

Führungsklone Muss ein CEO oder Manager verheiratet sein und Kinder haben?

Von Shere Hite

18. 08. 2000

(Das "Daddy-System": Väter in Führungspositionen)

Beinahe alle der globalen Fortune 500 Unternehmen werden von CEOs geleitet, die verheiratet sind und Kinder haben. In unserer Zeit sind allerdings 50% der Bevölkerung in den meisten westlichen Ländern unverheiratet und allein stehend. Warum also sind verheiratete CEOs die Norm? Glauben Firmenleiter heutzutage, dass verheiratete Menschen, die Kinder haben, am zuverlässigsten sind?

Bei meinen Recherchen für das Buch "Sex & Business" fragte ich die CEOs (nur einer von ihnen war nicht verheiratet und hatte keine Kinder) einiger der größten Unternehmen der Welt, ob sie glaubten, dass der Leiter eines Unternehmens das "moralische System" einer Kultur repräsentiere und deshalb verheiratet sein und Kinder haben sollte - oder ob ein CEO auch allein stehend oder sogar schwul sein könne.

Die meisten von ihnen antworteten, dass sie dazu neigten, einen Nachfolger zu suchen oder jemanden zu befördern, der verheiratet sei und Kinder habe. Sie fügten auch hinzu, dass sie CEOs anderer Unternehmen eher respektierten, wenn diese auch verheiratet seien und Kinder hätten. Als ich fragte, warum, meinten die meisten (obwohl sie anscheinend noch nie zuvor bewusst über diese Frage nachgedacht hatten), dass es ein Beweis dafür sei, dass der Mann viele Dinge gut handhaben könne, d. h., wie mir der Leiter einer großen Bank sagte: "Wenn ein Mann dafür sorgen kann, dass sein Privatleben funktioniert, dann kann man erwarten, dass er auch dafür sorgen kann, dass ein Unternehmen funktioniert."

Ich entgegnete, dass allein stehend zu sein noch viel schwieriger sein könne als verheiratet zu sein, und fragte, ob damit bewiesen sei, dass ein Alleinstehender noch viel schwierigere Angelegenheiten erledigen könne? Die Antwort: Nein, "verheiratet zu sein zeugt von der besten Organisationsfähigkeit".

Führungsklone; leben wir in einem Klonsystem von CEOs? Wenn in der heutigen westlichen Welt, wie bereits erwähnt, die Hälfte der Bevölkerung "allein stehend" ist - was übrigens viele verschiedene Dinge bedeuten kann: dass jemand mit jemandem zusammenlebt, aber nicht offiziell verheiratet ist, dass jemand "ganz allein" ist oder dass jemand schwul ist; Unverheiratete können auf ganz unterschiedliche Weise leben. Das bedeutet auch, dass innerhalb von Unternehmen wahrscheinlich mindestens die Hälfte der Arbeitnehmer ledig ist. Wenn das Unternehmen - wie viele Betriebe - junge Arbeitnehmer hat, kann der Anteil an Ledigen sogar noch höher sein.

Wenn das Topmanagement allerdings für höhere Positionen prinzipiell verheiratete Männer mit Kindern einzustellen versucht, dann behindert dieses Vorgehen potenzielle Kandidaten - sowie das künftige Wachstum eines Betriebes.

Warum? Weil es verhindert, dass man verschiedenartige Arbeitnehmer hat, die alle eine einzigartige Energie haben und ihren Beitrag zur Unternehmensführung leisten. Wenn Arbeitnehmer das Gefühl haben, sie müssten verheiratet sein und Kinder haben, um voranzukommen, dann werden einige heiraten, egal ob sie das wirklich wollen oder nicht, was zu einem moralischen Kompromiss führt, der sich auf das Energieniveau dieser Person und in der Folge auf das Energieniveau des Unternehmens auswirkt. Der "Leiter" (oder der "Chauffeur des Unternehmens" wie mir ein CEO eines der globalen Fortune 100 Unternehmens sagte: "Der Chauffeur des Unternehmens, denn es ist wie Auto fahren") muss einfallsreich sein, um nach neuen Richtungen für das Unternehmen zu suchen, er muss im Stande sein, durch das Gewirr der Finanzen, der Persönlichkeiten im Vorstand und der Probleme des täglichen Lebens hindurch die größeren Ziele des Unternehmens zu sehen.

Einfallsreichtum ist unerlässlich, und das Gefühl, ein "guter Mensch" mit einer positiven Einstellung zu sein, ist notwendig, um einfallsreich zu sein. Wenn man zu viele Kompromisse in Bezug auf seine inneren Grundsätze und Ideale eingeht, um sich "anzupassen", wird man nicht zu einem guten Führer. Obwohl jemand an die Spitze gelangen kann, indem er zynisch und machiavellistisch ist, heißt dies nicht, dass er oder sie das Unternehmen in eine gute Richtung führen oder finanziell erfolgreich sein wird. Idealistische Führer können genauso gut Profite machen wie zynische Führer, wie Beweise belegen.

Man hat uns glauben gemacht, dass der Leiter eines Unternehmens ein verheirateter Mann mit Kindern sein sollte - so wie wir es auch von unseren Politikern zu erwarten scheinen. Warum? Das traditionelle "religiöse" System wird widerspiegelt, d. h., Gott (obgleich nicht verheiratet) herrscht von seinem Himmel aus und ordnet an, dass die Menschen heiraten (je zwei betreten die Arche) und sich vermehren sollen; das ist "normal" und unsere "moralische Pflicht". Während der "Sexskandal" um Präsident Clinton verhandelt wurde, wurde klar, dass wir von unseren politischen Führern nicht nur erwarten, dass sie effizient arbeiten, sondern auch "moralisch korrekt" handeln und die traditionellen Vorstellungen von Moral vertreten.

Die Frage, die während jener weltweiten Debatte nicht beantwortet wurde (und auch weiterhin unbeantwortet bleibt), lautet: Kann man vom Verheiratetsein eines männlichen Führers oder CEOs ableiten, wie er sich gegenüber Frauen im Unternehmen oder im Allgemeinen verhält? Ein Gefühl scheint vorzuherrschen, nämlich dass die Einstellung eines Mannes zu seiner Familie/Frau/Tochter heutzutage symbolisch für seine Einstellung zu den Frauenrechten steht.

Ist das logisch? Russische Staatsoberhäupter haben während Wahlkampagnen ihre Gemahlinnen für gewöhnlich nicht an ihrer Seite, sondern die Frauen befinden sich in einiger Entfernung im Hintergrund, sodass man sie kaum sieht. Ähnlich verhält es sich bei Staatsoberhäuptern von Ländern wie Saudi-Arabien, die für Fotoaufnahmen bei offiziellen Anlässen nicht mit ihren Frauen erscheinen. In westlichen Ländern wie Großbritannien, den USA oder Deutschland erwartet man allerdings von einem männlichen Politiker, dass er sich zusammen mit seiner Gattin zeigt. Heißt das, dass diese westeuropäischen Führer den Frauenrechten positiver gegenüber stehen (indem sie ihre Frauen öffentlich präsentieren, sich selbst als Teil einer Einheit mit einer Frau zeigen) als männliche Führer, die allein auftreten? Oder bedeutet es, dass Führer, die sich bei öffentlichen Auftritten mit ihren Frauen und Kindern zeigen, "mit den Waren, die sie besitzen, angeben", so wie früher einmal ein Pascha Fremden seine Frauen und sein Vieh präsentierte, somit weniger Verständnis für die Frauenrechte haben? Wenn man in der Praxis die verschiedenen Geschehnisse betrachtet, sieht es so aus, als ob Männer, die öffentlich mit ihren Frauen auftreten, vor allem wenn die Frau ihren eigenen Wirkungsbereich hat, der öffentlich wahrgenommen wird (egal ob eine Verbindung mit der Regierung/ihrem Gatten besteht oder nicht), die Frauenrechte viel eher wahren und befürworten und die Frauen auch eher in ihren Regierungen einsetzen als die anderen, eher "einzelgängerischen" Führer.

Sollten wir daraus folgern, dass CEOs, die verheiratet sind und Kinder haben, sich eher für die Frauenrechte in einem Unternehmen einsetzen als ledige, männliche CEOs? Oder ist das Gegenteil der Fall?

Jüngere Männer, die sich mit dem Image des "verheirateten Mannes mit Kindern" nicht identifizieren können, verzichten oft schon früh darauf, nach einer Spitzenposition zu streben, selbst wenn sie die Voraussetzungen für einen ausgezeichneten CEO hätten. Bei meinen Recherchen über heutige Unternehmen haben mir viele junge Männer gesagt, dass sie nicht CEO eines Betriebes werden möchten. "Das ist nichts für mich." Sie haben das Gefühl, sie müssten ihre Persönlichkeit und ihre Wertvorstellungen zu sehr verändern, um "in das Schema zu passen". Die Frage ist: Sollten sie in das "Schema passen" müssen, oder sollte man ihnen erlauben, ihre eigenen neuen Schemata zu kreieren? Wollen wir ein Klon-System?

Einige Unternehmen mit einer "Klon-Kultur" beschränken sich darauf, bestimmte Arten von Menschen zu befördern (für gewöhnlich sind Frauen klarerweise davon ausgeschlossen, wobei sie eher ausgewählt werden, wenn sie verheiratet als wenn sie ledig sind), wodurch den Firmen wertvolle Formen der Energie verloren gehen. So wie jedermann eine ausgewogene Ernährung braucht, brauchen Unternehmen verschiedene Arten von Menschen, um daraus Energie zu schöpfen: sowohl Frauen (ledige und verheiratete) als auch ledige und verheiratete Männer.

Offiziell gibt es keine bestimmten Grundsätze für die Auswahl derjenigen, die befördert werden sollen, aber die Auswahl funktioniert so reibungslos, als ob die Kriterien und Vorgangsweisen offiziell wären. Deshalb können sie so leicht geändert werden. Wenn wir in uns hineinblicken, um festzustellen, ob wir bedingungslos glauben, dass "verheiratete Männer mit Kindern" am "besten als Führungskräfte geeignet sind", dann können wir erkennen, wo diese Ideen herkommen - und enden können.

Shere Hite, Kulturhistorikerin, ist international anerkannt für ihre Arbeit über Sexualverhalten. Sie ist Autorin des Buches "The Hite Report on Female Sexuality", von dem mehr als 20 Millionen Exemplare verkauft wurden und das in 13 Sprachen übersetzt wurde. Zu ihren anderen Büchern gehören: "The Hite Report on Male Sexuality", "Women and Love", "The Hite Report on the Family: Growing up under Patriarchy" und "The Divine Comedy of Ariadne and Jupiter".

Shere Hite unterrichtet weibliche Sexualität an der New York University und hält auch Vorlesungen an den Universitäten von Harvard, Columbia, Cambridge und Oxford. Von 1972 bis 1978 war sie Leiterin der National Organization for Women's feminist sexuality project und seit 1978 leitet sie Hite Research International. Shere Hite arbeitet zurzeit als Kulturkommentatorin für viele internationale Zeitungen und Publikationen und leitet auch weiterhin Hite Research.

Shere Hites neuestes Buch heißt "Sex & Business". Es ruft sowohl Männer als auch Frauen dazu auf, ihre eigenen Handlungen und Glaubenssätze als auch die ihrer Mitarbeiter gründlich und genau unter die Lupe zu nehmen und fordert sie auf, eine neue und effizientere Art zu entwickeln, am Arbeitsplatz miteinander umzugehen. Angefangen bei der Liebe am Arbeitsplatz bis zu sexueller Belästigung, von Frauen mit männlichen Vorgesetzten bis zu Männern mit weiblichen Vorgesetzten und Frauen mit weiblichen Vorgesetzten behandelt dieses Buch jeden Aspekt und jeden verborgenen Winkel von Beziehungen im Berufsleben. Nur wenn wir die Auslöser, Beweggründe und Einstellungen verstehen, können wir darauf hoffen, die Mauern, die wir errichtet haben, niederzureißen und eine neue Ära einzuleiten, die von gegenseitigem Verständnis, Respekt und Erfolg geprägt ist.