



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



| **Verlag BertelsmannStiftung**

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 Schuber 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

Einleitung

- 1 Lebensphasen und Karriereentscheidungen
- 2 Familienfreundlichkeit – Return on investment
- 3 Der Gewinn der Zertifizierung
- 4 Wiedereinstieg: immer anders
- 5 Die Rabenmutter
- 6 Generation Y
- 7 Teilzeit pro und kontra
- 8 Die Unsichtbaren
- 9 Und die Männer: Was tut sich da?

Quellenverzeichnis

Inhaltsverzeichnisse Band 1, 2, 3

Die Autorinnen

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 herausuchen 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

Seit gut fünfzehn Jahren entstehen Gesellschaften, die sich für mehr Gender-Gerechtigkeit in der Wirtschaft engagieren. Sie beraten Unternehmen, prämiieren oder zertifizieren sie. Mal haben sie übergeordnet „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Namen und Fokus, mal fordern sie unmissverständlich und zugespitzt: Frauen in die Aufsichtsräte! Hier sind einige der einflussreichsten von ihnen:

→ Kapitel 3

Junge Frauen, die selbstbewusst sagen: „Ich bin Karrierefrau und Mutter“, findet man selten. Denn in Deutschland herrscht in vielen Köpfen offenbar immer noch die Vorstellung: Das Kind braucht seine Mutter, möglichst 24 Stunden täglich. Wer es anders macht, läuft Gefahr, als Rabenmutter stigmatisiert zu werden.

Zeit, etwas Wirkungsvolles für karrierebewusste junge Frauen zu unternehmen.

→ Kapitel 5

Was ist eigentlich mit den älteren Führungsfrauen? Sie sind erfahren, hochqualifiziert, voller Energie. Aber leider nicht auf dem Radarschirm des Personalwesens. Welch eine Verschwendung an Wissen, Erfahrung, Tatkraft – und welch ein Bedarf an Anti-Verschwendungs-Initiativen.

→ Kapitel 8

Wir wünschen uns, dass Sie in diesem Band Impulse finden, die Ihnen Lust auf erfolgreiche Projekte zwischen Arbeit und Privatleben vermitteln.