



Cornelia Edding, Gisela Clausen

Führungsfrauen – Wie man sie findet und wie man sie bindet

Band 4

Karriere und Privatleben – Es muss im Leben mehr als alles geben

| **Verlag BertelsmannStiftung**

BAND 4

Karriere und Privatleben

Es muss im Leben mehr als alles geben



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2014 Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Verantwortlich: Martina Schwenk

Lektorat: Viola Eigenberz, Hamburg

Herstellung: Sabine Reimann

Gestaltung: Visio Kommunikation GmbH, Bielefeld

Umschlagfoto: Katrin Biller, k.zwo, Bielefeld

Bildnachweis innen: Cartoons: Dirk Meissner, Köln;

Foto S. 64 oben: Frank Nürnberger, Berlin;

Foto S. 64 unten: Kristina Jentzsch, Halblech Berghof

Druck: Hans Kock Buch- und Offsetdruck GmbH, Bielefeld

ISBN 978-3-86793-514-2 (Print-Ausgabe: 5 Bände im Schubert unter dem Titel „Führungsfrauen – Wie man sie findet und wie man sie bindet“)

ISBN 978-3-86793-632-3 (E-Book-Ausgabe PDF)

ISBN 978-3-86793-633-0 (E-Book-Ausgabe EPUB)

www.bertelsmann-stiftung.de/verlag

Inhalt

Lese-Hinweise	4
Einleitung	6
1 Lebensphasen und Karriereentscheidungen	8
2 Familienfreundlichkeit – Return on investment	11
3 Der Gewinn der Zertifizierung	18
4 Wiedereinstieg: immer anders	23
5 Die Rabenmutter	31
6 Generation Y	36
7 Teilzeit pro und kontra	41
8 Die Unsichtbaren	48
9 Und die Männer: Was tut sich da?	51
Quellenverzeichnis	57
Inhaltsverzeichnisse Band 1, 2, 3	62
Die Autorinnen	63

Lese-Hinweise

- Sie finden in diesem Schuber fünf Bände. Die ersten vier nähern sich der Fragestellung „Führungsfrauen – wie man sie findet und wie man sie bindet“ jeweils im Fokus eines wichtigen Einflussbereichs an: die Führungskräfte der Frauen, das Unternehmen als Ganzes, das Personalmanagement sowie das Zusammenspiel von Karriere und Privatleben. Jeder Band steht für sich, sodass Sie sich je nach Interesse oder aktuellem Handlungsfeld einzelne Abschnitte heraussuchen können.
- Während der Vorbereitung dieser Texte haben wir uns für zwei Tage mit 15 Frauen der mittleren Führungsebene getroffen und mit ihnen über ihre Entwicklung, ihre Erfahrungen und ihre Vorhaben diskutiert. Immer wenn im folgenden Text von der „Fokusgruppe“ die Rede ist, sind diese Frauen gemeint. Ihnen verdanken wir nicht nur zwei anregende Tage, sondern auch viele Erkenntnisse und zahlreiche prägnante Aussagen. Die Zitate sind in den Bänden 1–4 gekennzeichnet durch **“** zu finden.

- In der Regel finden Sie am Ende jeden Kapitels den Abschnitt **Was tun?**. Hier bekommen Sie knappe, handlungsorientierte Empfehlungen an die Hand, wie mehr Frauen dauerhaft in Führungspositionen kommen und bleiben. Abgerundet wird jedes Kapitel mit weiterführenden Lese- oder Hörtipps **ZUM WEITERLESEN**. Alle benannten Studienergebnisse oder Publikationen, die im Internet öffentlich zugänglich sind, finden Sie gesammelt unter www.creating-corporate-cultures.org/fuehrungsfrauen zum Download in der Rubrik „Literatur“.
- Der fünfte Band ist eine Literaturrecherche zum Thema. Frau Dr. Edding hat sie 2012 im Auftrag der Bertelsmann Stiftung erstellt. Sie diente im ersten Schritt der Vorbereitung der hier vorliegenden Bände 1–4. Wer sie las, war begeistert und der Leserkreis wuchs an. Aufgrund der sehr positiven Resonanz haben wir uns entschlossen, sie hier als zusätzlichen, zitierfähigen Materialienband aufzunehmen.

EINLEITUNG

Karriere und Privatleben

Es muss im Leben mehr als alles geben

Die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben sind in Bewegung, teilweise in Auflösung. Dazu haben nicht zuletzt technologischer Wandel und globalisierte Formen der Arbeit beigetragen. Diversity-Management – ganz gleich, ob es um Genderthemen, um kulturelle Vielfalt oder um Generationsfragen geht – hat sich mit diesen Grenzverschiebungen zu beschäftigen. Und das heißt auch: mit neuen Lösungen für die Balance von Organisationsanforderungen, Karrierewünschen und persönlichen Interessenlagen zu sorgen.

Zunehmend gefragt ist eine Unternehmenskultur, die familienfreundlich und für Personal und Kunden gleichermaßen attraktiv ist.

Mit diesem Band unterstützen wir die Leistungs- und Verantwortungsträger, die ihr Unternehmen in diese Richtung voranbringen wollen, und bieten hier schon mal einen Querschnitt der Ansatzpunkte:

Berufstätige Frauen fühlen sich in der Verantwortung für die Familie und für ihre berufliche Karriere; sie wollen beides. Was können bzw. sollten Unternehmen für sie tun? Zum Beispiel eine Vorstellung von der Bedeutung der Lebensphasen entwickeln: von den typischen Aufgaben, Krisen und Entscheidungen, die in den einzelnen Phasen anstehen. Natürlich auch von den Entwicklungschancen.

→ Kapitel 1