einer Gemeinde vorzustehen, erhöhte. Die Autorinnen dieser Studie argumentieren, dass durch die Quotenregel *Rollenmodelle* für junge Mädchen geschaffen wurden, die ihnen die eigenen Möglichkeiten vor Augen führen und den Glauben in die eigenen Perspektiven stärken können.

Die bisher diskutierten Studien zeigen, dass Quotenregeln nur unter bestimmten Umständen ermutigend auf Frauen wirken.

Erfahren quotenbasiert ausgewählte Frauen soziale und ökonomische Sanktionen?

In einer amerikanischen Studie stellten sich Teilnehmende vor, dass sie eine weibliche Person bewerten, die für eine Beförderung vorgeschlagen wurde (Heilman, Battle, Keller & Lee, 1989). Hierfür bekamen sie die entsprechende Stellenbeschreibung, eine Übersicht über die Stellenanforderungen und wurden über die Qualifikationen und die bisherige Berufserfahrung der Kandidatin informiert. Ein Teil der Teilnehmenden erfuhr, dass das Unternehmen eine Quotenregel verfolgte, die restlichen Teilnehmenden wurden darüber in Kenntnis gesetzt, dass in besagtem Unternehmen nach Leistung selektiert werde. Obwohl die für die Beförderung vorgeschlagene Frau in beiden Versuchsbedingungen die gleichen Qualifikationen aufwies, wurde von ihr weniger *Kompetenz* und Effektivität im Job erwartet, wenn die Beförderungsregeln des Unternehmens einen Quoten-Passus enthielten. Des Weiteren wurden ihr weniger Chancen zugeschrieben, nach ihrer Selektion schnell die Karriereleiter emporzusteigen. Diese Studie macht eine negative Nebenwirkung sichtbar, nämlich, dass quotenbasiert ausgewählte Frauen mit einem „Stigma der Inkompetenz“ behaftet sind. Das wird damit begründet, dass eine Quotenregel suggerieren kann, dass Leistung im Auswahlprozess eine vernachlässigbare Rolle spielt.



Die Frauenquote greift in mehreren europäischen Ländern: Was sind die positiven und negativen Nebenwirkungen?

von **Angela R. Dorrough, Christa Nater & Monika Leszczyńska**

Ebenfalls untersucht wurde die Bewertung der Arbeitsleistung von Frauen in Führungspositionen nach ihrer Auswahl (DeMatteo, Dobbins, Myers & Facticeau, 1996). Hierfür sollten die Teilnehmenden gemeinsam in einer Gruppe an einer Aufgabe arbeiten. In einer Versuchsbedingung dieser Studie wurde den Teilnehmenden mitgeteilt, dass eine weibliche Person aufgrund ihres Abschneidens in einem Eignungstest die Führungsposition in der Gruppe erhielt. In der Vergleichsbedingung wurde den Studienteilnehmenden gesagt, diese Position sei unabhängig von der Leistung, lediglich aufgrund des Geschlechts vergeben worden. In beiden Versuchsbedingungen sollten die Gruppenmitglieder gemeinsam eine typische Managementaufgabe bearbeiten, indem sie verschiedene Notizen organisierten und abarbeiteten. Weiblichen Führungspersonen, die angeblich aufgrund einer Quote und nicht aufgrund der Leistung ausgewählt worden waren, wurde von anderen Gruppenmitgliedern weniger Führungskompetenzen zugeschrieben. Außerdem wurden sie seltener für künftige Aufgaben empfohlen; dies obwohl über beide Versuchsbedingungen hinweg gleiches Führungsverhalten gezeigt wurde.

Frauen, die in einer anderen experimentellen Studie aufgrund einer Quote in ein Team gewählt wurden, wurden Opfer von Sabotage im Peer-Feedback (Leibbrandt, Wang & Foo, 2017). Konkret wertete das Team die Leistung und die damit verbundene Auszahlung von quotenbasiert ausgewählten weiblichen Teammitgliedern ab. Darüber hinaus führte die Möglichkeit von Peer-Feedback innerhalb der Gruppe dazu, dass der (im vorhergehenden Abschnitt beschriebene) motivierende Effekt von Quotenregeln auf die *Motivation* der Frauen am Wettbewerb teilzunehmen negiert wurde.

In Bezug auf die Evaluation durch andere weisen Quoten also negative Nebenwirkungen auf: Frauen werden sowohl in der Auswahlsituation als auch bei späteren Arbeitsleistungen nachteiliger bewertet, wenn sie aufgrund einer Quote ausgewählt wurden.

Gibt es Auswirkungen auf das Verhalten in quotenbasiert zusammengestellten Teams?

AutorInnen



Angela R. Dorrough

Angela Dorrough ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität zu Köln. Sie arbeitete mehrere Jahre am Max-Planck-Institut zur Erforschung von...[more](#)



Christa Nater

Christa Nater ist Doktorandin an der Universität Bern und der New York University. In ihrer Forschung befasst sie sich mit verschiedenen Ursachen und Folgen...[more](#)



Monika Leszczyńska

Monika Leszczyńska widmet sich in ihrer Forschung der Frage wie die gesetzlichen Vorschriften und Regelungen das Verhalten der Menschen beeinflussen. Sie...[more](#)

Artikelschlagwörter

Frauenquote
Führungsposition
Personalauswahl
Bewertung der Arbeitsleistung
geschlechterbasierte Auswahlverfahren
Zusammenarbeit in Teams

Artikelglossar

Frauenquote
Feldstudie
Rollenmodelle
Kompetenz
Motivation
Diskriminierung
Gender

Facebook

Newsletter

Abonnieren Sie unseren Newsletter, um über neue In-Mind Artikel, Blog Beiträge und vieles mehr

In dem bereits oben beschriebenen Experiment von Balafoutas und Sutter (2012) wurden weibliche Teilnehmerinnen entweder mittels einer Quotenregel in einem Wettbewerb bevorzugt oder beide Geschlechter hatten die gleichen Chancen zu gewinnen. Welche Auswirkungen hat die Quotenregel auf das Koordinationsverhalten im Team? Um diese Forschungsfrage zu beantworten, sollten Personen, die im Wettbewerb gewonnen bzw. verloren hatten jeweils zu zweit eine Aufgabe bearbeiten. Diese bestand darin, eine Zahl zwischen 1 und 7 zu wählen. Die Entlohnung im Experiment richtete sich nach den gewählten Zahlen: Sollten sich beide Personen für die gleiche Zahl entschieden haben, erhielten sie die gleiche Auszahlung entsprechend ihrer Wahl. Wählte jedoch ein Teammitglied eine niedrigere Zahl, erhielt es eine höhere Auszahlung als das andere Mitglied. Hier wird das Koordinationsproblem sichtbar: Für eine optimale und gleiche Auszahlung sollten beide Personen die Zahl 7 wählen. Ein Anreiz eine niedrigere Auszahlung zu wählen, um eine Ungleichheit in den Auszahlungen zu erreichen, besteht jedoch. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass sich durch die Bevorzugung keine Unterschiede für das Koordinationsverhalten und die Höhe und Fairness der Auszahlungen ergeben – die Qualität der Teamarbeit blieb also unberührt.

In einer Studie von Dorrough, Leszczyńska, Barreto, und Glöckner (2016) wurden im Gegensatz zu den oben beschriebenen Studien weibliche Teilnehmerinnen zu Beginn des Experiments hinsichtlich der Entlohnung für eine einfache Computeraufgabe diskriminiert. So wurde den Versuchspersonen ein Rechtfertigungsgrund für die später eingeführte Geschlechterquote gegeben und reale Bedingungen wurden nachgestellt. Neben der Kooperationsbereitschaft wurde in dieser Studie untersucht, wie fair das Quotenverfahren im Vergleich zu einer Auswahl nach Leistung wahrgenommen wurde. Im ersten Teil des Experiments wurden männliche Versuchspersonen entweder einer Gruppe der Besserverdienenden oder einer Gruppe der Schlechterverdienenden zugewiesen. Weibliche Versuchspersonen hatten keine Chance, unter den Besserverdienenden zu sein und erhielten somit auf jeden Fall für die gleiche Aufgabe den geringeren Betrag. Im zweiten Teil des Experimentes hatten schlechter verdienende Personen die Möglichkeit, entweder basierend auf ihrer bisherigen Leistung oder unter Anwendung einer *Frauenquote* zu den Besserverdienenden befördert zu werden. Die Ergebnisse zeigen, dass die geschlechterbasierte Beförderung die Kooperation im neu zusammengestellten Team senkt und als weniger gerecht wahrgenommen wird als die leistungsbasierte Beförderung. Eine *Frauenquote* kann die Gruppenzusammenarbeit also nachteilig beeinflussen. Die gemischten Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Auswirkung der *Frauenquote* auf das Teamverhalten von verschiedenen Details des Verfahrens abhängig ist, wie bspw. der anfänglichen *Diskriminierung* von Frauen oder der wahrgenommene Fairness des Verfahrens.

Fazit zur *Frauenquote*: Effektives Mittel oder schädliches Übel?

Die *Frauenquote* ist in Europa mittlerweile eine etablierte Maßnahme, um die Ungleichverteilung der Geschlechter zu reduzieren. Während einige europäische Länder wie Frankreich, Norwegen oder Italien eine *Frauenquote* in der Privatwirtschaft schon vor einigen Jahren eingeführt haben, gibt es erst seit Kurzem eine gesetzliche Verankerung in Deutschland. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die *Frauenquote* zwar ein sehr effektives Mittel ist, um Geschlechterungleichheit zu beseitigen, sie jedoch – im allgemeinen Diskurs häufig unbeachtete – weitere Nebeneffekte mit sich bringt. Einige Nebenwirkungen, zum Beispiel die erhöhte Chancenwahrnehmung seitens der Frauen, sind positiver Natur. Andere Auswirkungen schaden Frauen oder unter bestimmten Umständen auch dem Arbeitsergebnis im Team. Einige Studien haben mögliche Variationen der strikten Quote getestet und kamen zu vielversprechenden Ergebnissen. Eine Lösung ist die zusätzliche Berücksichtigung der Leistung, indem bspw. vor der Anwendung bestimmte Voraussetzungen geprüft werden und erfüllt sein müssen (Heilman et al., 1989). Eine solche Regelung wurde bereits in einem EU-Richtlinienvorschlag (Europäische Kommission, 2012) erwähnt. Ein abschließendes „Ja“ oder „Nein“ zur *Frauenquote* ist nicht möglich, handelt es sich dabei doch in Teilen auch um eine ideelle Frage, ob eine Gesellschaft bereit ist, potenzielle negative Effekte für einen abgegrenzten Zeitraum in Kauf zu nehmen, bis ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen in Spitzenpositionen erreicht ist.

Literaturverzeichnis

Balafoutas, L., & Sutter, M. (2012). Affirmative action policies promote women and

do not harm efficiency in the laboratory. *Science*, 335, 579–582. <https://doi.org/10.1126/science.1211180>

Beaman, L., Duflo, E., Pande, R., & Topalova, P. (2012). Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: A policy experiment in India. *Science*, 335, 582–586. <https://doi.org/10.1126/science.1212382>

DeMatteo, J. S., Dobbins, G. H., Myers, S. D., & Fecteau, C. L. (1996). Evaluations of leadership in preferential and merit-based leader selection situations. *Leadership Quarterly*, 7(1), 41–62. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90034-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90034-X)

Dorrrough, A. R., Leszczyńska, M., Barreto, M., & Glöckner, A. (2016). Revealing side effects of quota rules on group cooperation. *Journal of Economic Psychology*, 57, 136–152. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2016.09.007>

Eurostat (2018) *Gender statistics*. Abgerufen von http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_stati...

Europäische Kommission (2012). Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen. COM(2012) 614 final. Abgerufen von <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC061...>

Europäische Kommission (2015). She Figures 2015. Abgerufen von https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_...

Europäische Kommission (2017). 2017 Report on equality between women and men in the EU. Abgerufen von https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf

Heilman, M. E., Battle, W.S., Keller, C. E., & Lee, A. R. (1998). Type of affirmative action policy: A determinant of reactions to sex-based preferential selection? *Journal of Applied Psychology*, 3(2), 190–205. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.190>

Leibbrandt, A., Wang, L. C., & Foo, C. (2017). Gender quotas, competitions, and peer review: Experimental evidence on the backlash against women. *Management Science, advanced online publication*. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2017.2772>

Nater, C., & Sczesny, S. (2016). Affirmative action policies in job advertisements for leadership positions: How they affect women's and men's inclination to apply. *European Journal of Social Psychology*, 46, 891–902. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2200>

Schmitt, N. (2015) Towards a *gender* quota. *DIW Economic Bulletin*, 40, 527-536. Abgerufen von: https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.514793.de