



milieneinkommen sichern müssen. Wenn sie sich nicht am Ende des Lebens vorwerfen lassen müssen, sie hätten immer nur gearbeitet und wären nie für die Familie da gewesen.“

Wie aber verbessern die Unternehmen die Möglichkeiten für – auch und gerade hochqualifizierte – Männer, die Männerquote im Haushalt zu erhöhen? Teilzeitangebote für Manager sind nach wie vor die Ausnahme. Und wollen die Männer überhaupt? Bei der Telekom werden seit etwas mehr als einem Jahr Ideen und Möglichkeiten gesammelt, um zu sehen, was in diesem Bereich möglich ist. Managerin Maier schüttelt ein wenig ratlos den Kopf. Sie stellt bei vielen Kollegen das gleiche Phänomen fest: „Zwar geben Arbeitsverträge, Organisation und Kommunikationsmedien alle Voraussetzungen her, um Männern mehr Familienzeit zu verschaffen. Aber der innere Erlauber, dies auch zu tun, es zu leben und die Voraussetzungen zu nutzen, der

FÜR 60 % ALLER BERUFSTÄTIGEN MÄNNER KÄME ES IN FRAGE, WENIGER ZU ARBEITEN

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Familienmonitor 2010

ist bei den meisten extrem unterentwickelt.“ Sprich: Die Männer glauben noch nicht, dass sie wollen dürfen, selbst wenn sie möchten.

Sind Frauen gerne Quotenfrauen?

Eine andere Frage: Müssten Frauen, die ohne Quote ins Management gelangt sind, nicht eigentlich gegen die Quote sein? Weil sie bei Existenz der Quote als „Quotenfrauen“ tituliert würden, die sie ja gar nicht sind? „Dazu ein persönliches Erlebnis“, sagt Mechthilde Maier und lehnt sich in ihrem Stuhl zurück. „Als ich im Management anfang, gab es noch keine Quote. Nirgends. Aber wer als Frau in einer Führungsetage auftauchte, war automatisch die Quotenfrau. Und ich sage Ihnen was: Es war mir schnurz. Ich wusste ja, was ich zu leisten im Stande war.“ Kein Argument also, das mit dem Quotenfrauen-Stempel. Frauen können sich darauf gefasst machen,

als Quotenfrau tituliert zu werden. Aber das müssen sie offensichtlich auch ohne Quote.

Ist die Politik auf der falschen Spur?

Erstaunlich ist, dass in Unternehmen so viel von Diversity, also Vielfalt, die Rede ist, nachdem jahrelang das Schlagwort vom Gender-Mainstreaming die Runde gemacht hatte und Geschlechterunterschiede letztlich geleugnet wurden. Während in der Wirtschaft der Mann wieder Mann und die Frau wieder Frau sein darf, träumen die Gender-Bewegten noch von der geschlechtsneutralen Zone. Ist da (wieder einmal) die Wirtschaft der Politik voraus? Viel entscheidender ist hier ein anderer Aspekt: die Abkehr von der Abkehr vom Männlichen. Vielfalt bedeutet: Auch der Mann ist wichtig, auch er wird mit seinen spezifischen Eigenschaften gebraucht und gewollt – nur eben etwas weniger als bisher im Geschäftsleben, dafür umso mehr im Privaten. Endlich wird von weiblicher Seite wieder anerkannt, dass männliche Anteile ihre Berechtigung in der Welt haben – im Berufs- wie im Privatleben.

Was sagen eigentlich die Parteien dazu? In der Einschätzung, dass es die oben erwähnte gläserne Decke gibt, die Frauen den Weg nach oben versperrt, sind sich die frauenpolitischen Sprecherinnen der Bundestagsparteien weitestgehend einig. Wie damit umzugehen ist, das beurteilen sie dagegen unterschiedlich.

„Eine verbindliche Frauenquote für die Vorstandsetagen ist längst überfällig“, sagt zum Beispiel Caren Marks, Sprecherin der Arbeitsgruppe Familie, Senioren, Frauen und Jugend der SPD-Bundestagsfraktion. Sie fordert deshalb eine mindestens 40-prozentige Frauenquote in Aufsichtsräten und Vorständen.

Auch Monika Lazar von den Bündnisgrünen baut auf eine 40-Prozent-Quote, denn: „Deutschland kann es sich nicht länger leisten, auf kreative Potenziale zu verzichten und Bildungsinvestitionen zu vergeuden. Die Politik muss hier handeln, weil die freiwilligen Selbstverpflichtungen der Wirtschaft in den letzten Jahren allesamt gescheitert sind.“

Sogar die Union ist mittlerweile für eine Quote zu haben. „Wenn eine höhere Präsenz von Frauen in Führungspositionen nicht bald erreicht wird, können wir uns für Aufsichtsräte eine gesetzliche Frauenquote vorstellen“, sagt Dorothee Bär von der CDU/CSU-Bundes-

tagsfraktion. „Mit mehr Frauen in Aufsichtsräten ist ein Kulturwandel auch im operativen Bereich von Unternehmen zu erwarten. Verfassungsrechtlich ist es möglich.“ Die Union will allerdings Berichtspflichten einführen, die den Anteil von Frauen öffentlich machen. „So wären öffentliche Rankings möglich.“

Nicole Bracht-Bendt von der FDP sieht das Problem, dass Frauen häufig von männerbündelnden Netzwerken, in denen Karrieren vorbereitet werden, ausgeschlossen sind. Sie beklagt jedoch auch einen Mangel an weiblichen Vorbildern. „Frauen müssen viel selbstbewusster ihre Rechte einfordern.“ Zudem fordert sie familienfreundlichere Strukturen am Arbeitsplatz sowie flexiblere Arbeitszeitmodelle. „Die Quote kann nur die Ultima Ratio sein – und nur eine Übergangslösung.“

Die Partei DIE LINKE fordert erwartungsgemäß gleich eine gesetzliche Frauenquote von 50 Prozent für sämtliche Führungspositionen. So weit wird es wohl nicht kommen.

Und was haben Sie davon?

Das Raunen des Männerchores ist leiser geworden. Von einer allgemeinen Frauenquote für sämtliche Berufe und Hierarchie-Ebenen ist längst nicht mehr die Rede. Argumente gegen eine Quote für die Aufsichtsräte gibt's immer weniger, vor allem, wenn parallel eine Männerquote gelten sollte. Es sind einfach auch zu wenige Posten betroffen. Oder sitzen Sie, lieber Leser, etwa in einem Aufsichtsrat?

Mehr Frauen im Management bringen den Männern auch Vorteile. Unternehmen werden vielfältiger und können so erfolgreicher sein. Väter können in einer veränderten Arbeitswelt ohne Verlust von Ansehen mehr Zeit mit den Familien verbringen. Das wenige, was wir zu verlieren drohen, gewinnen wir an anderer Stelle hinzu. Darum nun ganz frech die Frage: Warum nicht einfach locker lassen? Immer wenn sich Menschen mit Händen und Füßen gegen etwas wehren, das sie nicht kennen, ist es wahrscheinlich, dass sie nur Angst vor dem Unbekannten haben. Das Geschrei und Gezeter der Quotenschockierten im Herrensangverein klingt nach tief verwurzelter Furcht vor der Fraueninvasion, die so nie kommen wird, nicht kommen kann. Die Angst vor Gespenstern steht uns Männern nicht gut zu Gesicht. Endlich dürfen wir mal wieder mutig sein, ohne als wagemutig zu gelten. Wir sollten uns mit der Quote versöhnen und es versuchen. Geht es schief, gibt's genug Männer, die den Karren wieder aus dem Dreck ziehen. Dann kann wenigstens keine Frau mehr behaupten, die Männer seien an allem schuld. ■