

Rede

Bundesministerin Dr. Kristina Schröder
auf dem Berliner Demografie Forum

**„Zukunft Familie -
eine demografieorientierte Gesellschaftspolitik
der fairen Chancen“**

12. Januar 2012

Anrede,

I.

Vermutlich haben die wenigsten von Ihnen sich bisher die Mühe gemacht, bei Google den Satz „Die Zukunft ist weiblich“ einzugeben und die Zahl der Ergebnisse mit denen des Satzes „Die Zukunft ist männlich“ zu vergleichen.

Auf solche Gedanken kommt man vermutlich nur im Frauenministerium.

Ich habe also vorgestern gegoogelt und kann Ihnen deshalb mitteilen:

Der Satz „Die Zukunft ist weiblich“ liefert 141.000 Ergebnisse.

Der Satz „Die Zukunft ist männlich“ liefert

– na, was schätzen Sie? ... - 15.500 Ergebnisse.

Also ungefähr ein Zehntel!

Da kann man gewisse Befürchtungen der Männer verstehen, die mit Karl Valentin seufzen:

„Die Zukunft war früher auch besser!“

Mit dem Satz kommt man bei Google übrigens auf 360.000 Ergebnisse.

Diese schönen Zahlen, meine Damen und Herren,

bieten zwar keinen wissenschaftlich fundierten Blick in die Zukunft, um den es ja heute gehen soll.

Aber sie verraten doch eine ganze Menge über aktuelle Befindlichkeiten und kommende Trends.

Und diese Befindlichkeiten und Trends haben auch mit Demografiepolitik zu tun, also mit der Frage

- wie wir einerseits auf die veränderte Bevölkerungsstruktur in Deutschland reagieren,
- und wie wir andererseits demographische Veränderungen beeinflussen können.

II.

Ich spare mir an dieser Stelle umfängliche Ausführungen zu den demographischen Veränderungen im Einzelnen.

Der demographische Wandel ist kein neues Phänomen, und Sie alle kennen die Fakten.

Ich nenne nur die wichtigsten:

Unsere Gesellschaft wird schrumpfen, sie wird altern und sie wird vielfältiger.

Die Geburtenrate stagniert seit den 70er Jahren auf niedrigem Niveau, jede Generation

ist um ein Drittel kleiner als die Generation davor.

Gleichzeitig steigt die Lebenswartung,

und damit auch Zahl und Anteil älterer Menschen.

- Das bedeutet: Es wird mehr „junge Alte“ geben, die ihre Kraft und ihre Erfahrung in einem längeren Leben auch länger einbringen wollen.

- Es wird aber auch mehr Hochbetagte geben, die Hilfe und Pflege benötigen.

20 Prozent mehr Pflegebedürftige prognostiziert das statistische Bundesamt für das Jahr 2020.

Aber nicht nur das Alter wird vielfältiger:

Der demographische Wandel

macht unsere ganze Gesellschaft vielfältiger.

Schon heute leben in Deutschland

15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund.

Sie sind im Durchschnitt jünger,

ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung wird weiter wachsen.

Auch der Anteil der Singles, der Alleinerziehenden

und der Patchwork-Familien wird weiter zunehmen.

Die Vielfalt der Familienmodelle, der Lebensentwürfe und

Weltanschauungen wird unsere Gesellschaft noch stärker

prägen als bisher.

So sieht die Zukunft aus, in ganz groben Strichen skizziert:
Wir werden weniger, älter und vielfältiger.

Und das verändert die Grundlagen
der sozialen Sicherung, des wirtschaftlichen Erfolgs
und des Zusammenhalts in unserer Gesellschaft.

Das Verhältnis der Generationen ändert sich,
weil sich das Altersgefüge verschiebt.

Das Verhältnis von Frauen und Männern ändert sich,
weil wir es uns immer weniger leisten können,
in der Arbeitswelt auf das Potential der Frauen zu verzichten –
und in der Familie auf die Unterstützung der Männer.

Aus solchen Verhältnisverschiebungen
folgt zunächst einmal eines:
Es wird nicht ausreichen,
„nur“ wirtschafts- oder sozialpolitische Antworten auf den
demographischen Wandel zu finden!

Auch ein rein arbeitsmarktorientierter Ansatz,
der allein den Fachkräftemangel in den Blick nimmt,
greift zu kurz.

Was wir brauchen, ist eine übergreifende Strategie.

Wenn wir Gesellschaft als eine Gemeinschaft verstehen, die von Beziehungen zum wechselseitigem Vorteil und zur gegenseitigen Unterstützung getragen wird, dann ist die größte Herausforderung des demografischen Wandels,

- diese Beziehungen zu stärken
- und den Zusammenhalt zu sichern.

Das ist die Aufgabe von Gesellschaftspolitik.

Deshalb verstehe ich Demografiepolitik als gesellschaftspolitischen Ansatz.

III.

Nun ist der demographische Wandel ja nicht über Nacht über uns herein gebrochen.

Als Vertreterin der jüngeren Generation dürfte ich mir also die Frage erlauben, warum die Demographiestrategie der Bundesregierung, zu der Herr Friedrich nachher sicher etwas sagen wird, nicht schon vor 20 Jahren auf den Weg gebracht wurde.

Ich halte es aber lieber mit einem afrikanischen Sprichwort: „Die beste Zeit, einen Baum zu pflanzen, war vor 20 Jahren. Die zweitbeste Zeit ist heute.“

Was brauchen wir also, um heute den Baum zu pflanzen,

von dem wir in einer alternden, schrumpfenden Gesellschaft ernten wollen?

Wir haben uns über viele Jahrzehnte daran gewöhnt, dass mehr Geld mehr hilft.

Von dieser Illusion müssen wir uns verabschieden, und das hat nicht nur mit der Eurokrise zu tun, sondern auch mit der Tatsache, dass die zu verteilenden Mittel von immer weniger Menschen aufgebracht werden müssen.

Deshalb ist die Erarbeitung einer Demographiestrategie zunächst einmal eine Ressourcenfrage:

Welche Ressourcen können wir neu erschließen, wenn finanzielle Umverteilung als Grundlage des sozialen Zusammenhalts an ihre Grenzen stößt?

Die größte Ressource in unserer Gesellschaft sind die Menschen selbst.

Faire Chancen, zum eigenen Wohl und zum Wohl der Gesellschaft etwas zu bewegen, halten eine Gesellschaft zusammen.

Und im demografischen Wandel sind Verwirklichungs- und Aufstiegschancen erst recht der Motor sozialer Integration.

- Dazu gehört zum einen die Möglichkeit, eigene Vorstellungen und Lebensentwürfe zu verwirklichen.
- Dazu gehört zum anderen die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen.

Denn bei „Verwirklichungs- und Aufstiegschancen“ denke ich nicht nur an berufliche Karrieren, sondern auch an persönliche Wünsche und Bedürfnisse:

- an den Wunsch, eine Familie zu gründen und (weitere) Kinder zu bekommen,
- an den Wunsch, auch nach dem 65. Geburtstag noch am Erwerbsleben teilhaben oder sich anderweitig einbringen zu können
- oder auch an den Wunsch, den betagten Eltern mit der häuslichen Pflege etwas zurückzugeben. Dazu gibt es ja seit dem 1. Januar die Familienpflegezeit, mit der ich die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtern möchte.

Familien zu stärken ist für all diese Überlegungen zentral. Familien sorgen nicht nur für den Fortbestand unserer Gesellschaft, weil hier Kinder geboren werden und aufwachsen. Genauso wichtig sind sie als Verantwortungsgemeinschaften, in denen Menschen sich gegenseitig unterstützen. Was für ein unerschlossenes Potential hier liegt, sehen wir, wenn wir uns die Wünsche der Menschen anschauen –

oder besser gesagt:

die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit.

- Männer und Frauen wünschen sich zum Beispiel mehr Kinder, als sie tatsächlich bekommen.
Als ideale Kinderzahl nennen Menschen für sich durchschnittlich 2,1 Kinder. (Pairfam 2010)
- Fragt man nach der realistisch erwarteten Kinderzahl, so geben die Kinderlosen im Durchschnitt noch 1,7 Kinder an (Pairfam 2010).
- Am Ende, das wissen wir, sind es bei uns in Deutschland nur 1,4.

Der Blick auf die Nachkommastellen zeigt:

Viele Menschen glauben gar nicht mehr daran, dass sie ihren Kinderwunsch realisieren können. -

Und offenbar gibt es Barrieren, die Menschen hindern, ihren eigenen Erwartungen zu entsprechen.

Das müssen wir ändern.

Dazu müssen wir den Menschen nicht erklären, wie sie leben sollen.

Dazu müssen wir Menschen die Möglichkeit geben, so zu leben, wie sie leben wollen.

Das gilt auch für die Arbeitszeiten.

- 60 Prozent der Väter würden gern etwas weniger arbeiten. Ihre Wunscharbeitszeiten liegen im Durchschnitt sieben Stunden unter der realen Arbeitszeit.

(Familienmonitor 2010 zitiert nach Monitor Familienleben 2011)

- Etwa ein Drittel der Frauen hingegen wollen etwas mehr arbeiten. Das Institut zur Zukunft der Arbeit hat errechnet, dass erwerbstätige Mütter unterm Strich 2,8 Mio. Wochenstunden mehr arbeiten würden, wenn sie ihre Arbeitszeitwünsche vollständig umsetzen könnten.

Mehr Familienzeit für die Väter, mehr Arbeitszeit für die Mütter: das wäre ein Beitrag zur Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen in Familie und Beruf - und würde auch im demografischen Wandel helfen.

Auch hier brauchen wir keine staatlichen Umerziehungsprogramme, sondern mehr Gestaltungsfreiheit, was den eigenen Lebensentwurf betrifft.

Die nächste Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit offenbart der 3. Freiwilligensurvey:

Neben den vielen engagierten Bürgerinnen und Bürgern gibt es eine ungefähr genauso große Zahl an Menschen, die grundsätzlich bereit wären, sich zu engagieren, es aber nicht tun.

Dafür mag es ganz unterschiedliche Gründe geben, und nicht alle kann die Politik beeinflussen.

Aber ich glaube, dass es noch politischen Spielraum für eine Kultur der Freiwilligkeit in Deutschland gibt, in der mehr Menschen die Möglichkeit haben, sich zu engagieren.

Auch das würde unsere Gesellschaft demografiefester machen.

Das war ja auch einer der Gründe, warum ich den neuen Bundesfreiwilligendienst für Frauen und Männer aller Altersgruppen, insbesondere für die Generation 60 plus, geöffnet habe.

Und der Erfolg des neuen Bundesfreiwilligendienstes,
- 28.000 Verträge in einem guten halben Jahr –
zeigt, dass es sich lohnt, den Menschen etwas zuzutrauen!

Engagement kann man nicht staatlich verordnen.
Ich finde, wir sollten den Menschen zutrauen,
sich aus eigener Motivation heraus zu engagieren.

Menschen wollen sich einbringen,
und eine Aufgabe von Gesellschaftspolitik ist es,
sie dabei zu unterstützen und ihnen Möglichkeiten zu bieten

Worauf ich aber hinaus will, meine Damen und Herren:
Lücken zwischen Wunsch und Wirklichkeit,
wie ich sie eben exemplarisch genannt habe,
sind Ressourcen einer Demographiepolitik der fairen Chancen.

Wenn wir Menschen die Chance geben,
ihre persönlichen Vorstellungen vom Leben zu verwirklichen,
dann sind wir dem demografischen Wandel
schon viel besser gewachsen:

- Wir könnten wieder mehr Kinder in Deutschland haben,
weil die Menschen mehr Kinder wollen.
- Wir könnten mehr Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt haben,
weil viele Mütter mehr arbeiten wollen,
und weil viele Ältere länger arbeiten wollen.
- Wir könnten mehr Zusammenhalt und Gleichberechtigung
in den Familien haben, weil Männer mehr Zeit für Familie
wollen.
- Wir könnten den sozialen Zusammenhalt durch mehr
bürgerschaftliches Engagement stärken,
weil die Menschen sich engagieren wollen.

Deshalb kommt es im demografischen Wandel vor allem auf faire Verwirklichungschancen an: damit aus dem „Wollen“ auch ein entsprechendes „Handeln“ wird.

IV.

Das gilt auch und ganz besonders für die Familienpolitik. Familien sind ein Knotenpunkt gesellschaftlicher Entwicklungen,

- weil sie den Zusammenhalt der Generationen leben,
- den Grundstein für die Chancen von Kindern und Jugendlichen legen
- weil sie einen großen Beitrag zur Sorge- und Pflegearbeit in unserer Gesellschaft leisten
- und nicht zuletzt, weil hier Fragen der Gleichberechtigung der Geschlechter entschieden werden.

Wenn wir zurück schauen auf die Familienpolitik der letzten Jahre und Jahrzehnte, meine Damen und Herren, dann stellen wir fest:

Lange stand das Geld im Mittelpunkt staatlicher Unterstützung.

Das war zu einer Zeit, als das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dadurch gelöst wurde, dass die Frau zuhause blieb.

Mit dem Vereinbarkeitsproblem berufstätiger Frauen gewann der Ausbau der Kinderbetreuung an Bedeutung.

Damit haben wir in Deutschland leider erst relativ spät begonnen.

Umso wichtiger ist es, dass ab 2013 endlich alle Eltern ab dem vollendeten ersten Lebensjahr ihres Kindes einen Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz haben, so wie es 2007 vereinbart wurde.

Die Bundesregierung steht felsenfest zu ihren finanziellen Zusagen!

Wir setzen auch auf den letzten Metern auf das gemeinsame Engagement von Bund, Ländern und Kommunen:

Denn am Ende interessiert Familien nicht, wer wann seinen Beitrag geleistet hat.

Am Ende interessiert Familien, dass sie einen Kita-Platz bekommen, wenn sie ihn brauchen.

Und in manchen Kommunen wird es auch vom Angebot an guten Betreuungsmöglichkeiten abhängen, ob dort künftig neben älteren Menschen

auch noch junge Familien leben!

Deshalb glaube ich,
weil Sie das vorhin angesprochen, Herr Diekmann,
dass die Wirtschaft,
die ja auch von einer familienfreundlichen Infrastruktur profitiert,
es sich ein bisschen zu einfach macht mit der Einstellung,
für ein gutes Betreuungsangebot zu sorgen,
sei allein Aufgabe des Staates,

Natürlich ist das eine der wichtigsten Aufgaben
staatlicher Familienförderung!

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

Aber es liegt eben auch im eigenen Interesse der
Unternehmen, in ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu
investieren.

Genau das ist der Punkt:

Das ist keine soziale Wohltat, das ist eine Investition.

Kleine Unternehmen haben natürlich nicht die Möglichkeit,
eine Betriebskita hinzustellen.

Aber kleine Unternehmen können sich zusammenschließen
und gemeinsam etwas organisieren.

Viele tun das, gerade weil sie sich als Arbeitgeber gegen die Großen behaupten müssen, aber den umworbenen Fachkräften nicht dieselben Gehälter zahlen können wie ein Dax-Unternehmen.

Wir haben in unserem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ jedenfalls vorbildliche Unternehmen – große und kleine – , die ihre Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung unterstützen. Aber das nur nebenbei.

Neben finanzieller Unterstützung und der Infrastruktur gewinnt heute aber in der Familienpolitik ein dritter Aspekt zunehmend an Bedeutung: nämlich Zeit.

Dafür gibt es zunächst einmal zwei ganz banale Gründe:

- Ob Familien zusammen halten, ob Eltern und Kinder füreinander da sein können, ist in erster Linie eine Frage der Zeit!
- Und so unterschiedlich die Erwartungen an die Familienpolitik 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, und das ist ein großes Problem.

In einer Gesellschaft, in der Frauen und Männer Beruf und Familie in Einklang bringen müssen, wird Zeit zum Schlüsselfaktor.

Deshalb halte ich Zeit

für die Leitwährung moderner Familienpolitik.

Denn wo beide Partner berufstätig sind spielt die Arbeitswelt als „Taktgeber“ des Alltags von Familien und damit auch von Kindern eine wichtige Rolle.

Deshalb müssen wir uns familienpolitischen Fragen von einer anderen Seite nähern als wir es bisher getan haben:

- Wir haben bisher immer gefragt, wie wir Familie vereinbar mit dem Berufsleben machen. Das Vereinbarkeitsproblem war dann vor allem ein Problem der Frauen.
- Wenn wir Müttern *und* Vätern Zeit für Verantwortung geben wollen, dann muss die Frage anders herum lauten:

Wie wird die Arbeitswelt vereinbar mit den Bedürfnissen von Menschen mit Fürsorgeaufgaben?

Genau das sehe ich als eine der großen Herausforderungen im demographischen Wandel:

Unsere Arbeitswelt muss familienfreundlicher werden, damit unsere Gesellschaft familienfreundlicher wird.

Wir sind glücklicherweise so weit, meine Damen und Herren, dass nicht nur Frauen, sondern auch mehr und mehr Männer Interesse an einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld haben.

Das zeigt der Erfolg des Elterngelds und insbesondere der Partnermonate.

- Dank der Partnermonate nehmen sich nach der Geburt mittlerweile gut 25 Prozent der Väter Zeit für Verantwortung und fordern diese Zeit bei ihrem Arbeitgeber auch ein.
- Arbeitgeber wiederum engagieren sich heute nachweislich deutlich stärker für die Unterstützung junger Mütter und Väter bei der Rückkehr in den Beruf nach der Elternzeit.

Ich habe die Familienberichtscommission gebeten, im 8. Familienbericht auch die Probleme zu benennen, die es beim beruflichen Wiedereinstieg im Moment gibt. Um diese Probleme werde ich mich kümmern!

Wer sich Zeit für Verantwortung nimmt,
soll dafür nicht auf Dauer mit eingeschränkten Chancen im
Beruf bezahlen müssen!

Das ist im Moment das Problem in Deutschland,
und das ist kein Klima, das Mut und Lust macht auf Kinder!

Wie wir wissen, werden in Deutschland vor allem deshalb so
wenig Kinder geboren, weil deutsche Frauen ihr erstes Kind
erst relativ spät bekommen.

Viele Frauen schieben den Kinderwunsch auf,
bis die biologische Uhr auf fünf vor zwölf steht.

Bei vielen klappt es dann nicht mehr.

Andere bekommen nur ein Kind, aber kein zweites,
und erst recht kein drittes.

Deshalb müssen wir zum einen schauen,
wie wir politisch dazu beitragen können,
dass Paare vorhandene Kinderwünsche
schon früher realisieren.

Mit meiner Kollegin, Frau Ministerin Schavan, mache ich mir
deshalb Gedanken, wie wir die Vereinbarkeit von Familie und
Beruf während des Studiums verbessern können.

Zum anderen brauchen wir Veränderungen in der Arbeitskultur:

Solange familiäre Fürsorge aufs berufliche Abstellgleis führt, ist es nachvollziehbar und verständlich,

- dass Paare das Kinderkriegen hinausschieben, bis es zu spät ist,
- dass Männer sich aus Angst vor einem Karriereknick nicht an Haushalt und Kindererziehung beteiligen,
- und dass Mütter, obwohl sie gerne wieder arbeiten wollen, die Kurve zurück ins Berufsleben nicht kriegen.

Vor diesem Hintergrund gehört auch, das nur nebenbei, das Ausufern von Minijobs auf den Prüfstand!

Fast drei Viertel der Mütter, die weniger als 15 Wochenstunden arbeiten, würden ihre Arbeitszeit gern verlängern.¹

Viele tun es nicht, weil vom zusätzlichen Einkommen jenseits der 400-Euro-Grenze wenig übrig bleibt.

Das sind Fehlanreize, die der Alterssicherung von Frauen schaden und die wir uns in einer alternden Gesellschaft nicht mehr leisten können.

V.

Nicht mehr leisten können wir uns auch die schlechteren beruflichen Chancen von Frauen in der Arbeitswelt, meine Damen und Herren.

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg., 2011): *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*, Erster Gleichstellungsbericht, Bundestagsdrucksache 17/6240, Berlin, S. 179.

Der Anteil von Frauen in den Führungsetagen dieser Republik,
vor allem in Vorständen und Aufsichtsräten,
ist nicht nur ein Armutszeugnis,
sondern auch eine ungeheure Talentverschwendung!
Auch das muss sich ändern,
und dafür müssen wir bei den Ursachen der schlechteren
Aufstiegchancen für Frauen ansetzen.

Die Hauptursache dafür,
dass man Frauen in den obersten Führungsetagen
immer noch mit der Lupe suchen muss,
liegt in einer Arbeits- und Unternehmenskultur,
in der Karriere an uneingeschränkte Verfügbarkeit geknüpft ist.
Das bestätigt auch das Sachverständigengutachten
zum Ersten Gleichstellungsbericht:

„Die Ausgestaltung von Führungspositionen ist an männlichen Lebenswelten
orientiert und in der Regel an eine spezifische Anforderungsstruktur und –kultur
geknüpft, die potentiell nur Arbeitskräfte erfüllen können, die von familiären Pflichten
frei sind“²

heißt es dazu.

Im Klartext:

Das Prinzip „Karriere wird nach Feierabend gemacht“
bezahlen diejenigen mit eingeschränkten Aufstiegchancen,

² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg., 2011): *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*, Erster Gleichstellungsbericht, Bundestagsdrucksache 17/6240, Berlin, S. 129.

die nach Feierabend nicht Karriere,
sondern die Kinder bettfertig machen.

Die Folge:

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.

Statt darüber nachzudenken,

was sich an den Strukturen und an der Unternehmenskultur ändern muss, damit das Potential von Frauen nicht brach liegt, wählt man in den Unternehmen den einfachsten Weg:

Man nimmt für anspruchsvolle Jobs mit Führungsverantwortung lieber einen Mann, weil er nicht im Verdacht steht, 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!

Übrigens auch nicht von fairen Chancen für Männer, die bereit sind, mehr familiäre Verantwortung zuhause zu übernehmen:

Denn auch sie disqualifizieren sich damit häufig für höhere Aufgaben in einer familienfernen Arbeitskultur.

Viele Frauen haben auf eine solche Kultur keine Lust!

Und Mütter – vor allem die mit kleinen Kindern –

haben in einer solchen Kultur auch keine Chance!

Ich sehe das ja an mir selbst:

Auch mein Arbeitsalltag hat sich mit der Geburt meiner Tochter deutlich geändert. Ministerin kann ich nur bleiben,

weil diese Veränderungen akzeptiert werden.

Die Unterstützung von Angela Merkel,

die mir von Anfang an gesagt „Das geht, das kriegen wir hin!“,

gibt mir den Mut und die Chance,

meinen Weg der Vereinbarkeit zu finden.

Das ist auch, aber nicht nur eine Frage der Kinderbetreuung:

Frauen (und auch Männer), die Zeit für familiäre Verantwortung *und* faire Chancen auf Karriere haben wollen,

brauchen anderen Arbeitsbedingungen.

Frauenförderung hat deshalb 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.

Respekt vor familiärer Verantwortung bedeutet, den Takt des Arbeitsalltags so zu gestalten, dass er mit dem Rhythmus des Familienlebens harmoniert.

Dazu gehört nicht nur ein breites Angebot verschiedener Arbeitszeitmodelle.

Dazu gehört auch der Abschied von einer leider immer noch weit verbreiteten Präsenzkultur.

Oft sind gerade die Leute am effektivsten, die pünktlich um fünf Schluss machen müssen, um ihr Kind aus der Kita abzuholen.

Die sollten sich dafür dann aber keine Sprüche anhören müssen, nach dem Motto: „Du machst hier ja eh nur einen Halbtagsjob!“

Mir ist es deshalb sehr wichtig, dass sich die Kultur in den Unternehmen ändert!

Denn es ist die Kultur der permanenten Verfügbarkeit,

- die Männern für ihre Verantwortung jenseits des Schreibtischs kaum noch Raum lässt

- und die vielen Frauen die Chance auf eine Karriere verbaut, weil sie Mütter werden – oder weil sie im Verdacht stehen, irgendwann Mutter zu werden, was ja bei manchen Chefs auch schon als Handicap gilt.

Kurz und gut:

Ich möchte erreichen, dass Zeit für Verantwortung nicht mit eingeschränkten Aufstiegschancen bezahlt werden muss.

Hier setzt meine Flexiquote an,

die ich zur Förderung von Frauen in Führungspositionen vorgeschlagen habe:

Wir reden hier wohlgermerkt nicht über Freiwilligkeit!

Wir reden über klare, gesetzlich geregelte Pflichten für alle börsennotierten und alle voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen!

Wer glaubt, dass meine Quote ein stumpfes Schwert ist, nur weil die Unternehmen – je nach Ausgangssituation und Talentpool – selbst über die Höhe entscheiden dürfen, der hat die Wirkung von Transparenz in Verbindung mit Wettbewerb nicht verstanden!

Transparenz ist heute, im Zeitalter des Web 2.0,

ein viel schärferes Schwert als staatliche Vorgaben!

Denn wir erleben heute einen ganz anderen Rechtfertigungsdruck vor der Öffentlichkeit als noch vor zehn Jahren.

Das gilt nicht nur für Politiker, das gilt auch für Unternehmen.

Die Flexiquote trägt dieser Entwicklung Rechnung –

sie ist die Quote 2.0!

Bei einer staatlich vorgegebenen Quote reicht es, sie einzuhalten.

Selbst gesetzte Quoten dagegen müssen Unternehmen intern und öffentlich begründen, und zwar immer wieder.

Das macht Arbeit und verändert im Unternehmen mehr, als die Erfüllung staatlicher Auflagen.

Denn hinter einer individuell gewählten Quote stehen auch individuelle Lösungen und Strategien, und zwar abhängig

- von den Ausgangsbedingungen,
- von der Zusammensetzung der Belegschaft
- vom weiblichen Talentpool
- und vom Geschäftsmodell eines Unternehmens.

Ich jedenfalls bin überzeugt:

In Zeiten des demografischen Wandels genügt es nicht, mit einer starren Quote nur Fassadenarbeiten vorzunehmen.

Den Weg nach oben werden dann nämlich wieder nur diejenigen schaffen,

die frei sind von familiären Verpflichtungen und sich einer familienfernen Arbeitskultur anpassen können.

Das nützt der Mehrheit von Frauen nichts,
die im Arbeitsalltag Zeit für Verantwortung brauchen!
Und auch nicht den Männern,
die gerne bereit wären,
zu Hause mehr Aufgaben zu übernehmen!

VII.

Wenn Sie mich jetzt nach ganz konkreten Wünschen und Zielen für das Jahr 2020 fragen, meine Damen und Herren, dann würde ich ganz bestimmt keine wie auch immer gearteten Zahlen oder Quoten nennen. Stattdessen fällt mir dazu ein Zeitungsartikel ein:

(FAS zum Muttertag im Mai 2010)

Eine deutsche Schriftstellerin und Publizistin (Cora Stephan) beschrieb darin Erinnerungen an ihre Kindheit in den 50er und 60er Jahren.

- Es war ein Loblied auf ihre beruflich erfolgreiche Mutter –
- und zwar in Form einer Hommage an ihren Vater, der Gleichberechtigung zu Hause und im Beruf schon damals für selbstverständlich hielt.

Als Richter am Landgericht war er jedenfalls, so stand es in diesem Artikel, für einen legendären Ausspruch bekannt:

„Meine Herren – die Sitzung ist beendet. Ich muss nach Hause, Kartoffeln aufsetzen.“

Ich wünsche mir,
dass wir solche Sätze in unserem beruflichen Umfeld im Jahr 2020 ganz selbstverständlich zu hören bekommen, und zwar von Frauen und von Männern.

Ich wünsche mir,
dass Zeit für Familie als Phase im Lebenslauf im Jahr 2020 für Männer wie für Frauen selbstverständlich ist.

Ich wünsche mir,
dass Unternehmen im Jahr 2020 keinen Vorteil mehr haben, wenn sie einen Mann befördern – weil sie davon ausgehen, dass auch der Mann, wenn er Vater wird, seinen Arbeitstakt an den Rhythmus des Familienlebens anpasst.

Das sind Wünsche, die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels vergleichsweise bescheiden klingen.

Aber ich bin überzeugt:

Wenn diese Wünsche bis 2020 Wirklichkeit werden, dann brauchen wir uns um die Zukunft von Familie

in unserer Gesellschaft und um die Zukunftsfähigkeit
von Wirtschaft und Arbeitswelt
keine Sorgen machen!