

Input von Martin Rosowski beim "Frauen-Gipfel im Kanzleramt"

am Mittwoch, den 15. Oktober 2014

Martin Rosowski, Vorsitzender des Bundesforums Männer, war von der Kanzlerin zur 2. Konferenz "Frauen in Führungspositionen" eingeladen worden. Er sollte aus Männersicht einen Kurzimpuls zum Thema "Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter" geben. Dieser ist im Folgenden dokumentiert:

Männliche Rollenstereotype

Wenn man es im Jargon der „Zeit“ ausdrücken will, bin ich also hier der Alibimann, der auf spezielle Einladung der Kanzlerin am Rande der Frauenführungskonferenz über seine Väterrolle reflektieren darf. Ich befürchte, ich werde Sie enttäuschen müssen. Natürlich reflektiere ich meine Vaterrolle seit nunmehr neunzehn Jahren immer wieder fleißig mit mal mehr und mal weniger Erfolg. Aber darum geht es mir hier und heute nicht. Mir geht es um die Frage, warum Frauen in Führungspositionen ein Thema für Männer sind und zwar für Männer generell und nicht nur für jene, die in ihnen Konkurrentinnen auf dem Weg der eigenen Karriere sehen.

Relaunch der Leitungsgremien

Also haben Sie keine Sorge, ich verkörpere hier auch keineswegs die Wut der Männer auf die Quote! Denn das ist gar nicht der Fokus unter dem ein großer Teil der Männer die aktuelle Debatte um Frauen in Führungspositionen betrachtet. Ich beobachte, dass viele Männer (und Frauen) in unserer Gesellschaft gespannt darauf blicken, ob es im Zuge dieser historischen Chance auf ein umfängliches Relaunch der Leitungsgremien gelingt, endlich auch neue Kulturen und Selbstverständnisse zu implementieren, die den Lebensbedürfnissen der Menschen entsprechen.

„Neue“ Frauen auf die Chefsessel

Verehrte Damen ich bin aber auch zugleich fest davon überzeugt, dass, wenn ein Ruck der Veränderung durch unser Land gehen soll, wenn die Balance zwischen Beziehungs- und Arbeitsleben hergestellt werden soll, wenn Zeit für mich und meine Familie egal in welcher Hierarchiestufe der Karriere keine utopische Wunschvorstellung bleiben soll, wenn Leistung in Motivation, Kreativität und Kompetenz und nicht ausschließlich in am Arbeitsplatz verbrachten Stunden gemessen werden soll, wir dann auch „neue“ Frauen brauchen – und logischer Weise genau dort, wo sie die längst überfälligen Veränderungen entscheidend mitgestalten können: auf den Chefsesseln.

Wenn ich von „neuen“ Frauen spreche ist dies sicherlich eine plumpe Anspielung auf die Forderung nach den neuen Männern, die das Land brauche. Aber es hat auch einen sehr seriösen Hintergrund:

Der Familiernährer ist ein Homo oeconomicus

Das Rollenstereotyp des Mannes, „Versorger seiner Familie“ zu sein, ist nach wie vor ein gesellschaftlich dominierendes Orientierungsmuster in unser aller Köpfe. Grund dafür ist ein perfides Zusammenspiel von ökonomischen Bedingungen, soziokulturell verankerten Traditionen und daraus resultierenden Erwartungen. Das gender-bedingte Einkommensgefälle legt den Paaren auch heute noch zwingend logisch die alt-hergebrachte Weichenstellung nahe: beruflicher Vollzeiterwerb für den Mann und Hauptfamilienarbeit für die Frau. Die Reduzierung von Arbeitszeit des Hauptverdieners zugunsten der Familie heißt für alle Beteiligten leider noch immer eine erhebliche Reduzierung des Gesamteinkommens. Damit ist der männliche Familiernährer nicht nur ein Stereotyp. Der Familiernährer ist die logische Konsequenz der Rationalität des Homo oeconomicus.

Ökonomischen Verhältnisse erschweren aktive Fürsorgeübernahme

Wir machen als Dachverband für 34 bundesweit agierende Organisationen der Männer-, Väter- und Jungearbeit die Erfahrung, dass viele Männer heute nicht mehr bereit sind, sich solchen Stereotypen zu unterwerfen. Männer und Väter wollen heute auf andere Weise ihre Verantwortung in der Familie übernehmen, als es die Leitbilder meiner und unserer Eltern und Großeltern vorgaben. Die einschlägigen Studien belegen eindeutig: wenn Männer die völlig freie Wahl hätten, dann würden sie ihre Aufgaben und Pflichten mit ihren Partnerinnen gleichberechtigt teilen. Wenn es jedoch häufig bei einer Absichtserklärung bleibt, liegt dies wie bereits hinreichend benannt an der Bedeutung der Rollenstereotypen und vor allem der sie verstärkenden ökonomischen Verhältnisse.

Denn diese Bereitschaft zur gleichberechtigten Partnerschaft geht zugleich einher mit einem großen Sicherheitsbedürfnis. 75 % der Beschäftigten im Bereich der Metallindustrie z.B. ist es sehr wichtig, dass die sozialen Sicherungssysteme stabil bleiben bzw. wieder werden. 88 % ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag sehr wichtig. 83 % ist ein ausreichendes und verlässliches Einkommen sehr wichtig. Also werden wieder vielfach klassische Arrangements getroffen, die diesem Sicherheitsbedürfnis am ehesten entgegenkommen. Und schon sind wir wieder mittendrin im Teufelskreis, der fortschreibt, was viele politisch, aber eben auch individuell, längst nicht mehr wollten: Frauen wird die berufliche Karriereleiter verstellt und gleichzeitig wird es für Männer ungemein schwerer, für die Familie oder aber auch sonstige Fürsorgearbeit Arbeitszeit zu reduzieren und damit auf Einkommen zu verzichten.

Noch immer Leitbild: voll verfügbarer Arbeitnehmer

Es handelt sich hier um ein wirkmächtiges Rollenmuster, dem ein in vielen Firmen und Organisationen nach wie vor tief verwurzelt Leitbild vom zeitlich voll verfügbaren, dem Job verschriebenen und von fürsorglichen Pflichten entlasteten Arbeitnehmer entspricht. Wir wissen heute durch die Forschung, dass sich Männer, die zu Hause Familien- aber auch sonstige Fürsorgeverantwortung übernehmen, sich in so geführten Unternehmen zunehmend als Fremdkörper erleben, die gerade von den Vorgesetzten des Mittelbaus mit Skepsis betrachtet werden und in der Regel den Karriereknick zu erwarten haben. Eindeutige Signale der Führungsebenen tun hier not: Männer mit familiären Vereinbarkeitsinteressen sind in den Organisationsstrukturen genauso wie Mütter Normalität und sind entsprechend auch so in ihren Bedarfen ernst zu nehmen!

Recht von Männern auf Vereinbarkeit von Karriere und aktiver Vaterschaft

Für uns ist die politische Vereinbarkeitsfrage eben nicht die Frage nach der Vereinbarkeit von Haushalt, Erziehung und Beruf des/der einen, zur Gewährleistung der Karriere des/der anderen – sondern es geht um die Vereinbarkeit von Familie, Fürsorge und Beruf für Frauen und Männer in allen Hierarchie- und Karriere-stufen des Erwerbslebens. Die Forderung nach Frauen in Führungspositionen geht mit dem Recht auch von Männern auf eine Vereinbarkeit von Karriere und aktiver Vaterschaft Hand in Hand!

Und genau hier wird nun das Interesse von Männern an Frauen in Führungspositionen virulent. Es interessiert uns brennend, ob sich mit mehr Frauen in leitenden Gremien auch Kulturen ändern werden. Um Frauen den Zugang zu entsprechenden Positionen zu erleichtern, mag die Quote neben anderen ein probates Mittel zu sein. Doch probat bleibt das Mittel nur, wenn es eben nicht lediglich dazu führt, solche Frauen in Führungspositionen zu bringen, die mit ihrem Arbeits-, Führungs- und Kommunikationsstil patriarchale Unternehmenskulturen fortschreiben. Es kann also nicht allein darum gehen, Frauen aus dem Gebot der Gerechtigkeit in die Führungspositionen zu bringen, sondern auch dafür zu sorgen dass in den Chefetagen Erfahrungen wirkmächtig werden, die aus vielfältigen Lebensentwürfen und ihren Interessenlagen heraus erwachsen. Für den Anfang wäre es da schon mal gut, wenn in den Managementebenen zunehmend auch aktive Väter und Mütter oder Männer und Frauen sitzen würden, auf die daheim pflegebedürftige Eltern warten. Diversity Management darf eben nicht wiederum zur Homogenisierung der Vielfalt führen!

Männer brauchen für Familie und Pflege Zeit

Eine familienfreundliche und vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur braucht proaktive Maßnahmen zur Einbeziehung von Männern, wie niederschwellige Beratungsstrukturen, Sensibilisierungsmaßnahmen für die mittleren Managementebenen, transparente Strategien zur Gestaltung der Abwesenheiten und der Wiedereingliederung bspw. bei Elternzeit. Ebenso deutliche positive Signale, dass eine Elternzeit von Vätern über die zwei Papa-Monate hinaus erwünscht ist. Eine simple Subsumierung von Männern unter Labels wie „familienfreundlich“ reicht hier nicht aus.

Männer (und Frauen), die für die Familie und die Pflege da sein wollen, brauchen Zeit – daran geht kein Weg vorbei! Und sie brauchen glaubhaft gelebte Vorbilder aus dem Management, die verdeutlichen, dass ihnen diese Zeit gegeben wird. Und da darf es dann eben nicht mehr zum unausgesprochenen Selbstverständnis der Managementzirkel gehören, dass wer in ihren Club aufsteigen will, 70 und mehr Wochenstunden zu arbeiten bereit sein muss. Dann dürfen die Top-Jobs eben nicht so Lichtjahre weit von den mehrheitlichen Arbeitsverhältnissen ausgestattet sein – das gilt sowohl für den Leistungsanspruch wie für die Entlohnung! Und hier ist Kreativität gefragt. IngenieurInnen schaffen es Weltraumstationen zu realisieren, FluglotsInnen koordinieren engste Zeitfenster für Landung und Abflug, der Umstieg von der fossilen Energie zur erneuerbaren ist nur noch eine Frage der Zeit, aber es soll nicht gelingen können, Job-Sharing-Modelle für Leitungspositionen zu konzipieren und umzusetzen?

Wenn sich unser Land zu einer lebensfreundlichen Gesellschaft für alle entwickeln soll, dann sind solche Frauen und Männer gefragt – auch und gerade in den Eliten –, die Arbeit, Partnerschaft und Familie völlig neu denken und leben! Ich zähle da auf Sie alle als unsere BündnispartnerInnen!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!