

**Freiräume für die Familie –
Entschleunigung in der Rushhour**

Rede

Bundesministerin Frau Dr. Kristina Schröder

28. September 2012

Berlin

Anrede,

I.

Diskussionen über Familienpolitik liefern
viele gute Beispiele dafür,
wie sehr Worte unsere Wahrnehmung prägen.
Ich denke da nicht nur an die „Rabenmutter“,
die es so nur im Deutschen gibt.
Oder an das Wort „Teilzeitfalle“,
das sehr viel über unsere Arbeitskultur sagt.

Selbst ganz harmlos daher kommende Wörter
wie „Familiengründung“ offenbaren viel –
... in diesem Fall über unsere Sicht aufs Kinderkriegen.

„Familiengründung“ klingt nach „Unternehmensgründung“:
So als würde man sich hinsetzen,
einen Business Plan schreiben
und diesen Plan dann Punkt für Punkt abarbeiten.

Das kann man natürlich versuchen.
Eine Studienfreundin hat das Projekt Familiengründung
mal auf diese Weise in Angriff genommen:
Sie hat der Männerwelt zu ihrem 30. Geburtstag
eine klare Ansage gemacht:

„Wenn ich 35 bin, will ich einen Mann haben, zwei Kinder und einen Hund. Und zwar in dieser Reihenfolge.“

Mittlerweile ist sie 34 ...

... und hat sich schon mal einen Hund gekauft.

Aber sie hat ja noch ein bisschen Zeit.

Die Planbarkeit und Kalkulierbarkeit,
die im Wörtchen „Familiengründung“ steckt,
erweist sich im wahren Leben oft als Illusion.

Trotzdem haben viele Frauen und Männer das Gefühl,
den Kinderwunsch als Teil der eigenen Lebensplanung
durchkalkulieren zu müssen wie den Kauf einer Immobilie.

Kann ich mir ein Kind leisten – finanziell und beruflich?

Wie muss mein Leben aussehen, damit das geht?

Und vor allem: Wann ist der richtige Zeitpunkt?

Man will sich im Job etabliert haben,
das Arbeitsumfeld soll stimmen, genauso wie das Einkommen.
Und wer beruflich ambitioniert ist, hat immer im Hinterkopf,
dass auch Karriere unbedingt vor dem 40. Geburtstag
„gemacht“ werden muss.

Anspannung, Verunsicherung und Überforderung

gehören deshalb vielfach zum Lebensgefühl
in der viel beschworenen „Rush-hour des Lebens“,
in der sich die meisten jungen Frauen und Männer
heute wieder finden, wenn sie beides haben wollen:
Chancen im Beruf und eine eigene Familie.

Deshalb glaube ich, dass das Thema dieses Podiums –
„Freiräume für die Familie – Entschleunigung der Rush hour“ –
absolut den Nerv meiner Generation trifft.

Es bringt auf den Punkt, worum es heute im Kern geht,
wenn wir über die Bedürfnisse von Eltern und Kindern
und über die Zukunft von Familie in unserer Gesellschaft reden.

Frauen und Männer in Deutschland wollen es sich leisten
können, ihrer Familie den Stellenwert im Leben einzuräumen,
den sie aus ihrer Sicht verdient –
und zwar auch und gerade dann, wenn sie berufstätig sind.
Es geht um die Freiheit, „Familie zuerst!“ sagen zu können,
also für die Familie da zu sein –
und zwar ohne sich damit berufliche Chancen zu verbauen!

Ich möchte für die Diskussion ein paar Impulse geben,
was Politik einerseits und Wirtschaft andererseits
dazu beitragen können.

II.

Familienpolitische Diskussionen beschränken sich aus meiner Sicht leider viel zu oft auf die Frage, wie man Familie vereinbar mit dem Berufsleben macht.

Das „Vereinbarkeitsproblem“

bleibt dadurch ein Problem der Frauen.

Und die Antwort heißt schlicht: mehr Kinderbetreuung.

Natürlich ist der Kita-Ausbau absolut entscheidend, sowohl für die beruflichen Chancen von Eltern als auch für frühkindliche Bildungschancen.

Deshalb war und ist der Rechtsanspruch, der 2013 in Kraft tritt, für mich nicht verhandelbar!

Und deshalb haben wir die Mittel für den Kita-Ausbau gerade noch einmal deutlich aufgestockt – um über 580 Millionen.

Damit ermöglichen wir Ländern und Kommunen die Einrichtung von mindestens 30.000 zusätzlichen Betreuungsplätzen.

Insgesamt stellt der Bund damit bis 2013 4,6 Milliarden Euro für den Kita-Ausbau zur Verfügung und beteiligt sich ab 2014 mit 845 Mio. Euro jährlich an den Kosten für den laufenden Betrieb. Angesichts dieser gewaltigen Summen, die wir hier investieren,

obwohl die Finanzierung des Kita-Ausbaus Ländersache ist, dürfte klar sein:

Der Kita-Ausbau hat für die Bundesregierung oberste Priorität.

Aber so wichtig es für die Wahlfreiheit von Eltern ist, dass alle, die einen Kita-Platz für ihr Kind wollen, auch einen bekommen:

Ohne grundlegende Veränderungen in unserer Arbeitswelt bleibt für den einzelnen

- entweder Familie auf der Strecke
- oder das berufliche Fortkommen.

Deshalb finde ich, dass manch einer (und manch eine) es sich ein bisschen zu einfach macht mit der Einstellung, für familienfreundliche Rahmenbedingungen zu sorgen, sei allein Aufgabe des Staates, der einfach mehr Kita-Plätze zur Verfügung stellen müsse.

Natürlich ist das eine der wichtigsten Aufgaben staatlicher Familienförderung!

Deshalb nehmen wir als Bund dafür ja auch so viel Geld in die Hand, obwohl es sich eigentlich um eine Aufgabe der Kommunen handelt.

Und deshalb fördern wir im Rahmen meines 10-Punkte-Programms zum Kita-Ausbau auch verstärkt den Ausbau der

betrieblichen Kinderbetreuung, insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Ich frage mich aber oft, was das für eine Sicht auf Familie ist, wenn man ernsthaft so tut, als könnte das Vereinbarkeits-Thema mit Vollzeit-Kitaplätzen für alle abgehakt werden!

Mich ärgert das, und das sage ich offen, weil die Bedürfnisse von Eltern und Kindern in diesem Denken nicht vorkommen –
oder nur als störender Sand im Getriebe betrieblicher Effizienz, den man loswerden muss,
damit auch Mütter und Väter dem Arbeitsmarkt ohne Einschränkungen als Humankapital zur Verfügung stehen können.

Familien sind aber nicht der Steinbruch der Wirtschaft zur Fachkräftesicherung, meine Damen und Herren!
Unsere Aufgabe ist nicht,
Familien arbeitsplatzgerecht zu machen.
Unsere Aufgabe ist,
Arbeit familiengerecht zu machen!
Und das heißt: Freiräume für das Familienleben zu schaffen.
III.

Deshalb ist für mich Zeit die Leitwährung moderner Familien- und Gesellschaftspolitik.

Dafür gibt es zunächst einmal zwei ganz banale Gründe:

- Ob Eltern und Kinder füreinander da sein können, ist in erster Linie eine Frage der Zeit!
- Und so unterschiedlich die Erwartungen an die Politik auch sind: Zeit für Verantwortung zu haben, ist ein Bedürfnis, das alle Menschen mit familiären Fürsorgeaufgaben verbindet.

Das war natürlich schon immer so.

Früher war aber klar, wer sich die Zeit für familiäre Verantwortung nimmt – nämlich die Frau zuhause.

Deshalb ist unsere Arbeitswelt immer noch auf Männer zugeschnitten – oder allgemein formuliert: auf Menschen, die Verantwortung delegieren können.

Unsere Arbeitswelt hat also mit den gesellschaftspolitischen Entwicklungen nicht Schritt gehalten.

Das können Politik und Wirtschaft nur gemeinsam ändern.

Die Kultur und die Strukturen in unserer Arbeitswelt, die bisher weitgehend auf Menschen ohne familiäre Fürsorgeaufgaben zugeschnitten sind, müssen anschlussfähig werden an eine Vielfalt von Lebensentwürfen!

Deshalb haben Bundesregierung, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften vor eineinhalb Jahren die Charta „familienbewusste Arbeitszeiten“ unterzeichnet und damit deutlich gemacht:

Eine familienbewusste Arbeitszeitorganisation ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen und eine Investition, die sich für die Unternehmen lohnt!

- Das zeigen die mittlerweile 4.300 Unternehmen, die Mitglied Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ sind und eine beeindruckende Vielfalt familienfreundlicher Maßnahmen vorweisen können.
- Das zeigen auch die über 530 Arbeitgeber, die sich mit ihren Initiativen beim gleichnamigen Unternehmenswettbewerb beworben haben. Ich freue mich, dass nachher hier auf dem Podium mit Herrn Franke und Herrn Kübel gleich zwei Preisträger vertreten sind: die Siemens AG und die Robert Bosch GmbH.

Mit der Charta „Familienbewusste Arbeitszeiten“ haben Bundesregierung, Verbände und Gewerkschaften den Weg in eine familienfreundlichere Arbeitswelt vorgegeben:

Wir werben gemeinsam für eine Arbeitskultur des Respekts vor familiärer Verantwortung.
Arbeitszeiten sind Taktgeber im Alltag berufstätiger Frauen und Männer und ihrer Familien. Respekt vor familiärer Verantwortung bedeutet, diesen Takt so zu gestalten, dass er mit dem Rhythmus des Familienlebens harmoniert.

Wie das im betrieblichen Alltag funktionieren kann,
was das für die Tarifpolitik bedeutet,
und wie sich das in Betriebsvereinbarungen
konkretisieren lässt,
darüber wird seit Unterzeichnung der Charta intensiv diskutiert
und beraten –
zum Beispiel in unseren Dialogkreisen „Arbeitszeitkultur“.

Dabei geht es um individuelle und praxistaugliche Konzepte
für eine moderne Arbeitszeitgestaltung:

- Wie kommen wir weg von der Präsenzkultur, hin zu einer Kultur, in der Leistung am Ergebnis gemessen wird?
- Wie sehen familienfreundliche Schichtmodelle aus?
- Welche Möglichkeiten gibt es, um Mütter und Väter beim Wiedereinstieg nach der Familienphase zu unterstützen?
- Welche Zeitmodelle erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Führungskräfte?
- Wie sehen flexible Regelungen aus, die es ermöglichen, Familie und Arbeit je nach Lebensphase immer wieder neu in Einklang zu bringen?

Das ist ja von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich,
deshalb kommt es hier auf individuelle Lösungen an.
Ich bin immer wieder begeistert von den guten Ideen,
die in vielen Betrieben in den letzten Jahren entstanden sind

und auch umgesetzt wurden:

- Da gibt es Unternehmen, die sich ein verbindliches Regelwerk gegeben haben: keine Besprechungstermine außerhalb gesicherter Kinderbetreuungszeiten, Email und Anrufe am Wochenende nur in äußersten Notfällen.
- Gute Ideen gibt es auch für den Schichtdienst: Hier tragen Jahresarbeitszeitkonten und Mitsprachemöglichkeiten bei der Schichtplanung zur Zeitsouveränität bei - oder auch so einfache Mittel wie Tauschbörsen zum unkomplizierten Schichttausch mit Kolleginnen und Kollegen.
- Zur Unterstützung beim Wiedereinstieg nach der Babypause bezuschussen manche Betriebe haushaltsnahe Dienstleistungen.
- Und auch für Führungskräfte gibt es Lösungen, die Kind und Karriere gleichermaßen ermöglichen: So gibt es beispielsweise in einigen Unternehmen Tandembörsen, die bei der Suche von Partnern für geteilte Führungspositionen helfen.

Mit Kreativität und gutem Willen geht in den Unternehmen also schon eine ganze Menge!

Dass auch ein Flächentarifvertrag Spielraum für kreative und innovative Arbeitszeitgestaltung bieten kann, beweist im Übrigen der Tarifvertrag Nordostchemie, den die Tarifparteien Ende 2011 unterzeichnet haben:

Er gibt 30.000 Beschäftigten in der nordostdeutschen Chemieindustrie den Freiraum, ihre Arbeitszeiten während des Berufslebens ohne drastische Gehaltseinbußen phasenweise zu verringern.

Es ist das erste Mal, dass ein Flächentarifvertrag lebensphasenorientierte Arbeitszeit zusichert.

Ich bin überzeugt:

Wir brauchen auch bei Tarifverhandlungen noch viel mehr als bisher das Bewusstsein, dass Zeitsouveränität den Beschäftigten heute ebenso wichtig ist wie eine gute Bezahlung!

Der Monitor Familienleben 2012,

den ich diese Woche vorgestellt habe,

hat das wieder eindrucksvoll bestätigt:

73 Prozent der Eltern wünschen sich mehr Zeit für Familie.

IV.

In unserem Unternehmensnetzwerk gibt es viele vorbildliche Unternehmen, die dieses Bedürfnis ernst nehmen –

aus wohlverstandem Eigeninteresse:

Weil sie verstanden haben, dass es ihren gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur um gutes Geld für gute Arbeit, sondern auch um ein gutes Leben geht – um Freiräume für das Familien- und Privatleben.

Zur Wahrheit gehört aber auch die Feststellung, dass wir mit unserer Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ noch Pionierarbeit leisten.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind – das wissen wir aus Befragungen und Studien, und das lese ich auch in zahlreichen Briefen, die ich bekomme – bei weitem noch keine Selbstverständlichkeit.

Nach wie vor gibt es Konflikte, wenn Mütter und Väter aus der Elternzeit zurückkehren. Nach wie vor gibt es Klagen, dass Teilzeitarbeit aufs berufliche Abstellgleis führt.

Der 8. Familienbericht, den wir im März zusammen mit der Stellungnahme der Bundesregierung veröffentlicht haben, hat interessante gesetzliche Impulse ins Spiel gebracht, die ich zügig umsetzen will.

Ein entsprechender Gesetzentwurf dazu ist bereits in der regierungsinternen Abstimmung.

Wir werden zum Beispiel noch in dieser Legislaturperiode die Elternzeit flexibilisieren und damit die Gestaltungsfreiheit für Eltern im Rahmen der Elternzeit verbessern.

Eltern sollen ihre Arbeitszeit leichter nach den eigenen Bedürfnissen erhöhen oder reduzieren können, und sie sollen die Lage ihrer Arbeitszeit unabhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers selbst bestimmen können.

Dadurch erwarten wir für Eltern, für Unternehmen und für den Arbeitsmarkt positive Effekte: Denn diese Regelungen werden auch den Wiedereinstieg der Eltern in das Erwerbsleben begünstigen. Und faire Chancen auf eine stetige Erwerbsbiographie mit eigenen Rentenansprüchen sind immer noch das beste Mittel gegen Altersarmut!

V.

Etwas sehr wichtiges, meine Damen und Herren, lässt sich leider nicht von einem Tag auf den anderen

per Gesetz einführen: ... nämlich eine familienbewusste Arbeitskultur in Unternehmen und in unserer Gesellschaft.

Sie entscheidet darüber,

ob Angebote zur familienbewussten Arbeitszeitgestaltung von den Beschäftigten auch angenommen werden.

Die ausgefeiltesten Arbeitszeitmodelle

nützen ja nichts, wenn sie als Karrierebremse verrufen sind – wenn sie also nur dazu da ist,

das berufliche Abstellgleis ein bisschen hübscher zu machen.

Es gibt immer wieder interessante Studien, wonach gerade Führungskräfte zwar sehr interessiert sind an familienbewussten Arbeitszeiten, entsprechende Angebote ihres Arbeitgebers aber nicht in Anspruch nehmen, aus Angst vor negativen Folgen für die Karriere.

Deshalb ist es mir so wichtig, dass wir im Zusammenhang mit familienbewusster Arbeitszeitorganisation

auch über Aufstiegschancen

von Menschen mit familiären Fürsorgeaufgaben reden.

Das sind im Moment überwiegend Frauen.

Aber auch Männer meiner Generation

wollen nicht mehr darauf verzichten,

intensiv mit ihren Kindern zusammen zu sein –

sie wollen aber trotzdem beruflich vorwärts kommen.

Deshalb ist es mit der Einführung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen nicht getan.

Es muss zur Unternehmenskultur gehören, sie auch in Anspruch zu nehmen, ohne dass das als Handicap gilt.

Die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens hängt deshalb nicht allein von der Zahl unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle ab, die in bunten Broschüren aufgelistet sind.

Nicht minder wichtig ist,

- dass auch der Chef zweimal die Woche um fünf geht, um seine Kinder vom Kindergarten abzuholen,
- dass auch Führungskräfte in Elternzeit gehen,
- und dass Teilzeit einfach eine Phase im Berufsleben ist, und nicht das Ende der Karriere, die „Teilzeitfalle“.

VI.

Genau diese Überlegungen spielen für mich auch in der Debatte um Frauen in Führungspositionen eine zentrale Rolle

Deshalb habe ich mit der Flexi-Quote einen Vorschlag gemacht, der vor allem auf die Veränderung der Arbeits- und Unternehmenskultur abzielt!

Ich bin überzeugt, dass die Hauptursache dafür, dass man Frauen in den obersten Führungsetagen immer noch mit der Lupe suchen muss,

in einer Arbeits- und Unternehmenskultur liegt,
in der Karriere an uneingeschränkte Verfügbarkeit geknüpft ist.

Die Folge ist:

In der karriereentscheidenden Lebensphase zwischen 30 und 40 nehmen Männer zwei, drei Karrierestufen auf einmal, während Frauen in dieser Lebensphase zwei, drei Jobs auf einmal schmeißen:

Teilzeitstelle, Kindererziehung und Haushalt.

Für die „Karriere wird nach Feierabend gemacht“-Kultur bezahlen diejenigen mit eingeschränkten Aufstiegschancen, die nach Feierabend nicht Karriere, sondern die Kinder bettfertig machen.

In einer solchen Kultur haben Männer es leichter, weil sie nicht im Verdacht stehen, irgendwann schwanger zu werden oder wegen eines kranken Kindes zuhause bleiben zu müssen.

Von fairen Chancen für Frauen in der Arbeitswelt kann keine Rede sein, solange familiäre Aufgaben dort als leistungsmindernd gelten!
Deshalb ist Gleichberechtigung vor allem eine Frage der Arbeitsbedingungen.

Frauenförderung hat viel zu tun mit der Art,

wie ein Unternehmen geführt wird,
wie Leistung definiert und Arbeit koordiniert wird.
Frauenförderung hat viel zu tun mit der Frage,
ob Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen möglich ist,
ob Präsenz oder Effizienz belohnt wird,
ob wichtige Besprechungen gewöhnlich vor 17.00 Uhr
stattfinden – oder nach 19.00 Uhr.
Frauenförderung hat also viel mit einer Unternehmenskultur
des Respekts vor familiärer Verantwortung zu tun.

Ich möchte erreichen, dass Zeit für Verantwortung nicht mit
eingeschränkten Aufstiegschancen bezahlt werden muss.
Darum geht es mir in der Debatte über die Frauenquote!
Eine 40-Prozent-Quote für Aufsichtsräte nützt da leider
überhaupt nichts:

- Sie ändert die Zahlen, aber nicht die Kultur.
- Sie stellt ganz oben Gleichheit im Ergebnis her,
aber keine Gleichheit der Chancen von unten.
- Sie behandelt die Symptome,
dringt aber nicht zu den Ursachen vor.

Wenn wir an die Ursachen der schlechteren Aufstiegschancen
ran wollen, wie ich sie eben beschrieben habe,
wenn sich die Arbeits- und Unternehmenskultur ändern soll,
dann müssen wir die Diskussion darüber
in die Unternehmen selbst tragen.

Das schafft nur eine Flexi-Quote,
wie ich sie vorgeschlagen habe.

Die Flexi-Quote ist eine Quote, deren Höhe Unternehmen

- erstens selbst bestimmen
- und zweitens öffentlich machen.

Für dieses vielfach missverstandene Instrument

gilt der Spruch auf einem Strampler,

den meine Tochter zur Geburt geschenkt bekommen hat.

„Ich bin nicht harmlos. Ich sehe nur so aus.“

Die Flexi-Quote mag harmlos aussehen,

weil Unternehmen selbst über die Höhe entscheiden.

Zum scharfen Schwert wird sie

durch Transparenz und Vergleich.

Das ist ein moderner und zeitgemäßer Ansatz.

Denn wenn Ziele öffentlich werden,

müssen es Ziele sein, zu denen Unternehmen stehen können

- vor der eigenen Belegschaft,
- vor einer kritischen Presse,
- vor der interessierten Öffentlichkeit
- und insbesondere vor potentiellen Nachwuchskräften.

Die notwendige Verständigung auf diese Ziele

setzt unternehmensintern Diskussionen in Gang,
was sich mit Blick auf faire Chancen für Frauen ändern muss.
Hinter einem individuellen Ziel
stehen dann auch individuelle Lösungen und Strategien –
und zwar abhängig

- von den Ausgangsbedingungen,
- von der Zusammensetzung der Belegschaft
- und vom Geschäftsmodell des einzelnen Unternehmens.

Ich will dazu eine gesetzliche Lösung,
die natürlich auch Sanktionen vorsieht.

Einen entsprechenden Gesetzentwurf haben wir
seit fast einem Jahr fertig in der Schublade.

Im Moment gibt es dazu in der Koalition keine Mehrheit.

Wir kommen aber auch auf untergesetzlichem Wege gut voran.

Den Beweis finden Sie auf www.flexi-quote.de.

Die DAX 30-Unternehmen haben sich auf meine Initiative hin
bereits auf freiwilliger Basis individuelle Quoten
für die Führungsebenen unterhalb des Vorstands gegeben.

Auf dieser Website kann jeder

- sich ein Bild machen vom Ausgangspunkt, vom Ziel und
von den Fortschritten der einzelnen Unternehmen in
Sachen Frauenförderung
- und die Unternehmen direkt miteinander vergleichen.

Und genau darauf kommt es an:
auf das „Sich-messen-lassen“ an den eigenen Zielen
und an den Fortschritten der anderen Unternehmen.

Dabei zeigt sich dann auch,
dass man von einem Unternehmen wie zum Beispiel MAN
mit einem Frauenanteil von 12% in der kompletten Belegschaft
nicht dieselbe Frauenquote in Top-Positionen verlangen kann
wie zum Beispiel von der Commerzbank,
wo Frauen die Hälfte der Beschäftigten stellen.
Deshalb sind die angestrebten Flexi-Quoten der DAX 30
auch so unterschiedlich.

Insgesamt werden sie – das habe ich in einem Gutachten
ausrechnen lassen –
in den nächsten Jahren rund 5.400 Frauen zum Aufstieg in
Führungspositionen verhelfen.
Zum Vergleich: Eine 40-Prozent-Quote für Aufsichtsräte würde
in den DAX 30 gerade mal knapp über 100 Frauen nützen.

Die Flexi-Quote bewegt aber auch deshalb mehr,
weil sie Veränderungsdruck im Unternehmen erzeugt.

Wenn Unternehmen sich selbst eine Flexi-Quote geben,
dann werden sie nicht nur darüber diskutieren,
was mit Blick auf den eigenen Status qua machbar ist.

Sie werden auch darüber diskutieren, was mit Blick auf den öffentlichen Druck bei diesem Thema notwendig ist, und wie sie ein ambitioniertes Ziel erreichen können.

Und selbstverständlich müssen sie in diesem Zusammenhang auch kritisch die eigene Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur hinterfragen.

Die Zeit, in der familienbewusste Arbeitsorganisation ein Thema für Pioniere ist, wäre mit der Flexi-Quote schnell vorbei!

VII.

Zum Schluss, meine Damen und Herren, will ich Ihnen noch von einem Artikel über eine deutsche Sterneköchin erzählen, der auch deshalb gut zur ZEIT-Konferenz passt, weil ich ihn mal im ZEIT-Magazin gelesen habe. (26.11.2011)

Es ging darin um die Zubereitung von Kräutersaitlingen mit Kapern und Sardellen in Olivenöl, ... und zwischen den Zeilen um den Arbeitsplatz „Sternrestaurant“.

Bei der Lektüre habe ich zwei interessante Erkenntnisse mitgenommen:

- Erstens: Der Frauenanteil unter deutschen Sterneköchen ist noch niedriger als der Frauenanteil in den Dax-Vorständen.

- Zweitens: Der Grund dafür ist nicht, dass Männer, im Durchschnitt betrachtet, besser kochen können.

Das sagt den meisten von uns vermutlich die persönliche Erfahrung. Aber das lässt sich auch sauber statistisch belegen. 245 Sterneköche gibt es laut Michelin-Führer in Deutschland, darunter sind genau vier Sterneköchinnen.

Das ist ein Frauenanteil von sage und schreibe 1,6 Prozent!

Ansonsten halten männliche Ambitionen

sich in deutschen Küchen interessanterweise eher in Grenzen:

Der Anteil der Frauen, die selbst kochen, liegt bei 73 Prozent,

der Anteil der Männer, die selbst kochen, nur bei 21 Prozent.

(Brand eins 12/2010)

Da stellt sich doch die Frage:

Warum sind Männer dann ganz vorne mit dabei,

wenn es um das „Erkochen“ der obersten Karrierestufe geht,

während Frauen genau dann nicht mehr dabei sind?

Es dürfte damit zu tun haben,

dass der Arbeitstag in einem Sternerestaurant

um 10.00 Uhr morgens beginnt und um ein Uhr nachts endet.

Kann daran ein Gesetz etwas ändern? – Nein!

Was wir brauchen, sind innovative Ideen,

wie Arbeit sich anders organisieren und einteilen lässt.

Da ist Kreativität in den Unternehmen selbst gefragt,

und da muss es für Sternerestaurants andere Lösungen geben
als für Supermärkte,
für Krankenhäuser andere als für Anwaltskanzleien,
und für kleine Firmen andere als für große.

Ist das utopisch? Ich denke nicht!

Die Menschheit hat einst so undenkbbare Dinge
wie die minimal-invasive Chirurgie
und den bargeldlosen Zahlungsverkehr erfunden.

Da wird es doch wohl möglich sein,
Arbeit überall so zu organisieren,
dass auch diejenigen Aufstiegschancen haben,
die neben Führungsverantwortung
auch Familienverantwortung übernehmen wollen!

Das möglich zu machen,
sehe ich als gemeinsame Aufgabe von Politik und Wirtschaft!