



Foto: Adobe Stock

# Der Unternehmergeist und die Gleichstellung

*Gleiche Chancen für Männer und Frauen, Farbige und Weisse, Alte und Junge in einem Unternehmen zu schaffen, erfordert nicht nur den bewussten Blick auf das Thema, sondern mitunter auch das Aufbrechen bestehender Denkstrukturen.*

Wenn in Stellenausschreibungen vermerkt wird, «Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt», dann ist dies rein logisch eine nette Umschreibung für «Männer werden bei gleicher Eignung benachteiligt». Wenn ein Mann, der aufgrund seines Geschlechtes bei einer Anstellung leer ausgeht, auf gleiche Rechte pocht, dann wird er manchmal darauf verwiesen, dass er diese wegen der Gleichstellung nicht bekommt.

Hallo, ich bin es wieder, der Unternehmergeist – und diesmal habe ich mir als Fachrichter zu Fragen des Gleichstellungsgesetzes im Kanton Bern dazu folgende Gedanken gemacht:

## **Begriffe**

Die **Gleichstellung** richtet das Augenmerk auf die Angleichung von Gruppen, indem sie in Kauf nimmt, Ein-

zelle aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit ungleich zu behandeln.

Die **Gleichberechtigung** hingegen strebt nach gleichen Rechten jedes einzelnen Menschen, ohne Ansehen seiner «Gruppenzugehörigkeit».

Wer aber ist in diesem Fall gleichstellungsberechtigt? Für eine Stelle, die nur mit einer Frau besetzt werden darf, würde also die kinderlose Unternehmertochter vom rechten Zürichseeufer gegenüber dem dreifachen Familienvater mit Migrationshintergrund aus Bern-Bethlehem bevorzugt. Man sieht, Gleichstellung ist in der Methodik das pure Gegenteil von Gleichberechtigung. Trotzdem (und das ist wohl ein «genialer» Trick?) werden Gleichberechtigung und Gleichstellung (die auch noch «gleich» klingen) oft als Synonyme verwendet.

### Umdenken

Gleiche Chancen für Männer und Frauen, Farbige und Weisse, Alte und Junge in einem Unternehmen zu schaffen, erfordert nicht nur den bewussten Blick auf das Thema, sondern mitunter auch das Aufbrechen bestehender Denkstrukturen.

Dass sich die ausgeglichene Zusammenstellung eines Teams auszahlt, zeigt sich nicht nur in der Theorie, sondern vor allem während der täglichen Arbeit. So bringen die heterogenen Teams per se unterschiedliche Perspektiven auf Themen und Probleme ein. Ausserdem profitieren sie von einem reduzierten Konkurrenzdenken und einer angenehmeren Arbeitsatmosphäre. Das steigert die Effizienz und führt zu einem besseren Output. Ausserdem fällt es den Mitarbeitenden eines im Hinblick auf Alter, Herkunft, Geschlecht und Ausbildung ausgeglichenen Teams leichter, rücksichtsvoll mit den Schwächen der Gegenüber umzugehen.

### Notwendigkeit

Für uns Unternehmergeister ist die gleiche Behandlung unserer Angestellten – beispielsweise gleiche Löhne zu zahlen – schlicht eine ökonomische Notwendigkeit. Diskriminierung ist ineffizient und wird vom Markt sanktioniert. Die Folgen sind hohe Fluktuationsraten und Rekrutierungskosten. In den nächsten Jahren werden mehr Arbeitskräfte den Arbeitsmarkt verlassen als neu eintreten. Die Arbeits- und insbesondere die Fachkräfteknappheit nehmen zu. Die Unternehmen sollen folglich nicht mit zusätzlichen kostentreibenden Auflagen wie Lohnvergleichsanalysen, Gendersternchen oder Anstellungsstatistiken belastet werden. Stattdessen sollten wir unser Augenmerk auf nachhaltige Aufgaben richten, wie etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu fördern und zu verbessern.

Die Corona-Pandemie hat uns gerade die vielleicht bekannteste Variante, das Homeoffice, als Chance aufgezeigt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben. Es gibt jedoch auch andere Möglichkeiten, wie etwa flexible Arbeitszeiten, unterschiedliche Arbeits-

modelle für Mitarbeiterinnen oder geregelte Kinderbetreuung.

### Verantwortung

Bei allen Forderungen und Diskussionen um die Gleichberechtigung, die Gleichstellung oder gendergerechte Formulierungen sollten wir die Gleichverantwortung nicht vergessen – hier trennt sich dann die Spreu vom Weizen, denn die volle Gleichberechtigung gibt es nur, wenn auch die Gleichverantwortung sichergestellt ist.

Gleichverantwortung: Nun erwartest du aber nicht, dass ich dir dazu Lösungen biete, nicht wahr? Ich entlasse dich voller Vertrauen darin, dass du die Verantwortung der Gleichverantwortung verantwortungsvoll umsetzt...

● *Dein Unternehmergeist*

## Der Unternehmergeist im Fokus



Der **Unternehmergeist** ist eine Kolumne von Karl Zimmermann, die auf vergnügliche und dennoch nicht minder klare Art und Weise aufzeigt, wie er, der Unternehmergeist, «funktioniert» – und weshalb ihm in seinem Handeln scheinbar keine Grenzen gesetzt sind.

**Karl Zimmermann**, der Autor dieser Kolumne, startete seine berufliche Karriere 1974 mit einer Lehre als Metallbauschlosser. Nach zahlreichen Weiterbildungen war er ab 1983 Partner der Karl Zimmermann Metallbau AG, die er 2012 verkaufte. 2006 gründete er zusammen mit Hans und Andreas Weber die KMU-Nachfolgezentrum AG und ist dort seither als Verwaltungsrat und Nachfolgecoach aktiv. Ihr Kerngeschäft ist die Nachfolgeregelung von kleinen und mittleren Unternehmen. Nebst der direkten Beratung engagiert sich das KMU-Nachfolgezentrum in der Öffentlichkeit und will so die Gesellschaft für das Thema Nachfolge sensibilisieren. Zu zahlreichen Mandaten und Mitgliedschaften gesellten sich 1998 der «Bayerische Staatspreis für besondere technische Leistungen im Handwerk» und 2005 der «Deutsche Bundespreis für hervorragende innovatorische Leistungen für das Handwerk» sowie 2006 der Gewerbebär der KMU-Stadt Bern.

[www.kmu-nachfolgezentrum.ch](http://www.kmu-nachfolgezentrum.ch)  
oder [wirmarket.ch](http://wirmarket.ch) > Nachfolgezentrum