

Gastbeitrag von Cillie Rentmeister

## Tokenism – Die Theorie zur Frauenquote und warum 40 Prozent gerade richtig sind

**(zwd Erfurt). Ja, es gibt sie, die Theorie zur Frauenquote. Sie ist über Jahrzehnte praxiserprobt und in zweierlei Hinsicht nützlich: Sie gibt Antworten im Streit um die erforderlichen Prozentsätze – und sie erklärt schwierige Dynamiken, die sich zwischen Minderheiten und Mehrheiten in einer Gruppe, in einer Organisation abspielen.**

Die „Tokenism-Theorie“ wurde von einer Frau ausformuliert: Rosabeth Moss Kanter. Die Organisationssoziologin aus Harvard legte 1977 ihr Werk vor, das rasch zum Standard wurde: „Men and Women of the Organisation“. Bis heute wird es für Quotierungsüberlegungen und zum Thema Diversity herangezogen.

Nach Kanter kommen in einer Gruppe markante Unterschiede in Selbstwahrnehmung und Verhalten erstens durch die schiere Proportion von Minderheit zu Mehrheit zustande – also durch messbare Prozente und Grenzwerte. Dieser quantitative Ansatz wurde von manchen umgehend als „sozialmechanistisch“ kritisiert. Aber sehen wir erstmal, was er leistet.

Zweitens die Skewed Group, die „schiefe“ oder auch „verzerrte“ Gruppe. Hier bilden die „dominanten“ (in Kanter's Studie: Männer) ein Übergewicht von circa 85:15 und kontrollieren die Gesamtgruppe. Die Frauen der extrem kleinen Minderheit nennt Kanter „Tokens“, auf Deutsch „Zeichen“. Sie haben der Theorie den Namen verliehen, weil sie in ihrer extremen Minderheit den schärfsten Stereotypisierungen und rigidesten Dynamiken ausgesetzt sind. Hinzu kommt ein weiterer Effekt: Wenn die Ausnahmefrau in einer Männerdomäne irgendetwas Kritisches tut, heißt es gleich: „Typisch Frau“. Das heißt: Tokens werden vor allem als Symbole und Repräsentantinnen ihrer Kategorie Frau angesehen – nicht als Individuen. Das beginnt erst in der dritten, der „kippenden Gruppe“ (Tilted Group): Hier bewegt man sich bei einer Verteilung von circa 65:35 auf weniger extreme Effekte zu. Dominante Männer bilden von

hier so etwas wie eine bloße Mehrheit – und die Tokens eine weibliche Minderheit, die durchaus schon Allianzen bilden und die Kultur der gesamten Gruppe beeinflussen kann. Hier werden die Tokens auch bereits als Individuen wahrgenommen, die sich von der Mehrheits- wie auch innerhalb der eigenen Gruppe unterscheiden können.

Viertens – wir sind beim Happy End – kann man eine Gruppe als „balanciert“ bezeichnen, wenn die Proportion von 60:40 bis zum ausbalancierten 50:50 reicht. Gruppenkultur und Interaktion erlauben nun größtmögliche Offenheit für die Bildung von Subgruppen sowie individuelle Profilierungen.

Am schwersten haben es die Tokens der „schiefen Gruppe“. Diese Frauen sitzen bildlich gesprochen auf dem Präsentierteller. Das verschafft ihnen ein paar wenige Vorteile, vor allem aber Nachteile. Diese beschreibt Kanter entlang den drei Phänomenen Sichtbarkeit – Polarisierung – Assimilation.

### Sichtbarkeit: Die Ausnahme-Frauen

Frauen werden aufs Schärfste beäugt. Der Militärsoziologe Gerhard Kümmel schreibt am Beispiel der Frauen in der Bundeswehr: „Aufmerksam werden ihre Taten, Leistungen und vor allem Fehlleistungen registriert. Sie sind sozusagen permanent unter ungemein kritischer Beobachtung. Folglich wird ein enormer Leistungsdruck bei den Tokens aufgebaut.“ Legionen von Zitaten ließen sich zu diesem Leistungsdruck anführen, überliefert von Frauen in Männerdomänen, – in Mili-



Prof. Cäcilia Rentmeister arbeitet an der Fachhochschule Erfurt – der University of Applied Sciences – im Bereich soziale Arbeit zu den Themen Mädchen- und Frauenarbeit, Gender Studies und Interaktive Medien.

tär, Politik, Wirtschaft, Naturwissenschaften und Technik. Hier nur ein Beispiel aus der Luftfahrt, wo Pilotinnen seit über 100 Jahren trotz Höchstleistungen nie die 6-Prozent-Hürde genommen haben. Die US-amerikanische Rekordmeisterin im Kunstflug, Patty Wagstaff, schildert ihre ambivalente Token-Erfahrung – und rettet sich ins Sportliche: „Ich denke, Frauen im Kunstflug – das ist eine Art zweiseitiges Schwert. Einerseits wirst Du als Frau ermutigt, dich da rein zu begeben, und Du hast gleiche Chancen ... Aber wenn eine Frau einen Fehler macht, wenn's Frauen nicht so gut machen, dann denke ich, stehen Frauen mehr unter schärferer Beobachtung als Männer. Du musst wirklich ein bisschen besser als die Jungs sein, um Dich zu beweisen. Und ich mag das!“

Ein kleiner Vorteil der Tokens hat direkt konkurrierende Männer schon immer geärgert: Erbringen Frauen in der Fliegerei oder sonst in Männerdomänen Höchstleistungen, bekommen sie in den Medien und der Öffentlichkeit die größeren Schlagzeilen. Das erweckt Neid – und Frauen wird umgehend Sensationsgier vorgeworfen. Oder Männer finden ihre mythisch aufgeladene Technikbeherrschung entwertet und reagieren verstört, wenn das „sogar Frauen“ können. Das Flieger-As Wolf Hirth wollte die erste deutsche Motorpilotin und Flugzeugkonstrukteurin Melli Beese 1911 nicht ausbilden, mit der lakonischen Begründung: „Frauen nehmen der Fliegerei den Nimbus!“ Diese Haltung leitet über zum zweiten Merkmal: Polarisierung.

