

„DIE FAMILIENFREIE FAMILIE WIRD ES NIEMALS GEBEN“

Von Heiner Thorborg | 11. Dezember 2012



Wer weibliche Aufsichtsräte und Vorstände gesetzlich vorschreiben will, der muss dann auch das tun, was karrierewilligen Fach- und Führungsfrauen wirklich nützt: Die Haushaltshilfe finanzieren. Dies erklärt Heiner Thorborg, Personalberater und Gründer der Generation CEO, in seinem Beitrag für A.T. Kearney 361°.

Wir haben es zu seifenfreier Seife gebracht, zu schokoladenfreier Schokolade und zu koffeinfreiem Kaffee. Doch die familienfreie Familie wird es niemals geben. Wer sich auf Kinder einlässt, bekommt das volle Programm: Spaß, Gelächter und Liebe gehören genauso dazu wie Windeln, schlaflose Nächte, Masern und Schulsorgen.

So manch einem wird das schnell zu viel: Die Scheidungsrate liegt bei 50 Prozent, jede zweite Trennung betrifft auch Kinder. Geschiedene Mütter müssen sich nach deutschem Recht selbst finanzieren, sobald ihr jüngstes Kind drei Jahre alt ist. Doch wer dem Nachwuchs zuliebe zu lange zu Hause geblieben ist, tut sich oft sehr schwer, im Job den Anschluss zu

finden. Schon allein deswegen kann man Frauen nur raten, die eigene Karriere unbedingt auch als Mutter weiter voran zu treiben, sonst droht nach dem Ende einer Ehe schnell der Verfall des Lebensstandards.

Die Karrierechancen für Frauen waren noch nie besser, viele Unternehmen suchen dringend nach weiblichen Führungskräften. Auch weil die EU versucht, einen Anteil von 40 Prozent an weiblichen Aufsichtsräten in börsennotierten Gesellschaften per gesetzlicher Quote durchzusetzen – und wenn es nach Justizkommissarin Viviane Reding geht, gibt es bald auch Quoten für den Vorstand. Vor diesem Hintergrund sind die für das Betreuungsgeld vorgesehenen 1,2 Milliarden Euro im Jahr skandalös kontraproduktiv. Mütter sollten weder zu Hause fest gehalten noch mit einer Herdprämie darüber hinweg getröstet werden, dass es viel zu wenig Kindertagesstätten und Ganztageschulplätze gibt.

Wenn es also politisch und ökonomisch gewollt ist, dass beide Eltern voll berufstätig sein sollen, dann geht es nicht ohne entsprechende Unterstützung. Wer Familien wirklich helfen will, muss daher endlich die lang versprochenen qualitativ hochwertigen Kita-Plätze schaffen und vor allem auch das Einstellen von Personal für Haushaltsführung und Kinderbetreuung steuerlich absetzbar machen. Die SPD hat derartige Vorstöße immer wieder als „Dienstmädchenprivileg“ diskreditiert – doch tatsächlich würde von so einer steuerlichen Absetzbarkeit für arbeitende Eltern nicht eine finanziell gut gestellte Elite profitieren, sondern Otto Normalverbraucherin. In der Altersgruppe, in der Menschen Eltern werden, sind die allermeisten nämlich noch nicht auf den gut bezahlten Top-Positionen angekommen, die es ermöglichen würden, eine Haushaltshilfe oder Kinderfrau auch nach den derzeit gültigen Regeln zu finanzieren.

Haushaltspersonal steuerlich absetzbar zu machen, würde vielen Müttern in mittleren Positionen eine Karriere erst ermöglichen, denn ohne Unterstützung kommen viele gar nicht oben an. Außerdem fänden so auch tausende von weniger qualifizierten Frauen legale, versicherte Arbeit – als Putzfrau, Kindermädchen, Haushälterin. Das nun angedachte Gutscheinmodell, nach dem haushaltsnahe Dienstleistung bis zu 18 Monate lang für maximal 15 Stunden die Woche mit einem Zuschuss von sechs Euro pro Stunde gefördert werden soll, ist jedoch Schwachsinn. Weder Kindererziehung noch der Aufbau einer Karriere lassen sich in einen Zeitrahmen von 18 Monaten oder 15 Stunden die Woche pressen.

Wer will, dass sich geschiedene Mütter nach dem dritten Geburtstag ihres Jüngsten selber versorgen und wer weibliche Aufsichtsräte und Vorstände gesetzlich vorschreiben will, der muss dann auch das tun, was karrierewilligen Fach- und Führungsfrauen wirklich nützt: Die Haushaltshilfe finanzieren helfen. Wir müssen also keineswegs die Familie neu erfinden, sondern bloß unsere halbgebackene Familien- und Steuerpolitik.

Heiner Thorborg ist einer der führenden Personalberater Deutschlands und Gründer der Initiative Generation CEO, die sich gezielt für die Verbesserung der Situation von weiblichen Führungskräften auf dem Weg ins Top-Management einsetzt.

AUS DER DEBATTE "FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN - IST DIE QUOTE DER RICHTIGE WEG?"

Pro & Contra zur Frauenquote – aber welche Quote eigentlich?

Christian M. Böhnke | 4. Dezember 2012

Die Wackelpuddingquote – Warum wir eine echte Quote brauchen, und keine „Flexiquote“

Ekin Deligöz | 27. November 2012

Nicht mit dem Kopf durch die Wand – sondern mit Köpfchen durch die gläserne Decke!

Dr. Kristina Schröder | 29. Oktober 2012

361 X FAMILIE

„Die Familie ist das wichtigste Fundament des Lebens. Das wird auch in 100 Jahren noch so sein.“

Philipp von Keltz, A.T. Kearney

[... mehr Statements](#)

ANMELDEN ZUM NEWSLETTER

Email*
Vorname
Nachname

* = Benötigte Eingabe

Anmelden

ZAHLEN & FAKTEN

Mehr als die Hälfte der größten Familienunternehmen befindet sich im Besitz von mindestens der dritten Generation. In rund 85 Prozent der befragten Unternehmen ist mindestens ein Mitglied der Eigentümerfamilie(n) in der Geschäftsführung tätig. Die Einheit von Eigentum und Leitung ist also bei den größten Familienunternehmen noch nicht die Ausnahme, sondern die Regel.

Am 1. März 2012 wurden 558 000 Kinder unter 3 Jahren in einer Kindertageseinrichtung oder in öffentlich geförderter Kindertagespflege betreut. Das waren 44 000 Kinder mehr als im Vorjahr. Die Betreuungsquote der unter 3-Jährigen, das heißt der Anteil der Kinder in Kindertagesbetreuung an allen Kindern dieser Altersgruppe lag im März 2012 bei 27,6 Prozent (2011: 25,2 Prozent).

Das klassische Muster „Der Mann macht Karriere, die Frau verdient hinzu oder bleibt zu Hause“, ist nach wie vor verbreitet. Doch inzwischen belegen 1,2 Millionen Paare in so genannten „Doppelkarrieren“, dass es auch anders geht.