

Quoten für Frauen - und für wen noch?

Autor(en): **Zwygart, Ulrich**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Monat : die Autorenzeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur**

Band (Jahr): **94 (2014)**

Heft 1021

PDF erstellt am: **16.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-736011>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Macht- spiele

Das «Land Afrika»

Kürzlich sass ich mit einem Parlamentarier einer einigermaßen liberalen Partei beim Mittagessen. Ich erzählte ihm von Afrika, genauer: von Äthiopien, wo ich dieses Jahr als Berater für einen sicherheitspolitischen Think Tank arbeitete. Der besagte Herr glaubte, aufgrund einer Westafrikareise in den Siebzigerjahren durchaus selber in der Lage zu sein, die Situation unseres Nachbarkontinents zu beurteilen – und diese schien ihm zappenduster: Krieg, Korruption, Kleptokraten und zu viele Kinder allenthalben. Und mit einer recht zweifelhaften Arbeitsmoral seien sie gesegnet, diese Afrikaner!

Da war einiges durcheinandergeraten. Afrika ist beinahe so gross wie die USA, China, Indien, Japan und Europa zusammen; solche haarsträubenden Verallgemeinerungen sind allein schon aufgrund der enormen Distanzen und unterschiedlichen Kulturen unzulässig. Was ich vor Ort erlebte, widerspricht den Klischees aber noch deutlicher: Die vielen jungen Leute sind eine Chance für den Kontinent – sofern es denn Arbeit gibt – und könnten auch die demographischen Probleme westlicher Gesellschaften abfedern helfen. Es wimmelt nur so von Lebenskünstlern, die sich als informelle Kleinunternehmer durchschlagen. Grosse Teile Afrikas entwickeln sich momentan nicht nur zur potentiellen Werkbank der Welt, sondern brillieren auch durch Innovation: Die in Kenia entwickelten Handy-Zahlungsmittel etwa werden wohl früher oder später auch nach Europa kommen – wir sind diesbezüglich nämlich eine Technologie-Generation im Hintertreffen. Die im Ausland häufig gut ausgebildeten Diaspora-Afrikaner haben derweil mit ihrem in die Heimat zurückgeschickten Geld unbemerkt die westliche Entwicklungshilfe ersetzt. Wäre der Westen endlich bereit, die eigenen Märkte für afrikanische Produkte zu öffnen, stünde dem vielzitierten «Rising Africa» («The Economist») kaum etwas im Wege!

Bei Gelegenheit würde sich für den liberalen Parlamentarier wohl ein (erneuter) Augenschein im «Land Afrika» lohnen. Und für Sie?

Nicola Forster ist Gründer und Präsident des Think Tanks foraus – Forum Aussenpolitik. Als Stipendiat des Mercator-Kollegs arbeitet er derzeit in diversen Think Tanks rund um die Welt.



Manager und Leistung

Quoten für Frauen – und für wen noch?

Der Ruf nach einer Quotenregelung für Frauen in den Verwaltungsräten börsenkotierter Unternehmungen wird lauter. Bundesrätin Sommaruga will eine entsprechende Gesetzesregelung im revidierten Aktienrecht. Die Zahlen sind klar: Die Frauen sind in diesen Gremien untervertreten. Auch sonst spricht einiges für eine grössere Zahl von weiblichen Mitgliedern in den Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten von grösseren Unternehmungen: Frauen bringen nicht nur einen anderen Erfahrungshintergrund mit, sondern auch eher ein s-Machtstreben als ihre männlichen Kollegen. Das «s» steht für sozial und bedeutet, dass Frauen bei Entscheidungen mehr auf die Wirkung für die Unternehmung und die Allgemeinheit achten als Testosterongetriebene Männer mit ihrer Neigung für persönliche Vorteile aufgrund ihres p-Machtstrebens. Diversität dient der Verschiedenartigkeit von Meinungen in wichtigen Gremien. Probleme sollen von vielen Seiten und Erfahrungen her analysiert werden, mit dem Ziel, die bestmögliche Entscheidung zu treffen. Die Angehörigen der Generation Y (Jahrgänge ab 1980) haben grundsätzlich andere Prioritäten und Stärken als die Generation X (1965–1980) oder die Baby Boomers (Nachkriegsgeneration). Manager, die in Frankreich sozialisiert worden sind, haben ein anderes Verständnis von Führung als ihre Alterskollegen in Nord- oder Zentraleuropa. Die Chinesin aus Schanghai bringt eine andere Kultur mit in die Unternehmung als ihre Schweizer Alterskollegen. Ältere Menschen können aufgrund ihrer Lebens- und Führungserfahrung mit Komplexität besser umgehen als jüngere Kollegen. Aus all diesen wissenschaftlich belegbaren Erkenntnissen ergibt sich ein Schluss: Diversität in wichtigen Entscheidungsgremien bedeutet mehr Frauen und mehr Menschen aus verschiedenen Altersgruppen und Kulturen, insbesondere wenn die Unternehmung international tätig ist. Und für die geplante Revision des Aktienrechts bedeutet das: entweder eine Quote für alle Gruppen oder für keine.

Haben Sie eine Frage an unseren Kolumnisten oder möchten Sie ein aktuelles Problem des Managements von ihm beantwortet haben? Schreiben Sie an manager@schweizermonat.ch

Ulrich Zwygart ist Honorarprofessor für Unternehmensführung an der Universität St. Gallen.