

# BUSINESS-DIPLOMATIE ORIENTIERT SICH AN WERTEN, NICHT AM GESCHLECHT

Die Gender-Diskussion schlägt wahrhaft Pirouetten. So forderten SPD und Grüne in Dortmund jüngst eine 50 Prozent-Quote für Ampelfrauen – eine Variante des Ampelmännchens, die vor über 10 Jahren ein CDU-geführter Stadtrat in Zwickau eingeführt hat. Das Beispiel zeigt: Auch im Jahr 45 nach der offiziellen Geschäftsfähigkeit von verheirateten Frauen in Deutschland tobt der Kampf um die Gleichberechtigung – auch und gerade in den Führungsetagen.

„Ich bin die Bossin“ – der Duden kennt das Wort zwar, aber wohl keine Frau in einer Führungsposition wird sich als solche coram publico bezeichnen und das ist auch gut so. Denn bei dem Wort „Boss“ schwingt die eine oder andere Charaktereigenschaft mit, die in uns nicht nur gute Gefühle auslöst. Die gute Nachricht: Frauen sind auch ohne Boss-Gehabe und Ampelfrauen-Quote in den Führungsetagen angekommen. Laut Statistischem Bundesamt war 2012 knapp jede dritte Führungskraft (28,6 %) weiblich, in der zweiten Führungsebene lag ihr Anteil bei 38 Prozent.

Kein Grund zum Jubeln, denn weniger rosig sieht es aus, wenn man sich die aktuelle Frauenquote in den DAX-30-Unternehmen ansieht, also die Unternehmen, wo die Geldströme wahrlich fließen und Männer auch schon mal auf sehr spezielle Art und Weise „netzwerken“. Dort haben derzeit nur 5,5 Prozent Frauen einen Vorstandsposten, aber 24,7 Prozent einen Posten im Aufsichtsrat inne.

Das statistische Beäugen des Gender-Arbeitsmarktes einerseits und die nicht enden wollenden Debatten um grammatische Geschlechterendungen in den Medien andererseits haben eines gemeinsam: Sie verstellen den Blick auf das, worum es eigentlich gehen sollte: Um ein wertschätzendes Miteinander, das sowohl im Umgang zwischen Männern und Frauen als auch zwischen Frauen und Frauen sowie zwischen Männern und Männern in allen Bereichen des menschlichen Lebens und eben auch im Business stattfinden sollte.

## NACH OBEN GEMOXT

Gelobt werden Frauen von Männern wie dem Vorstandsvorsitzenden der Volkswagen AG, Martin Winterkorn, wenn sie die „besseren Männer“ sind. Das heißt für Winterkorn: Die Attribute, die er an Männern schätzt wie Zielstrebigkeit und Konsequenz erfüllen Frauen besser und setzen sich damit gegen die Männer-Mehrheit durch. Die Message aus der Wirtschaft lautet demnach: Seid knallhart und als Frauen einfach noch knall-

härter, dann klappt es auch mit der Karriere. In Übererfüllung der Wünsche ihrer männlichen Arbeitgeber wird vermutlich in absehbarer Zeit auch in Deutschland und vielleicht auch in der Schweiz Frauen im gebärfähigen Alter nahegelegt, ihre Eizellen mal sozial aufs Eis zu legen, also beim Social-Freezing mitzumachen. Davor sei ausdrücklich gewarnt.

## EINE FRAGE DES GUTEN STILS

Auf dem Weg in die berufliche Emanzipation schlagen Frauen immer noch den Weg der Anpassung ein. Dazu gehört auch das Tragen von Hosenanzügen, die die weiblichen Geschlechtsmerkmale kaschieren. Der Grat, auf dem sie wandern, ist stets schmal: Sind sie durchsetzungsstark gegenüber Frauen ist gleich das Wort Stutenbissigkeit im Raum. Solange wir die Welt durch die Gender-Brille betrachten, werden wir nicht das sehen, worauf es ankommt. Nämlich auf einen Führungsstil, der sich durch eine geschlechtsunabhängige Vorbildfunktion auszeichnet. Und Vorbild ist Gottlob ein Neutrum.

[www.gendersdialogociety.com](http://www.gendersdialogociety.com) GDS



Wulf-Hinnerk Vauk

[www.vaukbusiness.com](http://www.vaukbusiness.com)

Er war 20 Jahre Verwaltungschef eines der größten deutschen Energieunternehmen. 2010 gründete der Dipl.-Betriebswirt Vauk Business Diplomatie und entwickelte das Seminarmodul „SWITCH Umschalten auf Charakter“ für Manager und Führungskräfte. Er lehrt am Rheinischen FührungsColleg und veröffentlichte mit A. Hoffmann „Kekse für Putins Hund. Wahre und lehrreiche Geschichten aus der Welt der Business Diplomatie“ (Shaker Media Verlag).

