

Männer in Teilzeit – ein offener Brief unserer Autorin Petra Schäfer

Wir brauchen Ihren Mut!

Liebe männliche Führungskräfte, haben Sie heute schon Ihre Kinder gesehen? Immerhin zehn Minuten zwischen dem Krawatte binden und dem Lesen Ihrer E-Mails der letzten sieben Stunden auf Ihrem Blackberry? Prima, dann haben Sie ja noch 22 Minuten gut, die Sie am Abend – die Gedanken noch ganz beim letzten Meeting – mit dem Bilderbuch in der Hand neben dem Bett Ihrer Kleinen verbringen können. Nur eine knappe Dreiviertelstunde betreuen Vollzeit arbeitende deutsche Väter nämlich laut einer **OECD-Studie** täglich ihre Sprösslinge. Nicht gerade viel zum gegenseitigen Kennenlernen.

Sie überlassen die Kinderbetreuung lieber Ihrer Frau? Wirtschaftlich hätten Sie ohnehin kaum etwas davon, wenn ihre Frau mehr arbeiten würde. Sie profitieren als Familie vom steuerlichen Ehegattensplitting ohnehin ja nur dann, wenn Ihre Partnerin gar nicht oder nur wenig arbeitet. So will es schließlich der Gesetzgeber. Sicher sagen Sie oft genug im Gespräch mit Ihren Freunden, dass Sie gerne mit ihrer Partnerin tauschen würden, Ihren Vollzeit-Dauerstress gegen die nette Teilzeitstelle, um nachmittags Zeit für die Kleinen zu haben. Oder Sie träumen davon, einfach ganz auszustiegen, um sich monatelang mal nur um die Familie und das eigene Leben kümmern zu können. Aber was soll denn Ihr Vorstand dazu sagen? Wer nicht in der Firma sein Gesicht zeigt, nicht bei Dauermeetings an seiner Karriere feilt und bis mindestens 19 Uhr seinen Büroplatz hütet, muss sich auf den begehrten Bereichsleiterposten keine Hoffnungen



Zeit nehmen für die Familie: Kinder danken es Vätern, wenn mal die Prioritäten neu sortiert werden.

machen. Basta. Haben Sie nicht letztens von diesem Kollegen gehört, einem aufstrebenden Abteilungsleiter mit Ambitionen zu Höherem, der nach der Geburt seiner Tochter die ihm gesetzlich mögliche Elternzeit in Anspruch genommen hat? Zwei Monate lang wollte er zunächst Teilzeit arbeiten, später dann sechs Monate zu Hause sein Kind betreuen. Und als er der Firma einen Besuch abstattete, legte ihm der Vorgesetzte einen Aufhebungsvertrag nahe.

Und ihre Kollegin, eine Top-Frau, kam frustriert aus dem Entwicklungsgespräch mit dem Chef: Den ihr lange zgedachten Posten als Leiterin der Abteilung bekommt sie nun doch nicht – weil sie im Moment ihrem Kind zuliebe „nur“ Teilzeit arbeitet. Von wegen Work-Life-Balance, hier geht es um die Zukunft. Sie haben Recht, das macht

Fotos: Ame9001 | Dreamstime.com; Alexchalamov | Dreamstime.com



der Unternehmen Mitarbeiter auch nur teilweise zu Hause arbeiten. Führungskräfte in Teilzeit sind so gut wie nicht auffindbar. Kein Wunder, konstatierte die **Familienministerin in Nordrhein-Westfalen, Ute Schäfer**, dass Teilzeit als Karrierekiller gelte. Dazu passen die farbigen, glänzenden Anzeigen und teuren Fernsehwerbespots mancher Dax-Konzerne, die uns Top-Jobs mit Familienvereinbarkeit suggerieren wollen, kaum: Frauen in Spitzenjobs zu befördern, sei gang und gäbe und auch für Mütter und Väter mit Verpflichtungen zwischen Kindergartenschluss und Gute-Nacht-Kuss kein Problem. Noch ist das eine Traumwelt. Wir Frauen arbeiten an der Realität. Und dafür brauchen wir Sie, meine Herren.

Angst, aber das darf Sie nicht lähmen. Eine neue, repräsentative Umfrage der **Universität Münster** im Auftrag des **nordrhein-westfälischen Familienministeriums** ergab unlängst: Im bevölkerungsreichsten deutschen Bundesland NRW können in weniger als 40 Prozent

Wie sollen sich weibliche Führungskräfte, die schon aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nicht zwölf Stunden im Büro anwesend sein können, in der Chefetage behaupten, wenn noch nicht einmal die allgemeine Arbeitsweise modernen Strukturen entspricht? Führen und Freiheit sind vereinbar.

Dafür stehen Sie als Männer mit in der Pflicht. Wir setzen in der Arbeitswelt immer noch Leistung mit Anwesenheit gleich. Das ist längst überholt und wird von leistungsstarken, kreativen Weltkonzernen wie den Softwareriesen **IBM** und **Microsoft** bewiesen. Selbst ein so traditionelles deutsches Unternehmen wie der Maschinenbauer **Trumpf** führt Arbeitszeitkonten für Führungskräfte ein, weil die Chefin **Nicola Leibinger-Kammüller** Teilzeit auch für Väter bewerben möchte.

Wir brauchen Ihren Mut, liebe Direktoren und Abteilungsleiter, für Flexibilität zu kämpfen. Wenn mehr Männer in Teilzeit erwerbstätig wären, hätten auch berufstätige Mütter mit weniger Widerständen in der Arbeitswelt zu kämpfen. Dessen ist sich zum Beispiel die Soziologin **Jutta Allmendinger** sicher. Sie, liebe Männer, müssten dann mehr delegieren, kräftige Teams aufbauen – und hätten den Kopf wieder frei für echte Führungsqualitäten und kreative Innovationen. Denn die braucht der Standort Deutschland am dringendsten.

Anzeige

Mit Haufe sorgen Sie 2012 in Ihrem Unternehmen für die entscheidenden Impulse. Versprochen.

www.haufe.de/personal2012

HAUFE.