

Genderei.

Ei, ei, ei. LIKÖRWER-
BUNG.

Wohl wissend, dass Wort-
spiele im Genderbereich
vermintes Gelände darstellen,
wage ich mich aufs nicht ganz
saisongemässe Glatteis und be-
haupte, dass es neben dem sai-
songerechten Osterei den Begriff
Genderei gibt. Dazu muss ich –
wie es einer Plauderei geziemt –
etwas ausholen. Ostereier stellen
traditionelle Ostergeschenke dar
wie die Hasen. Und neben dem
zumindest grammatikalisch
männlichen Osterhasen ist wohl
nicht aus Gleichstellungsgründen
die Osterente getreten. Und Ent-
ten sind im Zusammenhang mit
Printmedien als Fakenews avant
la lettre bekannt geworden.

Damit ist der Bogen zu
Genderei geschlagen, ob-
schon die neueste Entwicklung
in der kleinen, fast grossen Stadt,
die wir alle gut kennen, keine
Falschmeldung darstellt. Eine
Motion verlangt eine Geschlech-
terquote von 35 % im Kader der
Stadtverwaltung, unter anderem
mit der Begründung, dass ge-
mischte Teams besser arbeiten
würden. Das kommt drauf an, sa-
ge ich. Bzw.: es ist kompliziert.
Jedenfalls viel komplizierter, als
frau denkt. Einmal ist die Zu-
sammensetzung der jeweils in-

nerhalb der Hierarchie Arbeiten-
den relevanter als die horizontale
Zusammensetzung der Kaderstu-
fe, die sich zwei Mal pro Jahr z.
B. auf Schloss Wartegg zur Wei-
terbildung trifft. Also wäre bloss
eine Quote über die jeweilige
Abteilung zielführend.

Je nach geschlechtlicher Aus-
richtung der Beteiligten, ist
das erotische Salz in der Suppe
des Verwaltens, das ursächlich
für die Höchstform sein mag,
nicht vorhanden. 35 % Lesben
und 65 % Schwule oder, was je-
des Genderherz höher schlagen
liesse, 65 % Lesben und 35 %
Schwule, von denen vielleicht
noch die/der eine oder andere
schwarz, jüdisch, Muslim, tetra-
plegisch oder mit Trisomie 21
gesegnet ist, bilden im Sinne ei-
nes kooperativen Eros den histo-
rischen Tiefpunkt.

Wollen wir uns nicht so
einseitig auf den Eros
beziehen, der wenn nicht schon
verpönt, dann spätestens in ei-
nem der nächsten Vorstösse für
non-compliant erklärt werden
wird, und stattdessen lebenser-
fahrungsgeschichtliche Differen-
zen als Bereicherung des Ar-
beitsprozesses vorschreiben,
dann müssten wir Minimalquo-
ten für die bereits erwähnten und
die Phantasie bei Weitem spren-

gende weitere Gruppen fordern.
Dass diese Minderheiten niemals
Quoten von 35 % erreichen kön-
nen, ausser wenn zwei oder drei
Personen die betreffende Kader-
stufe innehaben und wir bereit
sind, abzurunden, ergibt eine un-
mögliche Norm. Sie wäre zwar
nicht die einzige, aber ein weiser
Gesetzgeber, so vorhanden, ver-
sucht dies zu vermeiden. Zumal
die erwähnten Minderheiten nur
im Kontext mit den andern An-
gestellten ihren fruchtbaren Kon-
trast entfalten können.

Aber Hauptsache, wir haben
uns des Gleichstellungs-
problems mit einer neuen Rege-
lung entledigt. Ob sie zielfüh-
rend ist, kann uns gleichgültig
sein.

Wenn schon der Legiferie-
rungsdrang ruft, wäre es
einfacher, eine Quote der Fähig-
sten, Besten, Kooperativsten etc.
für die höchsten Kaderstufen der
kleinen Stadt festzulegen. Wenn
der Stadtrat auch nicht müde
würde, dem mit der Behauptung
entgegenzutreten, dass diese
Quote bereits heutzutage 100 %
betrage. Definitiv alternative
Wahrheit wäre, dass sie mit mehr
als 100 % übererfüllt sei.

Adrian Ramsauer,
25.3.2017, 116. Jahrgang, Nr. 84.