

Speakers Corner: „Was Frauen ausbremst, ist oft der eigene Partner“

Sigrid Meuselbach über ein weibliches Karriereproblem

■ Als die Soziologin Jutta Allmendinger vergangenen Herbst ihre neue Frauen-Studie veröffentlichte, gab es in den Medien ein regelrechtes Jubelkonzert. Denn, so zeigten die Ergebnisse: 76 Prozent der Männer zwischen 21 und 35 Jahren wollen nicht mehr nur eine gut aussehende Partnerin an ihrer Seite, sondern vor allem eine intelligente Frau. 45 Prozent der Männer wünschen sich Frauen mit gut bezahlten Jobs. „Schlau ist das neue Sexy“, lautete der plakative Siegesruf.

Doch sieht man sich diese und andere aktuelle Studien genauer an, drängt sich ein anderes Bild auf, das die Freude schnell wieder trübt. Und das sieht so aus: Die Männer haben inzwischen die Vorteile einer gut verdienenden Frau erkannt. Sie freuen sich über die damit verbundenen Annehmlichkeiten und möchten darauf nicht mehr verzichten. Auch nicht zugunsten der Familienplanung. Für Frauen bedeutet das: Wenn sie sich Kinder wünschen, müssen sie das weitgehend allein entscheiden, ihren Partner überzeugen und dann auch die Folgen für Beruf und Privatleben weitgehend allein tragen. Denn in Hausarbeit und Kindererziehung wollen sich Männer nach wie vor nicht maßgeblich einbringen, auch dann nicht, wenn die Partnerin gut verdient. So zeigt eine aktuelle Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach, dass die Kindererziehung, aber auch Tätigkeiten wie Putzen, Waschen und Kochen nach wie vor von den Frauen übernommen werden, selbst wenn beide Partner

Vollzeit arbeiten. Unglaublich, aber leider wahr: Über 60 Prozent der befragten Männer gaben sogar an, dass Frauen für diese Tätigkeiten nun mal ein besonderes Talent besäßen.

In Wirtschaft und Gesellschaft wird derzeit gefordert, dass Frauen Karriere machen und in die Führungsetagen aufsteigen sollen. Das sei zu schaffen, heißt es in Seminaren und Vorträgen, wenn die Frauen nur genug Durchsetzungsvermögen, Willen zur Macht und Selbstmarketinggeschick mitbrächten. Und auch die Frauen selbst haben hohe Ansprüche: Wenn anscheinend alles möglich ist – Familie und Führungsposition, dazu noch ein durchtrainierter Körper und ein toller Freundeskreis –, dann wollen gerade erfolgsorientierte Frauen nicht darauf verzichten. Sie empfinden es als Versagen, wenn das alles zusammen nicht hinhaut. Die Auswirkungen sind deutlich spürbar: In Coachings und Mentorenprogrammen klagen immer mehr Frauen darüber, dass sie mit ihren zahlreichen Verpflichtungen völlig überlastet sind.

Bislang kannte man diese hohen Erwartungen vor allem aus Frankreich. Dort sollen Frauen nicht nur schön, schlank und elegant gekleidet sein, sondern auch mindestens drei Kinder bekommen. Ganz selbstverständlich arbeiten Frauen dort kurz nach der Geburt wieder Vollzeit und kümmern sich um den Großteil der Hausarbeit. Mit Leichtigkeit scheinen sie zu schaffen, was viele Frauen hierzulande an den Rand

des Nervenzusammenbruchs treibt. Doch lassen wir uns nichts vormachen: Auch die Französischen sind stark belastet. Mittlerweile formiert sich auch in unserem Nachbarland eine Gegenbewegung. Die Mütter wollen sich mehr um ihre Kinder kümmern und parallel dazu die Väter stärker in die Verantwortung nehmen. Schließlich kann es nicht die Lösung sein, dass Frauen ihren Anspruch auf Karriere fallen lassen. Das ist weder in ihrem Sinne noch im Sinne der Unternehmen.

Aber: Wenn wir Frauen in den Unternehmen fördern und pushen, sollten wir stärker daran denken, dass beruflicher Erfolg für Mütter mit kleinen Kindern nach wie vor ein Kraftakt ist, der nicht zuletzt privat große Herausforderungen mit sich bringt. Das heißt: Es ist sinnvoll, Frauen auch an diesem Punkt zu unterstützen und keine Scheu davor zu haben, über Familienmanagement, Windeln und Windpocken zu sprechen. Denn all das gehört zum Leben einer Managerin mit Kind dazu – ebenso wie schlagfertiges Kontern in Männerunden oder selbstbewusstes Delegieren.

Warum also nicht ein Seminar anbieten, in dem Frauen darin unterstützt werden, ihre Männer in die Familienarbeit einzubinden? Denn vielen Frauen, die unter der Last ihrer zahlreichen Verpflichtungen fast zusammenbrechen, ist nicht einmal bewusst, wie wenig Hilfe sie zu Hause bekommen und wie dringend es geboten wäre, diese einzufordern.



Sigrid Meuselbach hat sich mit ihrem Bergisch Gladbacher Unternehmen Sigrid Meuselbach & Team auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen spezialisiert. Sie ist seit 1992 Trainerin, Coach, Wirtschaftsmediatorin und Speaker. Zu ihren Kunden zählen (DAX-)Unternehmen, Forschungszentren, Universitäten und die öffentliche Verwaltung. Kontakt: info@meuselbach-seminare.de

Klar ist: Nur wenn sich die Männer an der nicht bezahlten Haus- und Familienarbeit beteiligen, findet langfristig eine Angleichung zwischen den Partnern statt und können sich die Frauen mit derselben Kraft in das Berufsleben stürzen. Man mag von Alice Schwarzer halten, was man will – sie bringt es mit der ihr eigenen Dramatik auf den Punkt: „Es ist eine bittere Ironie der Frauenbewegung, dass wir es mit einer vollends erschöpften Generation zu tun haben.“ Denn während die Frauen damit beschäftigt waren, nach der Welt zu greifen, hätten die Männer nicht die Hälfte des Hauses übernommen. Schwarzer: „Man schafft 5.000 Jahre Patriarchat nicht in dreißig Jahren ab. Darüber haben sich die jungen Frauen Illusionen gemacht, und jetzt sitzen sie in der Falle.“ Dort sollten wir sie auf keinen Fall sitzen lassen, sondern ihnen einen Weg hinaus zeigen – auch durch das Überdenken der eigenen Rolle. Denn oftmals steckt in den Frauen trotz allen Strebens nach Gleichberechtigung der Drang, eine perfekte Mutter zu sein. Und häufig trauen sie – ob bewusst

oder unbewusst – ihren Männern nicht zu, ebenso auf das Wohl der Kinder bedacht zu sein. Hier müssen Mütter lernen, loszulassen, um mehr Freiräume für sich zu gewinnen.

Noch wichtiger und eine Grundvoraussetzung dafür: Männer müssen beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch viel stärker in den Blickpunkt der Unternehmen rücken. Und das auch, wenn es darum geht, zugunsten der Familie im Beruf kürzer zu treten. So nehmen zwar immer mehr Väter (27 Prozent) die Elternzeit in Anspruch – allerdings nur für kurze Zeit: Nach wie vor beziehen 77 Prozent der Väter das Elterngeld für maximal zwei Monate. Was aber sind diese zwei Monate im Vergleich zu der Zeit, in der ein Kind Vollzeit betreut werden muss?

In der Politik wird bereits über Modelle nachgedacht, die nach der Elternzeit eine 32-Stunden-Woche für beide Partner vorsehen und einen finanziellen Anreiz dafür bieten. Ein Ansatz, den Unternehmen begrüßen sollten. Sie sollten ruhig darüber nachdenken, wie sich ein solches Modell – ob mit oder ohne staatliche Förderung – für Männer und für Frauen möglichst attraktiv gestalten ließe. In erster Linie würde das bedeuten: Auch bei Männern muss Teilzeitarbeit stärker anerkannt werden. Und Führung muss viel stärker als bisher auch in Teilzeit möglich sein. Auch hier haben die meisten Firmen trotz vieler Lippenbekenntnisse immensen Nachholbedarf.

Sigrid Meuselbach ■

WISSEN, WAS WICHTIG WIRD: TRENDTHEMEN AUF DER IMEX

SIE WOLLEN WISSEN, WELCHEN HERAUSFORDERUNGEN DIE MICE-BRANCHE SICH IM NÄCHSTEN JAHR STELLEN MUSS? UND WIE SIE SICH OPTIMAL DARAUF VORBEREITEN KÖNNEN?

Dann ist Ihr Besuch auf der IMEX genau die richtige Gelegenheit!

Unsere „IMEX Trendscouts“ sind über das ganze Jahr weltweit für Sie in der MICE-Welt unterwegs – so erkennen wir globale Trends frühzeitig und umfassend!

Trendthemen praxisnah vermittelt: Unser Messebegleit- und Weiterbildungsprogramm greift praxisnah die wichtigsten Trends und Herausforderungen der Branche auf.

So individuell wie Ihre Bedürfnisse! Was darf es für Sie sein? Workshop, Campfire oder Keynote Session...entscheiden Sie selbst!

Blick über den Tellerrand: Experten gewähren wichtige Einblicke in branchenübergreifende globale Trends und Zusammenhänge!

Die Welt zu Gast auf einer Messe – sind Sie dabei?

Registrieren Sie sich noch heute für die IMEX 2014 unter
TELEFON: +44 (0)1273 227311
WEB: imex-frankfurt.com/register



@IMEX_GROUP

The worldwide exhibition for incentive travel, meetings and events.

GCB
Meetings made in Germany
German Convention Bureau

Lufthansa
Official Airline

BAHN



managerSeminare

DAS WEITERBILDUNGSMAGAZIN



Lernprojekt Selbsterkenntnis: Wer bin ich? Wie bin ich? Was will ich?

- ▶ Warum das Selbstbild fast immer verzerrt ist
- ▶ Wie Selbsterkenntnis die Führungskompetenz steigert
- ▶ Erkenntnispfad: Fünf Schritte zum Selbst

Wertvolle Wut: Warum Aggressivität eine Managementkompetenz ist
Kollegencoaching: Wie die Beratung von Führungskraft zu Führungskraft funktioniert
Gehirnjogging: Welche Methoden tatsächlich Nutzen bringen
Seminarmarkt: Aktuelle Weiterbildungen für Mitarbeiter und Führungskräfte

Abonnent zu sein lohnt sich:

- ▶ vollständiger **Zugriff** auf 20 Jahre Artikelarchiv

und ...

- ▶ **alle** Themendossiers **gratis**
- ▶ **50 Euro** Rabatt beim Kauf von Führungstrainings auf CD-ROM
- ▶ **bis zu 100 Euro** Rabatt bei den Petersberger Trainertagen
- ▶ Motivationsposter zum **Sonderpreis**
- ▶ **kostenfreie** Messekarten, z.B. für die Zukunft Personal
- ▶ digitale Ausgabe **inklusive**
- ▶ **Gratis-Prämie** bei Bestellung

Einfach bestellen unter

www.managerSeminare.de/abo