

# Oben ohne für mehr Stahl



Erhard Taverna

Gemäss dem Aufsichtskomitee des Bezirks Wugang in der chinesischen Provinz Hunan forderten die Vorgesetzten der 5. Kolonne die Frauen und Männer dazu auf, ihre Oberkleidung abzulegen. Die darauf beobachtete Arbeitsbegeisterung, vor allem der Stahlarbeiter, habe die Produktion gesteigert und zu einem scharfen Wettbewerb innerhalb des Arbeitsbataillons geführt. Die Dokumentation «The Great Famine in China 1958–1962» erwähnt diese Episode als bizarre Fussnote in dem mit unvorstellbarer Brutalität von Mao durchgesetzten «grossen Sprung nach vorne», ein totalitäres Experiment, das zu beispiellosen Katastrophen führte [1].

Die Germaninnen der Antike sollen in kriegerischen Notsituationen ihre Männer mit entblösstem Oberkörper zu vermehrten Kampfleistungen angestachelt haben. Ein Brauch, der historisch auch aus anderen Kulturen bekannt ist. Soldatinnen, obwohl für die Logistik moderner Armeen unentbehrlich, haben einen zweifelhaften Ruf. Die finnische Lotta, freiwillige Sanitäterin, Funkerin, Köchin und Begleiterin infanteristischer Kleingruppen im Winterkrieg gegen Russland, wurde erst als Heldin gefeiert, dann in den Nachkriegsjahren als Flittchen verunglimpft, heute ist sie wieder der Star der Nation.

Der Begriff *Diversity Management* bezeichnet in der Wirtschaft eine Strategie, geschlechtergemischte Teams für ökonomische Ziele einzusetzen [2]. Gemäss dieser Logik sollen die Vernetzung von Humankapital, Marketing und Kommunikation den Unternehmenserfolg verbessern. Die aus Gerechtigkeitsgründen vielfach geforderte Quotenregelung kommt dieser Absicht entgegen. In Europa sind die skandinavischen Länder die unbestrittenen Vorreiter, denn in Norwegen sind seit 2003 die Verwaltungsräte börsenkotierter Unternehmen gesetzlich zu einer 40%-Frauenquote verpflichtet. Die Clubmentalität vieler Männerbastionen ist eine vielbeklagte Tatsache. Die Vorgabe zwingt den Platzhirsch, die Quotenfrau in seinem Revier zu dulden. Zum sozialen Argument kommen wirtschaftliche. Ein Land mit einem ausgebauten Bildungswesen kann es sich nicht leisten, die Hälfte der Bevölkerung von der Arbeit auszuschliessen. Konsequenterweise haben alle skandinavischen Staaten seit vielen Jahren ihre flankierenden Massnahmen wie Arbeitszeiten und Kinderbetreuung auf dieses Ziel hin ausgerichtet. Umstrittener ist die Behauptung, dass gemischte Teams besser arbeiten. Zwei norwegische Studien haben die bisherigen Folgen der Frauenquote untersucht. Das Betriebsklima hatte sich verbessert, die erwirtschafteten Profite blieben unverändert oder sanken. Kritiker dieser Studien führen die Nachteile auf den raschen Zuzug von relativ jungen, wenig erfahrenen Kaderfrauen zurück. Ein Artikel in

der Zeitschrift *Annabelle* zitiert die Grossbank Crédit Suisse, wonach Firmen mit mindestens einer Frau im Verwaltungsrat, die besseren Aktienkurse aufweisen. Auch die Wirtschaftsprüfer von Ernst & Young kommen zum Ergebnis, dass Vorstände, in denen Frauen vertreten sind, hinsichtlich der Kennziffern Umsatz, Gewinn und Börse deutlich besser abschneiden als Unternehmen ohne weibliche Vorstandsmitglieder [3]. Allerdings vertreten die meisten Frauen die Arbeitnehmer- und weniger die Kapitaleseite. Einzelne Parteien in der Schweiz, wie die SP und GPS, haben für Entscheidungsgremien und Wahllisten eine absolute Geschlechterquote von 50% eingeführt.

Es braucht immer noch Zivilcourage, wenn eine Physikprofessorin an der ETH öffentlich eine Frauenquote für Akademikerinnen fordert. Was sich in der Medizin abzeichnet, gilt gemäss hauseigenem Gender-Monitoring der ETH auch für die MINT-Berufe, Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Inzwischen ist der Anteil der Studentinnen auf 30% angestiegen, doch bei den Professuren reicht es gerade noch für 10%. Experimentelle Studien zeigen im Wettbewerb homogener oder gemischter Teams einen interessanten Unterschied: es sind vor allem Männergruppen, die von Frauen profitieren. Die Ursachen dieser gesteigerten Produktivität sind damit nicht befriedigend geklärt. Wirkt mit dem Gender-Appeal auch der Sex-Appeal? Das Potential diffus-erotisierender und möglicherweise leistungssteigernder Nebenwirkungen ist zwar manipulativ und nicht berechenbar, doch auch am Arbeitsplatz gilt: «*vive la différence*». Das Thema fristet einzig im negativen Sinne ein kümmerliches Schattendasein, als sexuelles Mobbing von Frauen am Arbeitsplatz, was leider ziemlich genau die soziale Realität widerspiegelt. Dabei wären eine konsens- statt hierarchiebetonte Führung und eine humanere Personalpolitik schon grosse Erfolge, die jede Quote rechtfertigen.

Im WK verbesserte die Anwesenheit von Rotkreuz-Fahrerinnen schlagartig Tischsitten und Disziplin der Sanitätssoldaten. Das war in Zeiten des Patriarchats doch schon etwas. Noch bleibt die Frauenfrage eine Männerfrage. Aber nicht mehr lange.

Erhard Taverna

erhard.taverna[at]saez.ch

- 1 The great famine in China 1958–1962. Dokumentation. London: Yale University Press; 2012.
- 2 Beilage Tagesanzeiger vom 24.9.2012. The New York Times. Campaign to Give Woman More Seats in the Boardroom, von Steven. M. Davidoff.
- 3 [www.annabelle.ch/gesellschaft/karriere/die-frauenquote-anderen-landern-wie-machen-es-unsere-Nachbarn-25339](http://www.annabelle.ch/gesellschaft/karriere/die-frauenquote-anderen-landern-wie-machen-es-unsere-Nachbarn-25339)