



## Die Mär der bequemen Frau

Die *Weltwoche* trägt wenig dazu bei, falsche Vorstellungen über werktätige Frauen abzubauen. Dass es an weiblichen Karrieren mangelt, hat mit fehlendem Ehrgeiz nichts zu tun.

Von Margit Osterloh

Alex Baur schreibt in der *Weltwoche* von letzter Woche in einem mit «Die Mär der Frauen-Diskriminierung» betitelten Artikel, dass Frauen nur deshalb weniger verdienen und weniger aufsteigen, weil sie bequemer und weniger ehrgeizig seien als Männer. Kurt Schiltknecht fügt in seinem Kommentar «Chancen statt Quoten» hinzu, dass man die Vorstellungen über die mit Frauen oder Männern erzielbaren Erträge durch ein Gesetz nicht ändern könne. Richtig. Wohl aber kann man Unternehmen veranlassen, über die angeblich bequemen und wenig ehrgeizigen Frauen nachzudenken – in ihrem eigenen ökonomischen Interesse. Dazu trägt die *Weltwoche* wenig bei.

Unternehmen müssen nicht nur auf ihre aktuellen Erträge schauen, sondern auch auf die Ressourcen für zukünftige Erträge. Das gilt nicht nur für die Lehrlings- und Trainee-Ausbildung, sondern auch für die Frauen, die ja mittlerweile eine formal bessere Ausbildung haben als die Männer. Abiturientenquoten, Studienabschlüsse und mittlerweile sogar Doktorate zeigen dies. Frauen stellen heute ein dramatisch unausgeschöpftes Potenzial dar, insbesondere wenn man die Zahl der Einwanderer niedrig halten möchte.

### Kosten der Identität

Dabei geht es nicht nur um die Frage der Kinderbetreuung. Dies ist ein wichtiges Thema, das aber hier nicht behandelt wird: Warum ist Kinderbetreuung in der Schweiz so viel teurer als im Ausland? Welche Rolle spielen dabei kostentreibende bürokratische Vorschriften, die wenig zur Qualität der Betreuung beitragen?

Es geht vor allem um negative Stereotype und Selbst-Stereotype, die Frauen trotz hervorragender Ausbildung daran hindern, ihrer Ausbildung entsprechend aufzusteigen und zu verdienen. Solche (Selbst-)Stereotype bringen Frauen in Zwiespalt zwischen ihrer traditionellen Frauenrolle und der Führungsrolle. Das hat mit Bequemlichkeit nichts zu tun. Sind berufstätige Frauen mit Doppelbelastung bequem, wenn sie neben ihrem Job ein Mehrfaches ihrer Männer im Haushalt arbeiten und nach den Kindern schauen? Solch simplifizierende Argumente vernachlässigen nicht nur die enorme Arbeitsleistung der meisten Frauen, die ja bekanntlich in der Schweiz eine besonders hohe Erwerbstätigenquote aufweisen. Sie berücksichtigen

auch nicht die Rolle der Männer. Männer übernehmen nicht nur im Haushalt und in Bezug auf die Kinder weniger Pflichten (dafür kann der Arbeitgeber nur bedingt etwas), sondern viele männliche Vorgesetzte schätzen Frauen nicht, die ehrgeizig, wettbewerbsorientiert und selbstbewusst sind – allenfalls werden sie als Nachwuchs geschätzt, solange sie Nachwuchs bleiben. Eine vielzitierte Studie aus Indien zeigt Folgendes: Es brauchte mehr als zehn Jahre, bis Frauen, die mittels einer Quotenregelung als Gemeindevorsteherinnen gewählt



*Dramatisch unausgeschöpftes Potenzial.*

wurden, von den Männern akzeptiert worden sind – trotz hervorragender Arbeit. Sie erreichten Akzeptanz, nicht mehr. Sympathien haben sie nicht erworben. Frauen müssen also zusätzlich zu den Anstrengungen für den beruflichen Erfolg auch noch die psychischen Kosten der Rollenabweichung tragen. Der Nobelpreisträger für Ökonomie George Akerlof hat dies als Identitätskosten bezeichnet. Kurzfristig kann man das nicht ändern, wohl aber längerfristig durch Quoten. Diese verändern (Selbst-)Stereotype allmählich, wie die Studie zeigt.

Praktisch heisst das: Nie eine einzelne Frau ins Feld schicken, in dem sonst nur Männer un-

terwegs sind. Erst ab drei Frauen realisieren zum Beispiel Männer in Verwaltungsräten, dass Frauen genauso verschieden sind wie sie selber. Befolgt man diesen Grundsatz, hat man so etwas wie eine Quote eingeführt.

Zahlreiche empirische Befunde zeigen, dass Frauen im Durchschnitt den Wettbewerb mit Männern scheuen, nicht aber den mit Frauen. Das liegt nicht an ihren fehlenden Fähigkeiten, sondern am fehlenden Selbstbewusstsein. Deshalb ist die Koedukation für Frauen gar nichts Gutes. So sind Mädchen im Teenageralter in muslimischen Ländern in Mathematik genauso gut wie Buben, nicht aber bei uns. Im Berufsleben kann man Frauen und Männer nicht separieren. Aber wenn man mehr Frauen hat, können Frauen untereinander mehr in Wettbewerb treten.

Frauen haben wie alle Minoritäten eine schlechte Position in Netzwerken. Bei ihnen decken sich die instrumentellen viel weniger mit den affektiven Netzwerkbeziehungen als bei der Majorität. Führungsfrauen haben wenig gleichgestellte Kolleginnen, mit denen sie in eine Freundschaftsbeziehung treten können. Männer haben heutzutage bei freundschaftlichen Beziehungen mit Frauen schnell Angst vor dem Verdacht auf sexuelle Belästigung. Die schlechte Netzwerkposition von Frauen würde sich mit einem höheren Frauenanteil ändern.

Der Eliten-Forscher Michael Hartmann ist der Meinung, dass es einen guten Grund dafür gibt, warum in der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern der Anteil der Frauen (und der Menschen aus den ärmeren Schichten) in der Politik viel grösser ist als in der Wirtschaft: Es ist die direkte Demokratie. Sie verhindert, dass sich immer wieder die alten Eliten reproduzieren. Ist die direkte Demokratie in der Wirtschaft eine Alternative zur Quote?

Selbstverständlich sind freiwillige Zielquoten besser als gesetzliche Quoten. Jahrelanges Argumentieren in diese Richtung hat aber wenig bewirkt. Stattdessen muss man in der *Weltwoche* die Mär von den bequemen Frauen lesen. Damit werden negative Stereotype verstärkt. Das schadet der Schweizer Wirtschaft!

Margit Osterloh ist seit 1991 Professorin für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Zürich.