

# Kind oder Karriere?

Ein Dilemma wird mehr und mehr zur Wachstumsbremse.

Eine Frau hat zwei Lebensfragen: Was soll ich anziehen? Was soll ich kochen?“, so die Werbung einer bekannten Lebensmittelmarke in den 50er-Jahren. Heute schmunzeln wir darüber. Die Rollen zwischen Mann und Frau waren noch klar verteilt – er zieht furchtlos in die Welt hinaus, sie sorgt für das Heim. Heute völlig undenkbar. Das traditionelle Frauenbild hat sich gewandelt, ein Leben am Herd strebt praktisch keine mehr an. Viele Familien können sich das auch gar nicht mehr leisten.

Serie (II)

»Probleme des Mittelstandes«

Finanzielle Unabhängigkeit und ein guter Verdienst sind jungen Frauen in Deutschland besonders wichtig, so die Erkenntnisse der neuen Studie „Frauen auf dem Sprung – das Update 2013“. Danach messen 93 Prozent der befragten Frauen ihrer beruflichen Laufbahn die höchste Bedeutung zu, noch vor der Verwirklichung ihrer Kinderwünsche (85 Prozent). Die Vereinbarkeit der beruflichen Laufbahn mit Kindern

sehen die Frauen jedoch nach wie vor als schwierig an. Berufliches Fortkommen und Kinder verbinden zu können, wird von den Frauen nach der Studie zufolge heute skeptischer betrachtet als noch vor einigen Jahren. Angesichts des heutigen Fachkräftemangels bieten sich vor diesem Hintergrund im Kampf um die klügsten Köpfe und besten Mitarbeiter höchst interessante Potenziale. Die Lösung des Fachkräfte-



Gastautor  
**Sissy Koch**

ist Beraterin in der Mittelstandsberatung Werner Koch & Co. GmbH in Künzelsau. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Organisation und Vertrieb mit der Kompetenz langjähriger Erfahrung in verantwortlichen Positionen in regionalen Mittelstand.

Foto: Koch

problems ist eindeutig weiblich. Greifen Sie, liebe Mittelstandschefs, zu den Werkzeugen und heben Sie diesen Schatz. Denn im Gegensatz zu Dax-Konzernen kann der Mittelstand mit kreativen Lösungen Frauen locken, wie ich bereits öfters feststellen konnte. Voraussetzung ist Verständnis und Offenheit, dann bieten sich viele Möglichkeiten der Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsplatz. Ein gutes Beispiel in unserem Team ist meine Kollegin Ivonne Lokau. Ihr Arbeitsbereich ist so flexibel gestaltet, dass sie das Angebot eines Ganztagskindergartens für ihre dreieinhalbjährige Tochter Samantha ideal nutzen kann. Auch ich befand mich vor beinahe zwanzig Jahren mit zwei kleinen Kindern vor dem Kind-Karriere-Dilemma. Ohne das Home-Office-Angebot meines früheren Arbeitgebers, wäre der berufliche Vollzeit-Wiedereinstieg ungleich problematischer geworden. Gemessen an den heutigen Kommunikationserleichterungen waren die technisch organisatorischen Möglichkeiten zu dieser Zeit alles andere als einfach. Dieses Beispiel war damals zukunftsweisend und hat beiden Seiten genutzt. Frauen denken heute früher an



**Bei uns gelten Kinder als Teil des Lebens und nicht als Handicap im Beruf:** Wenn Unternehmer und Personalverantwortliche diese Philosophie leben, erschließt sich das Fachkräftepotenzial auf enorme Weise.

Foto: Koch

den Wiedereinstieg in den Job. Einerseits treibt das Wissen, dass die erworbene Qualifikation schnell veraltet, die Mütter wieder eher in den Beruf zurück, andererseits auch die Angst vor Altersarmut oder davor, was ist, wenn die Beziehung scheitert. Die Theorie, Kinder zu bekommen und danach in den Job zurückzukehren, klingt machbar. Es scheint, als wäre die Region der Weltmarktführer auch hier beispielgebend. Immerhin stieg die Beschäftigtenzahl der Frauen in Heilbronn-

Franken zwischen 1992 und 2012 mit rund 20 Prozent fast um das Doppelte im Vergleich zu Baden-Württemberg. Die Richtung stimmt. In unserer Region sagen sich nicht nur Fuchs und Hase Gute Nacht und reden miteinander, auch die Mittelstandstruktur fördert die Voraussetzungen für den wichtigen Dialog zwischen Frau und Firma. Entscheidend ist es für beide Seiten, offen für Neues zu sein. Oft wissen Chefs nicht, wie flexibel Frauen sein können. Home-Office, variable

Voll- oder Teilzeit, teilbare Stellen, die Möglichkeiten lassen sich am besten im Gespräch erarbeiten, aber auch in der Bereitschaft interne Strukturen anzupassen. Manchmal reichen kleine Stellschrauben, um viel zu erreichen. Personalverantwortliche wissen außerdem, Frauen sind heutzutage besser ausgebildet. Mädchen machen häufiger Abitur als Jungs, stellen die Mehrheit in Uni-Hörsälen und bringen (einer Studie zu MINT-Hochschulabsolventen zufolge) mehr Sprachkenntnisse und Berufspraxis mit sich. Bleibt noch die Frage, wer kümmert sich um den Haushalt? Studien zeigen, das rückständige Rollenverständnis hält sich noch immer hartnäckig. Zuletzt zeigte der Führungskräfte-Monitor, dass selbst Karrierefrauen dem nicht entkommen. Demnach arbeitet eine verheiratete weibliche Führungskraft an einem freien Samstag 2,9 Stunden im Haushalt. Ihr männliches Pendant nur knapp die Hälfte: 1,6 Stunden.

#### Nächste Folge

Konzentration auf Kernkompetenzen – oder warum „besser sein“ für den Unternehmenserfolg alleine nicht reichen wird.

