

Renate Schmidt
Bundesministerin a.D.

15. Mittelstandsgespräch

2. März 2011 Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf

Beruf und Familie – Frauenthema oder unser aller Zukunftsfrage

Renate Schmidt
Bundesministerin a.D.

Email: renate.schmidt@vodafone

Homepage www.renateschmidt.de

In den unterschiedlichsten Gremien – ob im Betriebsrat vor jetzt 35 Jahren, ob im Bundestag oder im Landtag vor 25 bzw. 15 Jahren, oder im Kabinett vor jetzt knapp 10 Jahren: Wenn Frauen über die Notwendigkeit der Verbesserung der Kinderbetreuung oder der Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutieren, blättern die Männer in ihren Akten und wenn es zu lange dauerte, fingen sie leise an, sich über die wirklich wichtigen Dinge zu unterhalten, anstatt über diesen Firlefanz, dieses WW-Thema, dieses weiche Weiberthema.

Sie ahnen, dass ich das schon immer anders gesehen habe. Aber beginnen wir vor ca. 60 Jahren:

Es gibt einen schönen Satz von Konrad Adenauer aus den 50iger Jahren des letzten Jahrhunderts, der heißt:

„Kinder kriegen die Leute von alleine“, Konsequenz daraus: Der Staat hat sich aus der Familie raus zu halten, Familienpolitik ist ein ww, ein weiches Weiberthema, bei dem wichtige Männer am besten nicht zuhören und vor allem ist für die Wirtschaft, für die Unternehmen Familie oder gar Familienpolitik nun wirklich unerheblich.

Warum war und ist das grundfalsch?

Dazu ein Beispiel: Wir haben heute ca. 40 Millionen Erwerbstätige. Bei unveränderter Geburtenrate (die sich in Deutschland aber nach unten verändert), bei unverändertem Renteneintrittsalter von derzeit rund 62 Jahren, bei unveränderter Erwerbsbeteiligung der Frauen, von ca. 62 Prozent und bei unverändertem Umfang der Zuwanderung, würden wir nach Berechnungen von Bevölkerungswissenschaftlern im Jahr 2040 nur noch 24 Millionen haben, die Hälfte davon wäre älter als 45 Jahre. Was das für Forschung und Technologie und für die Innovationsfähigkeit unserer Wirtschaft bedeutet, haben wir uns bisher genauso wenig vorgestellt wie das, was es für uns selbst bedeutet.

Ich möchte im Jahr 2040 noch leben. Ich werde dann 97 Jahre alt sein. Meine drei Kinder sind dann 79, 77 und 70 Jahre alt. Die drei sollen mich dann pflegen? Meine Vermutung geht dahin, wie so oft wird es umgekehrt sein: Mutter pflegt. Vom Persönlichen zum Allgemeinen: Wir müssen uns irgendwann einmal klar machen, wenn wir alt sind und Hilfe brauchen werden uns unsere Aktiendepots nicht pflegen können, auch unser Immobilienbesitz kann uns nicht in der Gegend herumkutschieren, wenn wir selbst nicht mehr Auto fahren können und selbst unsere Sparguthaben sind unfähig dazu, uns die Dienstleistungen, die wir dann brauchen angefangen vom Brötchen backen bis hin zur medizinischen Versorgung zu bieten. Dazu bedarf es real existierender Menschen und zwar hier bei uns und nicht in Indien oder der Ukraine. Wenn irgendjemand sagt, „ja, liebe Frau Schmidt da haben Sie aber nicht aufgepasst, wir haben doch ein neues Zuwanderungsgesetz. Das regeln wir über Einwanderung.“ Da kann ich alle Neugierigen nur warnen. Die erwähnten Bevölkerungswissenschaftler haben errechnet, wollten wir den heutigen Altersquotienten – das ist das Verhältnis der heute über 60jährigen zu den heute unter 60jährigen – wollten wir diesen Altersquotienten bis 2040 erhalten, müssten bis dahin eine hohe zweistellige Millionenanzahl Menschen zu uns einwandern. Eine absurde, nicht integrierbare Zahl.

Eine Studie der EU-Kommission, die am 1.10.2008 veröffentlicht wurde kommt zu einem verheerenden Ergebnis: „In wenigen Jahren wird die Bundesrepublik nur noch ein Bruttoinlandsprodukt haben, das die Hälfte von dem der skandinavischen Länder beträgt. Die Situation verschärft sich, weil mehrere Entwicklungen zusammenkommen: Es fehlen Kinder, und die Zahl der Älteren steigt.“

Warum haben wir in Deutschland so wenige Kinder?

Weil wir Familienpolitik zum Frauenthema haben werden lassen, weil es bei uns eine Menge Vorurteile gibt.

Wir haben in Deutschland, wie im übrigen Europa auch, heute die am besten gebildete und ausgebildete Frauengeneration, die es je gab. Frauen haben die Männer bei den

Bildungsabschlüssen schulischer, beruflicher und akademischer Art nicht nur eingeholt sondern sogar überholt.

Was bieten wir in Deutschland-West dieser so gut qualifizierten Frauengeneration für ein Lebensmodell an? Sich gut ausbilden lassen, ein paar Jahre erwerbstätig sein, dann tickt die biologische Uhr und die Entscheidung Kind ja oder nein muss getroffen werden. Fällt die Entscheidung in Westdeutschland pro Kind, dann heißt es für die Mutter erst einmal drei Jahre raus aus dem Beruf weil gute Krippenplätze (Versorgungsquote in Westdeutschland ca. 15 %) immer noch genauso fehlen wie qualifizierte Tagesmütter.

Ergattert sie nach 3 Jahren so genannter Babypause - obwohl diese Zeit mit Pause nur wenig zu tun hat - einen der in Westdeutschland raren Ganztageskindergartenplätzen – Versorgungsquote rund 40 Prozent – kann sie wieder erwerbstätig sein. Vielerorts heißt aber Ganztageskindergartenplatz folgendes: Kind früh bringen, spätestens um 12 Uhr, 12:30 Uhr abholen, Kind zu Hause die Raviolis aus der Dose oder die Fischstäbchen aus der Tiefkühltruhe servieren, ist – weil zu Hause – angeblich viel gesünder als ein Essen im Kindergarten, Kind um 14 Uhr wieder bringen und Kind spätestens um 17 Uhr wieder abholen. Damit ist nicht einmal eine vernünftige Halbtagsbeschäftigung möglich und die Frauen im übrigen Europa fragen uns, ob wir eigentlich alle Tassen im Schrank haben, dass wir uns das Jahrzehnte lang haben gefallen lassen.

Aber nehmen wir an, die Mutter hat einen dieser wirklichen Ganztagsplätze gefunden, dann kann sie wieder rein in den Beruf, nach weiteren drei Jahren heißt es aber wieder raus aus dem Beruf: Kind kommt in die Schule und die hört einmal um eins, einmal um 11 und dreimal um 12 Uhr auf, Ganztagschule weitestgehend im Grundschulbereich Fehlanzeige.

In Deutschland sind die Mütter und nicht die Lehrerinnen und Lehrer verantwortlich für den Schulerfolg der Kinder und nachmittags sind sie nicht nur Nachhilfelehrerinnen der Nation, sondern auch noch Taxifahrerinnen ihrer Kinder um sie zum Gitarrenunterricht, in den Sportverein oder zur Französisch-Nachhilfe zu fahren.

Dann mit 12, 14 Jahren sagen die lieben Kleinen: „Also Mutter, eigentlich gehst Du uns etwas auf den Geist, wir kommen auch ganz gut alleine zu Recht.“

Dann kommt etwas, da läuft es mir alleine wenn ich das Wort höre kalt den Rücken herunter. Dann werden wir „wiedereingegliedert“. Und ich frage mich, wohin wurden wir denn ausgegliedert, haben wir auf einem fernen Planeten gelebt, während wir uns um unsere Kinder gekümmert haben, sind wir ein bisschen deppert geworden, weil wir unseren Familienpflichten nachgegangen sind?

Wir müssen wiedereingegliedert werden. Dieses Wort stört mich deshalb so sehr, weil es für die betroffenen Frauen nicht mehr und nicht weniger bedeutet, als wieder ganz von vorne anfangen zu müssen, weit unterhalb der erworbenen Qualifikationen und weit unterhalb des ehemals erzielten Einkommens.

Dieses Lebensmodell haben die meisten Frauen satt bis Unterlippe Oberkante und für Männer wird es nie attraktiv werden.

Damit ich nicht missverstanden werde, ich will weder Müttern noch Vätern vorschreiben wie sie leben sollen. Politik hat dies den Menschen nicht vorzuschreiben, sondern dafür zu sorgen, dass sie leben können wie sie es wollen.

Wir haben aber zur Kenntnis zu nehmen, dass es für die meisten Frauen immer noch heißt Kind oder Karriere und für zu viele sogar Kind oder Beruf: 70 % der Mütter die zu Hause sind wären lieber mindestens in einer großen Teilzeitstelle erwerbstätig.

Eine Studie des DIW kommt zu dem Ergebnis, dass die Lebenszufriedenheit der Mütter, die Vollzeit arbeiten können, am größten ist. Und dies beileibe nicht nur in hochqualifizierten, interessanten Führungs-Jobs, sondern gerade auch in ganz normalen Berufen und sogar in gering qualifizierten Tätigkeiten. Und eine neueste Untersuchung des Allensbach-Instituts kommt zu dem Ergebnis: Nur ganze 8 Prozent der Frauen stellen sich vor ausschließlich für die Familie da zu sein.

Die Versorgungsquoten mit guten Krippenplätzen mit exzellenten Personalschlüsseln und ausgebildeten Tagesmüttern liegen in vergleichbaren Ländern der EU zwischen 35 und 60 Prozent, Ganztageskindergärten sind die Regel mit flexiblen Öffnungszeiten, in Frankreich die

kostenlosen ecole maternelle, die 97 Prozent der 3-5 jährigen besuchen und ebenso sind Ganztagschulen in all diesen Ländern die Regel und nicht wie in Westdeutschland die Ausnahme – in Berlin und in Ostdeutschland sieht es im Kita- und Krippenbereich sehr gut aus, bei den Ganztagschulen auch nicht so toll. Der wirklich exzellente neue Familienbericht für Berlin gibt über all das Auskunft.

In Europa wurden im Gegensatz zu Westdeutschland die richtigen Konsequenzen aus den Bildungsreformen der 60er Jahre, von denen vor allem Frauen profitiert haben, gezogen.

Und es gibt wie gesagt bei uns eine Menge Vorurteile.

Eines dieser Vorurteile heißt: Blieben die Frauen nur zu Hause, würden sie sich auf ihre angeblich schöpfungsgewollte Rolle – Eva Herman lässt grüßen – nämlich Mann, Kinder, Haushalt, gäbe es auch wieder mehr Kinder.

So hübsch und auf den ersten Blick einleuchtend dies klingen mag, so falsch ist es. Dies zeigt uns das übrige europäische vergleichbare Ausland: In den meisten europäischen Ländern ist die Frauenerwerbsquote deutlich höher als bei uns. Bei uns liegt sie bei rund 62 Prozent, in Skandinavien oder Frankreich, aber auch in Island, dem europäischen Land mit der höchsten Geburtenrate, ist sie deutlich höher, nämlich bei annähernd 80 Prozent. Gleichzeitig liegt in diesen Ländern die Geburtenrate auch deutlich höher, in Frankreich bei zwei Geburten pro Frau, in den skandinavischen Ländern zwischen 1,5 und 1,8 Geburten je Frau und das Fatale ist, dass die Zahl der Kinder abnimmt je höher der Bildungsstand ist und die Kinderlosigkeit bei gut Qualifizierten signifikant höher ist als bei Frauen ohne Bildungs- oder Berufsabschluss. Das heißt, in so genannten bildungsnahen Gesellschaftsgruppen gibt es immer weniger Kinder in bildungsfernen mehr. Dies hat natürlich auf den Bildungsstand der Gesamtbevölkerung, wenn wir nicht die Kinder aus bildungsfernen Schichten deutlich besser fördern, erhebliche Auswirkungen.

Ich darf Ihnen im übrigen verraten, dass sowohl dieses Phänomen, als auch die niedrige Geburtenrate kein Problem der Frauen ist, Männer haben auch nicht mehr Kinder als Frauen, ihre Kinderlosigkeit ist noch höher als die der Frauen und auch hier ist es so, dass z.B. Akademiker weniger Kinder haben als Nichtakademiker und häufiger kinderlos sind. Nach einer Allensbachumfrage ist der von Frauen am häufigsten genannte Hinderungsgrund ein Kind zu bekommen, dass sie nicht den richtigen Partner gefunden haben, der bereit wäre mit ihnen eine Familie zu gründen.

Wir müssen uns in der Familienpolitik endlich um die Männer und potentiellen Väter kümmern und uns fragen, was ist mit den Kerlen los? In Deutschland ist der Kinderwunsch zurückgegangen von ehemals durchschnittlich 2,2 Kindern auf heute 1,5.

Frauen wünschen sich 1,7, Männer 1,3 Kinder. Rein statistisch erfüllt sich der Kinderwunsch der Männer, der der Frauen bleibt mit 0,4 Kindern nicht erfüllt.

Ein weiteres Vorurteil heißt: Kinder gehören ausschließlich zu ihrer Mutter, Krippen, Tagesmütter, Ganztageskindergärten und –schulen schaden Kindern und zerstören die Familien.

Für diese Behauptungen gibt es keine seriösen Beweise. Natürlich brauchen Kinder Eltern, die sie lieben und Zeit für sie haben. Kein Elternpaar der Welt stellt sich vor, sein Kind nach der Geburt in einer Krippe oder bei einer Tagesmutter abzugeben um es mit 18 Jahren mit den vorher vereinbarten Qualitätsmerkmalen aus einer Ganztagschule abzuholen.

Kinder brauchen Zeit mit ihren Eltern und Eltern wollen Zeit mit ihren Kindern verbringen.

Zeit, das ist heute das Zauberwort für ein geglücktes Familienleben.

Aber Zeit haben, d.h. nicht 24 Stunden am Tag. Kinder brauchen genau so wie ihre Eltern andere Kinder zum spielen und lernen, sie brauchen die bestmögliche und frühestmögliche Förderung, nicht nur in der Familie sondern auch außerhalb. In keinem der Länder mit Ganztagskindergärten und –schulen mit hohen Quoten an Krippenplätzen sind die jungen Leute verhaltensauffälliger, drogenabhängiger oder krimineller, im Gegenteil, sie haben sogar noch bessere Pisa-Ergebnisse.

Wir leisten es uns aber in Deutschland nicht nur zu wenig Geld für Bildung auszugeben, sondern das zu wenige geben wir sogar noch falsch aus: Am meisten für die Oberstufen der Gymnasien und am wenigsten für den frühkindlichen Bereich. Am bildungsfähigsten sind aber Kinder im Vorschulalter. Dort kann man noch 80 Prozent ihrer Fähigkeiten positiv beeinflussen, in den Oberstufen der Gymnasien noch maximal 10 Prozent.

Vorurteil Nummer 3 heißt: „Würden wir nur mehr an die Familien zahlen, gäbe es auch wieder mehr Kinder“.

Natürlich leben Familien nicht von Kinderbetreuung sondern brauchen vernünftige finanzielle Bedingungen, auch im Vergleich zu Kinderlosen. Dieser Ausgleich kann aber nicht allein durch staatliche Transferleistungen erfolgen, sondern nur durch das Ermöglichen von Erwerbstätigkeit der Eltern. Denn durch das Nichterwerbstätigsein insbesondere der Mütter entsteht der Einkommensnachteil bis hin zur Altersversorgung. Im Übrigen gibt Deutschland für Familien nicht wenig aus, hier brauchen wir uns international nicht zu verstecken.

Aus dem Geschilderten wird klar: Familienpolitik und Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist kein Frauenthema, sondern unser aller Zukunftsthema und - Gute Familienpolitik besteht aus einer Trias:

1. Einer gute Infrastruktur, also ausreichend vielen und qualitativ guten Betreuungs- und Bildungseinrichtungen für Kinder aller Altersgruppen, aber – darauf komme ich noch – auch einer guten Infrastruktur für pflegebedürftige Angehörige
2. Gezielten Geldleistungen
3. Zeit für Kinder, Zeit für ältere Angehörige

Zu Punkt 1 und 2 muss an erster Stelle die Politik ihre Hausaufgaben machen. Sie befindet sich, zwar zu langsam, aber dennoch auf einem guten Weg. Dieser könnte noch besser aussehen, wenn wir uns nicht eine Zersplitterung der Zuständigkeiten leisten würden. Ich finde, wir können uns die deutsche föderale betreuungs- und bildungspolitische Kleinstaaterei in Zeiten der Globalisierung längst nicht mehr leisten.

Für den 3. Punkt, für Zeit für Familie ist überwiegend die Wirtschaft zuständig. Bevor ich zur Begründung komme, warum Familienfreundlichkeit von Unternehmen wichtig ist und zur Beschreibung wann Unternehmen familienfreundlich sind, was sie gegebenenfalls davon haben und wie sie es werden können, möchte ich schildern, was nicht familienfreundlich ist und dennoch vielerorts als familienfreundliche Maßnahme ausgegeben wird.

Familienunfreundlichkeit

1. Es ist nicht automatisch familienfreundlich flexible Arbeitszeiten anzubieten. Zu häufig verbergen sich dahinter ausschließlich Arbeitszeiten, die auf die betrieblichen Abläufe abgestellt sind und familiäre Belange in keiner Weise berücksichtigen.
2. Es ist nicht familienfreundlich und geschieht dennoch tausendfach, Müttern nach der Elternzeit eine doch so großzügige Abfindung anzubieten, nachdem vorher die Unmöglichkeit von Teilzeitbeschäftigung im Betrieb beredt geschildert wurde oder eine Weiterbeschäftigung weit unterhalb der vorher erreichten Stellung angeboten wurde. Dass der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung sowohl im Teilzeit- und Befristungsgesetz, als auch im Elternzeitgesetz gesetzlich verankert ist, darauf also ein Rechtsanspruch besteht, wird dabei geflissentlich übersehen.
3. Es ist nicht familienfreundlich, Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder aus familiären Gründen Teilzeit arbeiten wollen unterschwellig anzudeuten oder offen zu sagen, dass dies ja dann wohl das Ende ihrer Karriere sei.
4. Es ist ebenso wenig familienfreundlich, wenn gerade von jungen Vätern, aber auch von Müttern, wenn sie vorwärts kommen wollen haufenweise Überstunden abverlangt werden.
5. Und es ist nicht familienfreundlich, wenn zweifelsohne notwendige Mobilitätsanforderungen in unserer globalen Wirtschaft ohne Rücksicht auf die

familiäre Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ganz selbstverständlich eingefordert werden.

Dass dies alles nicht familienfreundlich ist, wissen Sie natürlich bereits. Warum führe ich es dann trotzdem an?

Weil die geschilderten und andere Verhaltensweisen der Alltag in der erdrückenden Mehrheit der Unternehmen ist.

Obwohl sich seit der Jahrtausendwende die Zahl der Unternehmen, die sich zu Recht familienfreundlich nennen und eine solche Unternehmenskultur bewusst fördern und leben vervielfacht hat, liegt der Prozentsatz dennoch bei bescheidenen 10 Prozent.

Die erdrückende Mehrheit der Unternehmen hält Familienpolitik nicht für eine Aufgabe der Wirtschaft, Familienfreundlichkeit oder „Work-Life-Balance“ für überflüssiges, neumodisches Zeug, bestenfalls für Großbetriebe geeignet und dann nur in wirtschaftlich guten Zeiten.

Der Großteil der Unternehmen verhält sich in Punkto Familienfreundlichkeit daher neutral, d.h. sie sind nicht aktiv und „erdulden“ Elternzeit und Vätermomente, ein nicht unbeträchtlicher Prozentsatz ist familienfeindlich. In letzteren Unternehmen wird versucht sich sogar vor allem zu drücken, was der Gesetzgeber an Schutzvorschriften und verbrieften Rechten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Kindern geschaffen hat.

Nun sind Unternehmen keine Wohlfahrtsinstitute, sondern Wirtschaftsunternehmen und sollen und müssen Gewinn machen. Deshalb ist die Frage legitim:

Was haben Unternehmen davon, dass sie Familienfreundlichkeit praktizieren?

Viel. Diese Antwort wird Ihnen nicht ausreichen, deshalb etwas detaillierter:

Im Auftrag der von mir auf Bundesebene gegründeten Allianz für die Familie – dies ist ein Zusammenschluss der Spitzenverbände der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und von einschlägigen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen unter der Schirmherrschaft des Familienministeriums und der Bertelsmann Stiftung – unter diesem Dach wurden von der Prognos AG mehrere Studien durchgeführt.

Die Überschrift hieß, was kostet es die Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen einzuführen und was bringt es ihnen. Untersucht wurden in drei Studien mittelständische Unternehmen, Großunternehmen und Kleinbetriebe, insbesondere Handwerksbetriebe.

Das Ergebnis war beeindruckend:

Selbst angesichts der seinerzeit sehr angespannten Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage mit knapp 5 Millionen Arbeitslosen betrug die durchschnittliche Rendite familienfreundlicher Maßnahmen 25 Prozent. Dies waren allein im Unternehmen von Herrn Georg Ludwig Braun, dem damaligen Präsidenten des DIHK, seinerzeit 350 000 Euro im Jahr und die Fraport AG zum Beispiel spart nach eigener Aussage durch ihre familienfreundlichen Maßnahmen knapp eine Million Euro pro Jahr:

Weil die Fluktuation sinkt, weil der Krankenstand sich verringert, weil Einarbeitungskosten für neue Mitarbeiter entfallen, weil die Motivation steigt und Arbeitsergebnisse in Quantität und Qualität ebenso. Dazu entstehen für die Unternehmen Wettbewerbs- und Standortvorteile, auch bei der Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte.

Eine von Prof. Schneider vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik der Uni Münster und der Steinbeishochschule Berlin im Jahr 2008 bei der gemeinnützigen Hertie-Stiftung vorgestellte, repräsentative Untersuchung von 1000 Unternehmen unterstreicht diese Aussage.

In dieser Untersuchung wird festgestellt, dass von 25 variablen Komponenten 20 durch familienbewusste Personalpolitik zu beeinflussen sind - und zwar positiv.

Diese reichen unter den Überschriften „Mitarbeiterzufriedenheit“, „Mitarbeiterbindung“ und „Mitarbeitergewinnung“ von einer Verbesserung der Motivation um 17 Prozent, einer Reduzierung der Fehltage um 13 Prozent über das Sinken der Wiedereingliederungskosten um 14 Prozent bis zu einer steigenden Bewerberqualität um 4 Prozent und führen zu einer um 17 Prozent gestiegenen Mitarbeiterproduktivität mit entsprechenden positiven betriebswirtschaftlichen Auswirkungen. Also eine absolute win-win Situation.

Das heißt im Klartext: Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb sind nicht sozialpolitische Wohltätigkeit, sondern betriebswirtschaftliche Notwendigkeit mit einer erklecklichen Rendite.

Damit sind wir bei der Frage:

Wann ist denn nun ein Unternehmen familienfreundlich und wie kann es das werden?

Dazu muss man die Erwartungen und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen und diese mit den Erfordernissen des Unternehmens abstimmen.

Die Hans-Böckler-Stiftung und das WSI haben in Kooperation mit dem DGB und dem Familienministerium im Jahr 2003 zweitausend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Familienfreundlichkeit im Betrieb befragt. Hier die Ergebnisse:

Nahezu allen befragten Personen war das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr wichtig oder wichtig. Das war vermutlich auch ein ausschlaggebender Grund dafür, warum sie zu der recht umfangreichen Befragung bereit waren. Auch wenn Frauen das Thema signifikant häufiger als „sehr wichtig“ einschätzen als Männer, zeigt der Vergleich, dass auch den befragten Vätern sowie Männern mit Pflegeaufgaben das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr am Herzen liegt. Hervorzuheben ist, dass auch Männer sowie die ebenfalls oft männlichen Hauptverdiener in der Familie sich keineswegs mit einer Rolle als „Familienernährer“ zufrieden gaben, sondern dass sie sich ebenfalls wünschten, beide Bereiche unter einen Hut zu bekommen.

Die „Hitliste“ der familienfreundlichen Maßnahmen führten familienfreundliche Arbeitszeiten an, gefolgt von Sozialleistungen für Familien. Am dritthäufigsten wurden Freistellungsmöglichkeiten für Pflegeaufgaben genannt. Es folgten ein familienfreundliches Betriebsklima und Angebote während der Elternzeit, z.B. auf Weiterbildung, Aushilfsmöglichkeiten oder Kontakt halten. Den Schluss machten Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation zu denen z.B. auch die Möglichkeit von Telearbeit gehört. Das waren die Ergebnisse der Befragung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Die WSI-Betriebsrätebefragung von 2003 zeigte aber, dass wie vorhin aufgeführt, in der großen Mehrzahl der Betriebe Familienfreundlichkeit kein Thema war. Betriebsvereinbarungen dazu gab es nur in etwa acht Prozent der Betriebe. Heute kann man von ca. 12 Prozent ausgehen. Dazu kommt, dass in einigen wenigen Branchen Arbeitgeber und Gewerkschaften das Thema Familie als Gegenstand von Tarifvereinbarungen entdeckt haben.

Familienfreundliche Arbeitszeiten sind also für alle Beteiligten am wichtigsten, Arbeitszeiten, die einen Ausgleich zwischen den Bedürfnissen der Beschäftigten und den Unternehmensinteressen schaffen.

Hier sind beide gefordert: Die Unternehmen und dort vor allem die Vorgesetzten und auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es muss von beiden Seiten ein Geben und Nehmen sein.

Work-Life-Balance bedeutet Arbeit und Leben in diesem Fall Arbeit und Familie in ein ausgeglichenes Verhältnis zu bringen.

Gleich nach den familienfreundlichen Arbeitszeiten kommt die Kinderbetreuung. Nun soll nicht jeder Betrieb einen Betriebskindergarten einrichten, aber eine Notfallbetreuung,

Ganztagsbelegplätze in einer öffentlichen Einrichtung und Freistellungsmöglichkeiten über gesetzliche Ansprüche hinaus bei Erkrankung des Kindes können die richtige Lösung sein. Kontakthalten zum Betrieb während der Elternzeit steht auch ganz oben auf der Wunschliste der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Kontakthalten bedeutet die in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soweit es geht einzubeziehen. Sie sollten weiter mit allen Informationen für die Mitarbeiter versorgt und dadurch auf dem laufenden gehalten werden, Kurzfrist-Aushilfstätigkeiten ihnen bevorzugt angeboten und sie auch von Weiterbildungsmaßnahmen nicht ausgeschlossen werden.

Hinzu können Telearbeitsplätze oder andere Formen des von zu Hause Arbeitens kommen.

Viele konkrete Beispiele dazu gibt es in einem vom Familienministerium und dem DIHT herausgegebenen Check-Heft: Familienbewusste Personalpolitik.

In der Region aus der ich komme, der Metropolregion Nürnberg, Fürth, Erlangen gibt es einen Arbeitskreis der Personalverantwortlichen unterschiedlichster, familienfreundlicher Unternehmen, die einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch betreiben: Wie ich gehört habe, ist Ähnliches bei Ihnen hier in Berlin geplant.

Familiäre Verpflichtungen beziehen sich aber nicht nur auf die Betreuung von Kindern, sondern in zunehmendem Maße auch auf die Pflege älterer Familienangehöriger. Auch dafür brauchen wir entsprechende Lösungen.

Auch hier ist natürlich die öffentliche Hand gefragt, mit einem größeren und flexibleren Angebot an Tageskliniken. Aber auch die Unternehmen können hilfreich sein, indem sie Rat geben, versuchen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern passende Lösungen zu suchen, bzw. diese vermitteln und auch kurzfristig auf Freistellungswünsche reagieren.

Eine Möglichkeit dieses Umdenken zu beschleunigen ist, als erster, wichtiger Schritt, das Audit Beruf und Familie. Es kostet wenig und bringt viel, wenn es von oben, also vom Chef, der Chefin oder vom Vorstand gewollt und von den Betriebsräten unterstützt wird und wenn es mehr ist als eine schöne Urkunde, die an der Wand ist. Das Audit muss alltäglich gelebte Unternehmenskultur sein, sonst ist es für die Katz.

Ob in kleinen und mittleren Unternehmen oder in Großbetrieben - für jede Betriebsgröße lassen sich innovative Lösungen finden.

Eines haben alle wirklich familienfreundlichen Unternehmen gemeinsam: Bei ihnen ist Familienfreundlichkeit Chefsache!

Familienfreundlichkeit lässt sich nicht an eine Personalsachbearbeiterin, die in Personalunion auch noch nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte ist delegieren. Sie muss von oben gewollt und bei den Führungskräften durchgesetzt werden. Nur dann können Projekte erfolgreich sein und dies gerade auch jetzt, gerade auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Damit Kinder und Familie ein Erfolgsfaktor für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden, müssen Unternehmen umdenken.

Frau v. d. Leyen hat mir erzählt, als sie sich, damals fünffache Mutter, in den USA um eine Stelle beworben hat, fragte sie der Personalverantwortliche: „Sie haben fünf Kinder?“ Sie dachte, jetzt ist es aus. Als sie die Frage bejahte war die Antwort: „Sie haben den Job.“ Bei uns muss sich eine Mutter bereits mit ein, zwei Kindern die Frage gefallen lassen: Schaffen Sie das denn mit ihren Kindern, fallen sie nicht häufig aus?

Ein sehr gutes Instrument, das das Umdenken befördern kann sind die lokalen Bündnisse für Familie. Mit 4 solcher Bündnisse habe ich die Initiative 2003 gestartet, heute sind es über 600 – eines davon ist Charlottenburg-Wilmersdorf.

Die Idee war und ist: alle Akteure, denen die Situation von Familien am Herzen liegt, alle Akteure, die etwas zum Positiven verändern können setzen sich zusammen, nehmen sich konkrete Projekte vor und versuchen diese umzusetzen.

Es geht also nicht darum, dass die „einschlägigen Verdächtigen“: Wohlfahrtsorganisationen, Familienverbände, Kinderorganisationen einen schönen Forderungskatalog schreiben und diesen dem Bürgermeister übergeben, der die Stirn runzelt und ihn mit dem Seufzer „zu teuer“ zu den Akten legt.

Nein, es geht darum, dass die genannten Organisationen und die ortsansässigen Betriebe, die Gewerkschaften und natürlich auch die Leute von der Stadtverwaltung prüfen, was sie jeweils selbst tun können und nicht die anderen um die Situation zu verbessern.

In manchen der lokalen Bündnisse klappt das hervorragend. Dort gibt es bessere Öffnungszeiten der Kitas, Fahrpläne des ÖPNV werden auf Bedürfnisse von erwerbstätigen Eltern abgestimmt, Notfallbetreuung oder Ferienangebote von Firmen finanziert, usw..

Andere lokale Bündnisse dümpeln ohne konkrete Ziele so vor sich hin und müssten wiederbelebt werden. Für mich sind funktionierende, lokale Bündnisse für Familien wichtig, um Mentalitätsveränderungen zu beschleunigen.

Zur Illustration einer solchen notwendigen Mentalitätsveränderung hier die Schilderung eines fiktiven Einstellungsgesprächs:

Dieses Beispiel habe ich bei einem Führungsseminar auf Schloss Gracht in den 80er Jahren des vorigen Jahrhunderts vor Führungskräften der deutschen Wirtschaft, 35 an der Zahl, aus allen Bereichen von BASF über Deutsche Bank bis VW, in alphabetischer Reihenfolge um mich sitzend tatsächlich verwandt.

Also:

Stellen Sie sich vor: ein Großunternehmen, die Personalchefin, nennen wir sie der Einfachheit halber Schmidt, sitzt dem Bewerber für eine gehobene Führungsposition, nennen wir ihn Herrn Dr. Zeitz gegenüber (hier benutzte ich den Namen des neben mir sitzenden Letzten im Alphabet), verheiratet, drei Kinder, 37 Jahre alt.

Frau Schmidt blättert in ihren Unterlagen und sagt: „Also, Herr Dr. Zeitz, Sie haben ja ganz ausgezeichnete Qualifikationen. Nur eines finde ich nicht, Sie sind doch verheiratet und haben drei Kinder?“

Dr. Zeitz: „Ja.“

Frau Schmidt: „Dann habe ich es wahrscheinlich überblättert. Sagen Sie, wann haben Sie Ihre Erwerbstätigkeit wegen der Kinder unterbrochen, waren teilzeitbeschäftigt oder haben Elternzeit in Anspruch genommen?“

Herr Dr. Zeitz merkt, worauf das hinausläuft, wird trotz seines Selbstbewusstseins verlegen, kommt sogar ein bisschen ins Stottern und sagt: „Meine Frau, also ich und meine Frau haben beschlossen, dass diese Aufgabe meine Frau übernimmt.“

Daraufhin klappt die Personalchefin Schmidt bedauernd die Bewerbungsunterlagen zu und sagt: „Dann kommen Sie für eine Führungsposition in unserem Haus leider nicht infrage. Wir legen Wert darauf, dass unsere Führungskräfte, soweit sie Kinder haben, die Kompetenzen, die man in der Familienarbeit erwerben kann, auch tatsächlich selbst erwerben.“

Da Frau Schmidt aber eine gute Psychologin ist, klopfte sie Herrn Dr. Zeitz begütigend auf die Schultern (habe ich auch tatsächlich getan) und muntert ihn auf: „Sie sind ja noch jung, ihre Kinder sind noch klein, holen sie diese Erfahrungen nach, dann stehen Ihnen alle Türen unseres Hauses offen.“

Nach diesem in meinen Augen vollkommen harmlosen, auflockernden Beispiel versicherten mir dreiunddreißig von fünfunddreißig Führungskräften der deutschen Wirtschaft, dass ich, erstens ungeheuer aggressiv sei (ich bin eine Seele von Mensch) und, zweitens, dass ihre Frauen vollkommen freiwillig zu Hause blieben und das viel lieber täten, als in ihren ungeliebten Berufen zu bleiben. Zu diesen „ungeliebten“ Berufen gehörten Lehrerin und Musikerin genauso wie Betriebswirtin, Sekretärin, Verkäuferin und Programmiererin.

Zwei Führungskräfte der deutschen Wirtschaft kamen in der Kaffeepause, einzeln und sich vergewissernd, dass niemand zuhörte, zu mir, sagten mir, dass ich völlig Recht hätte, dass

ihre Frauen trotz Kindern im Beruf geblieben seien, dass man das in „diesen Kreisen“ aber nicht laut sagen könne.

Wir stehen vor der Wahl:

Entweder der allzeit mobile Mensch beiderlei Geschlechts, der zeitlich unbegrenzt für berufliche Aufgaben zur Verfügung steht, unbegrenzte Aufstiegschancen und nahezu unbegrenzte Verdienstmöglichkeiten hat, bar jedweder familiärer und gesellschaftlicher Pflichten.

Oder Menschen beiderlei Geschlechts die versuchen, ihre beruflichen, familiären und gesellschaftlichen Verpflichtungen auszubalancieren, bei denen es Zeiten gibt, in denen erstere den größeren Raum einnehmen und Zeiten in denen Familie und/oder Ehrenamt einen großen Raum beanspruchen.

Wenn der ersten Gruppe weiterhin nur Männer, der zweiten Gruppe überwiegend Frauen angehören, wird sich nur wenig ändern. Die Kindheit bleibt verweiblicht. Die Frauen bleiben in Führungspositionen unterrepräsentiert oder kinderlos. Die Männer lernen weiterhin nur einen Teil ihres möglichen Lebensspektrums kennen und werden weiterhin, weil sie sich ausschließlich über ihren beruflichen Erfolg definieren, eine durchschnittlich geringere Lebenserwartung haben. Frauen und Männer wollen zunehmend anders leben und arbeiten. Und die Unternehmen können sich das zunehmend nicht mehr leisten. Denn sie sind angewiesen auf die gut qualifizierte Frauengeneration.

Es müssen also familien- und ehrenamtliche Kompetenzen als zusätzliche Qualifikation statt als Disqualifikation und unheilbaren Karriereknick im Beruf angesehen werden.

Vor allem müssen unsere Lebensmodelle, die Rush-hour zwischen 25 und 40, entzerrt werden und nicht alles, was ein menschliches Leben ausmacht – Schule, Ausbildung, Partner finden, Berufseintritt, Kinder kriegen, Haus bauen, Apfelbäumchen pflanzen und was man sich sonst noch vorgenommen hat - muss bis zum 40./45. Lebensjahr bewältigt werden. Bei einer durchschnittlichen Lebenserwartung von mehr als 80 Jahren, muss es doch möglich sein, unterschiedliche Lebensphasen auch nacheinander zu verwirklichen, ohne dass daraus Nachteile für die Familie oder für die Karriere entstehen.

Nur so werden Frauen und Männer die gleichen Chancen haben können.

Dies mag visionär klingen, aber ohne konkrete Visionen werden wir nichts erreichen. Nicht das männliche Lebensmodell, das wir mit hechelnder Zunge und 300-prozentigem Perfektionsdrang als Berufsfrau, Partnerin und Mutter nur in Einzelfällen, immer in Gefahr zum 300-prozentigen Wrack zu werden, erreichen werden, nicht dieses Lebensmodell ist unsere Chance, sondern ein neues menschliches Lebensmodell, in dem nicht Männer die Maßstäbe setzen, denen sich Frauen anpassen, sondern die Bedürfnisse von Frauen, Kindern und Männern der Maßstab sind.

Deshalb möchte ich mit dem Zitat eines klugen Mannes schließen. Er hat gesagt: „Die Frauen haben nicht unrecht, wenn sie sich den Vorschriften nicht fügen wollen, welche in der Welt eingeführt sind. Weil die Männer sie verfasst haben, ohne die Frauen zu fragen. (Michel de Montaigne, 1533-1592)

Mehr als 400 Jahre danach sollte uns doch endlich Veränderung gelingen.