

«Frauen müssen lernen, dass sie besser sind, als sie denken»

09.10.14



**Weshalb seine Belegschaft fast komplett weiblich ist und das Unternehmen dadurch einen Wettbewerb
Gründer der MSC Basel, über den Führungsstil von Männer und Frauen, Babypausen und Teilzeitpense**

Redaktion/Interview: Text- und Übersetzungsagentur etextera

Herr Mägli, seit den 90er Jahren haben Sie fast ausschliesslich Frauen eingestellt – ob im Controlling, an IT-Spezialistinnen. Findet sich inzwischen auch der ein oder andere Mann darunter?

Wir haben aktuell 135 Mitarbeitende. Davon sind fünf Männer, die in den letzten drei Jahren dazu kame

Wie kam es, dass Sie nach vielen Jahren doch wieder Männer einstellten?

Als wir vor zwei Jahren ein Aussenbüro gründeten, war schnell klar, dass wir dies aus Sicherheitsgründe Ausserdem habe ich nie gesagt, dass ich generell keine Männer einstellen möchte – schon allein, weil ic das nicht. Meine Maxime lautet schlicht: Ich möchte in unserem Unternehmen die jeweils beste Arbeits Team passende Person.

Und dies sind in der Regel Frauen?

In unserem Fall, ja.

Es braucht keine geschlechtsspezifische Durchmischung

Laut Forschung sind jedoch gemischte Teams am erfolgreichsten.

Sie sprechen hier die Genderthematik an. Es stimmt, gemischte Teams, im Sinne von «vielfältig» – was C erfolgreichsten. Doch vielfältig sind unsere Teams ebenfalls. Wir haben zum Beispiel über zehn Natione Kolumbien ist alles vertreten. Diese Mischung ist gut und nötig. Was jedoch nicht bedeutet, dass es eine Durchmischung braucht.

Was machen Frauen in Führungspositionen anders als Männer?

Das grosse Wachstum unseres Unternehmens in den letzten Jahren konnten wir nur im Team erreichen alles. Und darin sind meiner Erfahrung nach Frauen einfach besser. Sie arbeiten besser in Teams, orte entwickeln diese besser. Ausserdem bündeln sie Kräfte in Teams – und zwar zum Wohle der Sache und nämlich Mensch und Aufgabe in den Mittelpunkt. Männer hingegen haben eher einen dominanten Füh ums Kräfteressen – wobei oft viel Kraft verpufft. Zudem geht es bei uns im Unternehmen recht hektisc nach ebenfalls klar im Vorteil sind: Sie bewahren in turbulenten Situationen einen kühlen Kopf. Mit all d wir, uns von der Konkurrenz abzuheben – und darum geht es ja letztendlich vor allem.

Es ist ein Vorurteil, dass die Babypause für Unternehmen kompliziert ist

Eine Sache ist es, Frauen einzustellen. Eine andere, sie zu halten. Gerade in der Phase der Familiengrün

Bei uns entscheiden Mitarbeiterinnen nach der Babypause selbst, wann und zu wieviel Prozent sie zurü Prozent, manche gleich wieder mit 100, aber sie kommen fast alle wieder. Wir machen das schon lange Gerade weil sich die Frauen in den Teams selbst organisieren und schauen, wer für wen eine Zeitlang ei eines Teams ist selbstverständlich, gegenseitiges Verständnis und sich auszuhelfen ebenfalls. Ich halte « Babypause für Unternehmen kompliziert ist oder bei Frauen zum Karriereknick führen muss. Ausserde da gibt es genug Arbeit, die Frauen auch von zu Hause ausführen können. Das einzige, was in diesem Zi und der Wille der Industrie daran.

Firmen müssen Vorurteile abbauen

Was halten Sie von einer Frauenquote in Unternehmen?

Nichts. Es wird ohnehin zu viel reguliert.

Was können andere Firmen von Ihnen lernen?

Man sollte Frauen einfach die gleichen Chancen geben wie Männern. Und vor allem Vorurteile abbauen geschlechtsspezifisch anschauen, sähe es in Unternehmen ganz anders aus. Frauen wiederum müssen denken. Mitarbeiterinnen, die ich für Positionen vorgeschlagen habe, waren häufig ganz überrascht und Trotzdem hat noch jede ihr Ziel erreicht. Kann ich Leute aus den eigenen Reihen befördern, ist das für r meiner Arbeit.

Zur Person:

*René Mägli ist CEO und Gründer der MSC Basel, der Schweizer Tochterfirma der Mediterranean Shippi Unternehmen ist die zweitgrösste Frachtreederei der Welt. Mägli's 135 Mitarbeitende schicken Schiffe ü dass Produkte von einem Kontinent zum nächsten gelangen.