

„Wir sind nicht so modern, wie wir denken“

Beim Thema **Gleichberechtigung von Frauen und Männern** ist noch längst nicht alles erreicht, sagt Prof. Dr. Carsten Wippermann. Wer darüber spricht, dürfe das Thema nicht allein auf Frauen begrenzen, sondern müsse die Männer mit ins Boot holen, betont er und blickt im Gespräch mit der wirtschafft auf „Männerperspektiven: Auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung?“.

wirtschaft: *Gibt es bei der Gleichberechtigung von Männern und Frauen Fortschritte?*

Prof. Dr. Carsten Wippermann: Die gibt es. So lässt sich zum Beispiel in der Wirtschaft eine größere Akzeptanz von Männern erkennen, die sagen, dass der Job für sie nicht alles ist und sie auch aktiv Verantwortung bei der Familienarbeit übernehmen wollen. Das darf in Betrieben inzwischen laut gesagt werden und der Anteil an Männern, die nach der Geburt des Kindes zwei Monate Elternzeit nehmen, hat sich verdoppelt: Von 18 Prozent im Jahr 2007 auf 36 Prozent 2015. Trotzdem sind wir beim Thema Gleichberechtigung in der Praxis noch nicht so weit und modern, wie wir es von uns selbst denken.

Das heißt?

Wir müssen bei dem Wort Gleichberechtigung Frauen und Männer

gleichermaßen in den Blick nehmen – und das geschieht zwar langsam, aber zunehmend: So sind zum Beispiel vor allem jüngere, gut qualifizierte Frauen der Meinung, dass der Anteil von mehr Frauen in Führungspositionen nicht auf Kosten der Chancen von jungen Männern gehen sollte, wenn diese durch eine Quotenregelung bei gleicher Qualifikation nicht berücksichtigt werden. Was die ältere Männergeneration verbockt habe, dürfe nicht die junge Männergeneration heute ausbaden. Auf der anderen Seite gibt es Männer, die kritisieren, dass bei anderen Themen noch immer die Frauen benachteiligt werden – beispielsweise bei der Entlohnung. Wenn man die Einstellungen von Männern zur Gleichberechtigung aber genauer betrachtet, lässt sich erkennen, dass die Gesamtheit der Männer nicht einheitlich ist, dass es ein breites Spektrum gibt, das immer weiter auseinanderdriftet und die verschiedenen Gruppen von

Männern in Opposition zueinander stehen: Es gibt den gerade erwähnten fortschrittlich denkenden Typus, der etwa 17 Prozent ausmacht. Darüber hinaus existiert eine stabile Gruppe Männer, die in traditionellen Rollenmustern denkt sowie eine weitere Gruppe, die sich den Frauen gegenüber überlegen fühlt und die mit 27 Prozent stärker wird. Dieser Typus Mann ist aber nicht nur der krude Macho, sondern verbirgt seine Haltung oft hinter charmantem Auftreten. Über diese Gruppen hinaus gibt es zudem insgesamt 39 Prozent der Männer, die gar nicht über das „Mann-sein“ diskutieren wollen, das Thema ausblenden und der Ansicht sind, dass sie das Thema Gleichberechtigung nichts angeht. Dies zu ändern ist eine große Herausforderung.

Was muss geschehen?

Es müssen sich Strukturen ändern und wir müssen erreichen, dass



Prof. Dr. Carsten Wippermann

Männer dem Thema Gleichstellung nicht nur oberflächlich gegenüber aufgeschlossen sind. In vielen Betrieben sehen wir zum Beispiel engagierte Gleichstellungsbeauftragte, die Veranstaltungen zu Themen wie Entgelt oder Führungspositionen veranstalten, und wir erleben, dass zu 95 Prozent Frauen teilnehmen. Es ist wichtig, die Männer mit ins Boot zu holen. Das ist eine Aufgabe für die Unternehmen, vor allem ist es aber eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Denn tatsächlich findet sich noch oft unter der Oberfläche fortschrittlich denkender Männer eine Abwehrhaltung. Deshalb ist es wichtig, dass Männer erleben, dass auch sie von Gleichberechtigung profitieren.

Kann die Politik Rahmenbedingungen verbessern?

Ich war Mitglied in der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Dabei haben wir beispielsweise darüber diskutiert, dass bei der Elternzeit

die Partnermonate von der Politik von mindestens zwei auf mindestens vier oder sechs Monate angehoben werden sollten. Bis jetzt ist es so, dass 79 Prozent der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dies lediglich für zwei Monate machen. Männer, die länger in Elternzeit gehen wollen, fallen auf, denn es fehlt – auch im Betrieb – die kritische Masse, so dass eine längere Elternzeit von Männern so normal wird wie für Frauen. Männer, die etwa ein halbes Jahr in Elternzeit gehen, sind in der Minderheit; sie erzeugen derzeit sogar im Betrieb oft Unmut, weil es als Privileg wahrgenommen wird, was auf Kosten der Kollegen geht, die deren Arbeit inzwischen mit erledigen müssen – denn für 4 oder 6 Monate wird niemand neu eingestellt. Wird die Elternzeit aber von der Politik verlängert, kann dies ein wichtiges Signal sein und für mehr Akzeptanz sorgen. Denn dann würden Männer tatsächlich für eine längere Zeit aus ihrem beruflichen Umfeld herausgehen.

Warum geht es mit der Gleichberechtigung so langsam voran?

Das liegt in großen Teilen an unserer kulturellen Prägung. Männlichkeit wird noch immer mit Attributen wie Härte, Robustheit und Leistungsfähigkeit gleichgesetzt, familiäre Verantwortung wird gemessen am Einkommen und nicht an der Zeit, die Männer mit ihren Familien verbringen. Bei Frauen spielen Attribute wie Fürsorglichkeit eine wesentlich größere Rolle. Und dieses Muster wird Tag für Tag reproduziert und alle, die davon abweichen – Männer wie Frauen – fallen auf. Dabei werden wir in unserer Gesellschaft künftig auch vor allem mit der Herausforderung kon-

frontiert sein, wie Pflegearbeit, das bedeutet die Betreuung von Kindern und die Pflege kranker oder alter Familienmitglieder, organisiert werden kann. Allein auf den Schultern der Frauen kann dies nicht lasten. Wir dürfen also Männer nicht von solchen gesellschaftlichen Aufgaben freistellen.

Was bedeutet das mit Blick auf die Wirtschaft?

Die Unternehmen brauchen Männer und Frauen gleichermaßen als qualifizierte Arbeitskräfte – ganz besonders in Zeiten des Fachkräftemangels. Arbeitsräume sind immer auch Lebensräume und es wird für Betriebe darauf ankommen, dass sie diese Lebensräume für Mitarbei-

ter so attraktiv wie möglich gestalten, denn diese können sich mehr und mehr aussuchen, wo sie arbeiten möchten. Der Begriff Work-Life-Balance spielt eine zunehmend wichtige Rolle: Für viele ist der Job alleine nicht mehr das Wichtigste.

Wann wird Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht sein?

Auf einen konkreten Zeitpunkt möchte ich mich nicht festlegen, aber es ist dringend notwendig, dass Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zeitnah Maßnahmen ergreifen, denn die Effekte werden erst zeitverzögert eintreten.

Mit Prof. Dr. Carsten Wippermann sprach Silke Wrona

IHK-Forum Wirtschaftsfrauen

Prof. Dr. Carsten Wippermann ist am 7. Juni, 18 Uhr, als Referent zu Gast beim IHK-Forum Wirtschaftsfrauen. Wippermann ist Professor an der Katholischen Stiftungshochschule München und zudem Gründer des DELTA-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung in Penzberg. Er hat eine Vielzahl von Publikationen veröffentlicht, darunter Studien für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu den Themen Zugangsmöglichkeiten und -hindernisse für Frauen in Führungspositionen, aber auch Männerperspektiven auf dem Weg zur Gleichstellung.

Anmeldungen zum IHK-Forum Wirtschaftsfrauen nimmt Helene Spreizer entgegen: Tel. 02931 878-252, spreizer@arnsberg.ihk.de