

Notorische Ambivalenzen: Die Quote als Reflexionsinstrument

Von KATRIN WILLE (Marburg)

Die öffentlich breit geführte Debatte um die Frauenquote findet in einer Situation statt, in der zwei Weisen, mit der Geschlechterunterscheidung umzugehen, *gegeneinander wirken*. Die eine Umgangsweise schlägt sich im Recht nieder (zum Beispiel im europäischen und deutschen), dort sind gleiche Rechte für beide Geschlechter festgeschrieben. Der formalrechtliche Anspruch auf Gleichberechtigung ist durch den gesetzlich verankerten Imperativ erweitert, die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern und aktiv gegen Hindernisse der Gleichbehandlung vorzugehen (seit 1994 im Grundgesetz, Artikel 3, Absatz 2). Der andere Umgang mit der Geschlechterunterscheidung zeigt sich in der beruflichen (und privaten) Realität, die durchzogen ist von Traditionen, Erwartungen, Vorbildern und Habitusformen, in denen die Ungleichbehandlung der Geschlechter praktiziert und tradiert wird. Dies manifestiert sich unter anderem in einer hochgradig geschlechtsspezifischen Berufsgestaltung. Frauen sind zwar auf dem Arbeitsmarkt äußerst präsent, in der Mehrzahl aber im weiblich dominierten „Care-Sektor“ mit prekären Beschäftigungsverhältnissen. Nach wie vor sind sie vergleichsweise wenig in den technischen Berufen und den ebenfalls männlich dominierten höheren Etagen in Wissenschaft, Bürokratie und Wirtschaft zu finden. Frauen machen vielfach trotz höherer Qualifikationen bestimmte Karriereschritte nicht.

Es lassen sich Versuche ganz verschiedener Art und Weise bemerken, das „Gegeneinanderwirken“ des rechtlichen Anspruchs auf Gleichberechtigung einerseits und der Formen faktischer Ungleichbehandlung der Geschlechter andererseits zu verdecken. Eine in der Populärwissenschaft verbreitete Argumentation versucht etwa immer noch, der ungleichen Präsenz der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt eine biologische Begründung zu geben und den Frauen Fürsorglichkeit beziehungsweise den Männern Karriereorientierung aus gehirnphysiologischen oder hormonellen Gründen zuzuschreiben. Solche biologistischen Begründungsversuche sind zwar seltener geworden und ihre Schwächen sind theoretisch offengelegt, sie bestehen aber dennoch beharrlich weiter fort. Eine andere Tendenz zeigt sich in immer impliziter und subtiler werdenden Habitusformen, durch die Frauen aus bestimmten Bereichen exkludiert werden. Dass Frauen etwa für die Philosophie deshalb nicht geeignet seien, weil sie nicht denken können, hören Studentinnen heute wohl kaum mehr – anders als ich selbst es noch vor 20 Jahren hören musste. Dennoch wählen proportional gesehen sehr viel weniger Frauen nach der Promotion den Schritt zur Habilitation im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Eine weitere wichtige Tendenz zur Verdeckung scheint mir in der Meinung zu liegen, die vor allem auch unter jungen Frauen verbreitet ist, dass durch den Einzug der Frauen auf den Arbeitsmarkt und die formalrechtlich festgeschriebene Chancengleichheit das Geschlechterproblem gelöst sei. Frauen hätten heute schließlich zu allen Positionen Zugang und könnten sich überall beteiligen. Vor dem Hintergrund erscheint es wie ein Zeichen der Schwäche oder wie unzeitgemäße Verbissenheit, den feministischen Schnee von gestern wieder hervorzukehren.

Ich will nun den Vorschlag machen, diese Situation mithilfe einer Unterscheidung zu beschreiben: mit der Unterscheidung zwischen Wunsch und Wille. So wie es bei Individuen oft zu beobachten ist, dass sie allgemeine Grundsätze für richtig halten, aber doch nicht diesen Grundsätzen entsprechend handeln, dass also das, was sie ganz allgemein *wünschen*, und das, was sie real *wollen*, erheblich voneinander abweichen, so kann diese Diskrepanz auch ganze

Gesellschaften durchziehen. Und so wie eine berechtigte Forderung an Individuen gerichtet werden kann, diese Diskrepanz einzugestehen und aufzulösen, so kann diese Forderung auch an ein Gemeinwesen adressiert werden.

Was sind die möglichen Instrumente für ein solches Eingeständnis und eine Auflösung der Diskrepanz? Geeignete Instrumente müssen folgenden Ansprüchen genügen: Durch sie muss es möglich sein, die beschriebene Diskrepanz zwischen dem Wunsch nach Geschlechtergerechtigkeit und der gelebten Praxis der Geschlechterungerechtigkeit ans Licht zu bringen und konkret auch Tendenzen der Verdeckung sichtbar zu machen. Zweitens müssen reale Wege zur Auflösung der Diskrepanz aufgezeigt werden. Drittens müssen die Perspektiven, Vorstellungen und Ansprüche derer, deren Anwesenheit bisher nur gewünscht, aber nicht tatsächlich gewollt worden ist, mit einbezogen und umgesetzt werden. Die Diskrepanz aufzulösen heißt, die üblichen Praxisformen der Arbeitswelt an neue Bedürfnisse anzupassen und zu verändern.

Ein Instrument wird derzeit viel diskutiert: die Frauenquote. Wenn die Quotenfrage in der öffentlichen Diskussion viel Unruhe aufwirft, dann liegt das nicht nur in der Natur der Sache, sondern ist auch als Indiz dafür zu werten, dass die Frauenquote in der Lage ist, den drei Anforderungen zu genügen. Erstens sind die Protagonisten der gelebten Praxisformen gezwungen, die Tendenzen der Verdeckung der Diskrepanzen zu artikulieren und der Kritik auszusetzen. Dadurch können die implizit wirksamen Ausschlussdynamiken explizit gemacht werden. Die Quote zwingt zweitens dazu, das Kriterium des Geschlechts aus der Vermengung mit Qualitätskriterien zu lösen. Die derzeitige Praxis der Rekrutierung von Personal ist durch eben diese implizite Wirksamkeit der Geschlechterunterscheidung gekennzeichnet. Zum Beispiel können Qualitätskriterien, die bei Führungspositionen für besonders wichtig gehalten werden, allzu leicht mit Habitusformen verwechselt werden, durch die Zugehörige einer Gruppe (hier ist die Gruppe von Männern gemeint, die Führungspositionen anstreben und bekleiden) sich erkennen. Müssen nun zu 30–50 % Frauen eingestellt werden, besteht erst die Chance, dass solche Verwechslungen überhaupt der Reflexion zugänglich werden. Und die Quote verlangt von uns allen die Abstraktionsleistung, die Geschlechtszugehörigkeit (wie sie auf dem Pass entschieden ist) und die Zuschreibung von Eigenschaften und Fähigkeiten voneinander zu trennen. Die Veränderung von tradierten Praxisformen kann sich drittens dann ergeben, wenn Frauen zu mindestens 30–50 % eingestellt werden, weil sie Frauen sind *und* weil sie den Qualitätsanforderungen genügen. Denn dann wird es auch möglich, Veränderungen in die Institutionen zu tragen. Diese Veränderungen können aus pragmatischen Gründen geschehen, wenn viele Frauen durch ihre Lebensumstände gezwungen sind, ihre privaten Lebensbedingungen in der Arbeitswelt auftauchen zu lassen, da sie durch asymmetrische oder alleinige Erziehungsverantwortung ihre Arbeitszeiten den Kinderbetreuungsmöglichkeiten anpassen müssen. Veränderungen können aber auch in kritischer Absicht angestoßen werden, wenn Frauen andere Perspektiven auf die jeweils herrschenden Abläufe und Üblichkeiten einbringen und einfordern. Quellen für einen kritischen Blick können zum einen in den Praxisfeldern liegen, die historisch als Zuständigkeitsbereiche von Frauen galten und teilweise immer noch gelten, und zum anderen in den Exklusionserfahrungen aus den Versuchen, diese Zuständigkeitsbereiche zu überschreiten.

Damit die Frauenquote die drei Ansprüche nun aber tatsächlich erfüllen kann, müssen diese Prozesse reflektiert und durch weitere Maßnahmen flankiert werden. Eine wichtige Maßnahme ist die Erweiterung zu einer Gender-Quote, durch die zum Beispiel auch eine Männerquote im Care-Sektor eingeführt wird. Und auch diese müsste selbstredend den drei genannten Ansprüchen genügen. Sie könnte dazu führen, dass unsere Kinder von Männern und Frauen das Lesen und Schreiben beigebracht bekommen und unsere milliardenschweren Unternehmen von Frauen und Männern geführt werden.