

IST ZUKUNFT WEIBLICH?

Mathematisch betrachtet ist die Zukunft nicht weiblich. Denn zurzeit werden auf der Welt rund zwei Prozent mehr Knaben geboren. Dafür haben Frauen die höhere Lebenserwartung, was sich dann erst wiederum im Alter ausgleicht. Wirtschaftlich betrachtet stellt man fest, dass die Mehrzahl der Studienplätze firmenrelevanter Studienrichtungen, gemäss den Einschreibungen an Hochschulen, von Männern belegt wird. Dennoch werden in sozial entwickelten Länder Frauenquoten in Firmen gefordert. Sind solche Forderungen wirklich gerechtfertigt?

Bei allen Säugetieren – ausser dem Mensch - ist es so, dass das weibliche Wesen für das Überleben seiner Spezi verantwortlich ist. Zum Beispiel jagen bei den Löwen die Löwinen, wobei das Männchen als erstes sich an der erlegten Beute erlaben darf. Bei Insekten, wie zum Beispiel einigen Spinnen, werden Männchen nach der Zeugung gefressen. Bei den Menschen war es seit anhin so, dass unsere männlichen Vorfahren für die Jagd und Verteidigung der Sippe verantwortlich waren. Als dann diese Nomaden sesshaft wurden und begannen Ackerbau zu betreiben sowie religiöse Rituale einzuhielten, wurde der Stellenwert der Frau zurückgestuft. Aber auch die Arbeitsteilung wurde verstärkt und die Frau mit der Führung des Haushalts beauftragt. Mit der Industrialisierung und dem Aufkommen des sozialen Gedankengutes begann das berechnete Verlangen der Gleichberechtigung. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts begannen sich Frauen für deren Rechte einzusetzen und heute sind sie in der Arbeitswelt auf Augenhöhe mit den Männern, was gewisse Berufsgattungen betrifft. In naturwissenschaftlichen und handwerklichen Berufen sind Frauen unter- und in betriebswirtschaftlichen und sozialen Richtungen übervertreten. Wenn es um Führungsaufgaben geht, dann neigen Frauen eher

dazu diese Positionen den Männern zu überlassen, was sich bei Bewerbungen auf Ausschreibungen von Führungspositionen zeigt. Die Mehrheit der Bewerbungen auf oberste Kaderstufen sind Männer.

Frauenorganisationen schießen zurzeit wie Pilze aus dem Boden, um sich in der Wirtschaft ein Gehör zu verschaffen. Es werden Frauenquoten in Führungsetagen und Verwaltungsräten gefordert. In der Politik werden diese Forderungen im Namen der Gleichberechtigung unterstützt und Gesetze verfasst und Rechtssprechungen zu Gunsten der Frauen vorgenommen. Nun ist es aber oft so, dass diese Gleichberechtigung für alles gelten sollte. Zum Beispiel ist es in der Schweiz so, dass Männer ein höheres Rentenalter haben, Militärsersatz oder Militärdienst leisten müssen und bei Scheidungen oft der Mann im Hintertreffen ist. Was bitte ist nun Gleichberechtigung? Sicherlich nicht nur die Vorteile herauszuschälen und Frauenquoten sind sicherlich auch nicht die Lösung. Bei der Evaluation eines Bewerbers soll weder Ge-

schlecht, Hautfarbe, Nationalität noch die religiöse Einstellung Ausschlag für die Besetzung der Stelle geben, sondern nur die Erfüllung der Anforderungskriterien in sachlicher, fachlicher und sozialer Kompetenz. Bezüglich Lohn sollen die Position und Aufgabe gerecht entlohnt werden. Wobei auch hier die Frauen - und durch diverse Studien belegt - schlechter abschneiden. Dies hat aber sicherlich nicht mit dem Geschlecht sondern mit der Verhandlungsfähigkeit des Gegenübers zu tun.

In einer der grössten Tageszeitung der Schweiz stand im Wirtschaftsteil Ende Februar 2014 sehr prominent: „... Dass die Schweiz mehr Frauen in der obersten Etagen braucht, ist so bekannt wie unbestritten... Auffallend ist, dass Frauen positiver gegenüber eine Quote eingestellt sind als Männer. Sie sehen in einer Verpflichtung eher eine Chance...“ Wen wundert es, dass die Autorin eine Frau war. Wenn Frauen sich in Zukunft vermehrt in Teppichetagen finden möchten ist es der falsche

Weg zu fordern, zu bemitleiden und sich nur mit Gleichgesinnten zu treffen. Führungspersönlichkeiten, ob Mann oder Frau, überzeugen durch Schaffenskraft, Ehrgeiz und Selbstvertrauen. Die Kompetenzen müssen Sach- und Fachverständnis sein und nicht das Geschlecht. Dazu sind Aus- und Weiterbildungen in entsprechenden Sach- und Fachrichtungen notwendig. Nun ist es aber so, dass Frauen, wie bereits erwähnt, meist nicht naturwissenschaftliche Studienrichtungen einschlagen sondern sich in Sozial-, Pädagogik- und Betriebswirtschaft-Themen weiterbilden. Die Praxis aber zeigt, dass Führungskräfte ein Verständnis für alle Themenbereiche ausweisen sollten, um weise Entscheidungen treffen zu können.

Mit Wohlfühlmentalität und reiner Theorie lässt sich ein Unternehmen nicht führen. Auch intergeschlechtliche Vernetzungen sind wichtig, denn dies öffnet neue Horizonte. Fakt ist diesbezüglich, dass Männer sich besser vernetzen können und offener

im Bereich der Vernetzung agieren. An Wirtschafts- anlässen mit generellen Themen sind maximal 20-25% Frauen anzutreffen. Handelt es sich um Personalthemen oder weiche Diskussions-Faktoren sind etwa 10% mehr Frauen anwesend – aber die Mehrheit sind immer noch Männer. Dies ist der Spiegel der Führungsetagen und nicht das Geschlecht.

RESÜMEE

Der Grundgedanke sollte uns alle wegführen vom Denken und Handeln über und an Männer- und Frauenberufe. Denn ein Beruf ist eine Ableitung vom Wort „Berufung“, also dem was man gerne und gut machen kann. Ob Mann oder Frau spielt keine Rolle – ausser beim Kinderkriegen ist dies organisch bedingt. Wichtig ist miteinander und nicht gegeneinander zu arbeiten. Dies bedeutet, dass Frauen aus ihrer „Opferrolle“ schlüpfen müssen und Männer Frauen anders führen und für den Bereich der Aus- und Weiterbildung motivieren und fördern.

Beide Geschlechter sollten Verständnis für das andere aufbringen und sich bewusst sein, dass gemäss Hirnforschungen das weibliche Hirn anders funktioniert wie das männliche. Die linke Hirnhälfte, die als die männliche bezeichnet wird, bezieht sich auf die Denkstile wie sequentiell, ordentlich, Zahlen, Fakten und Daten. Wobei die weibliche, rechte Hirnhälfte sich auf parallel, chaotisch und Bilder bezieht. Damit wird untermauert, dass Interessen, Verhalten und Vorgehensweisen der beiden Geschlechter nicht kongruent sind und zu Verständigungs- und Verständnisproblemen führen kann. Wenn diese beiden Charakteren aber zusammengeführt werden entstehen Innovation, Entwicklung, Kreativität und Stärkung des gemeinsamen Zieles. Die Ergänzung ist stärker wie das Individuum und dazu braucht es keine Quoten sondern nur Vertrauen, Verständnis und Kooperation und somit ist die Zukunft (hoffentlich) geschlechterneutral.

www.gendersdialogsociety.com GDS

Armin Baumann

www.kmuswiss.ch

Initiant KMU SWISS, Unternehmer und ehemaliger Dozent, Dipl. El.-Ing. FH und NDS Betriebswirtschaft Unternehmensführung, Ehemaliger Dozent für Marketing an der Privaten Hochschule Wirtschaft (PHW) und Geschäftsführer der ABA Management GmbH sowie des CAMPUSSAAL Kultur + Kongresse in Brugg Windisch. Er hat diverse Beratungsmandate durchgeführt u.a. bei Sunrise, Orange, Cablecom, Swisscom, Zürich Versicherungen und in verschiedenen KMU. Er ist Verfasser diverser Studien und unter anderem der Studie «Telekomverhalten Deutschschweizer KMU» und Initiant sowie Geschäftsführer der Plattform KMU SWISS.

