

INTERVIEW in der Leipziger Volkszeitung vom 2.11.2007:

Ab 30 gerät die Förderung von Frauen ins Stocken, ihnen wird unterstellt, dass sie bald Kinder bekommen und ausfallen. Die Sozialwissenschaftlerin Ulrike Ley beantwortet Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Erfolgsstrategien.

Karriere oder Familie

Ulrike Ley gibt Auskunft über verschiedene Lebensentwürfe

LEIPZIG

Ulrike Ley ist promovierte Sozialwissenschaftlerin und Coach im eigenen Unternehmen in Leipzig und Berlin. In dem Buch „Karrierestrategien für freche Frauen“ beschäftigt sie sich mit den Fragen der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie für Frauen.

Frage: Wie startet eine Frau ihre Karriere?

Ulrike Ley: Die wesentlichsten Voraussetzungen sind eine qualifizierte Ausbildung, die stimmige Selbstpräsentation und zwei gut ausgebaute und verlässliche Netzwerke: Ein Frauennetzwerk, und ein „gemischtes“ aus Männern und Frauen. Das wichtigste, gerade dann wenn eine Karriere startet, ist eine Mentorin. Ein Plan ist immer sehr hilfreich, denn was nützt es, wenn ich „nach oben“ will, aber nicht weiß, wohin genau. Zum Erfolg gehören Strategien, eine Portion Glück und die wunderbaren unplanbaren Zufälle.

Was bedeutet eigentlich Karriere?

Karriere ist eine sehr persönliche Sache. Für die einen gehört dazu viel Geld, Statussymbole, Macht, Unabhängigkeit... Für unser Buch über Karrierestrategien haben wir Frauen gefragt, die große Karrieren gemacht haben, woran sie gemerkt haben, dass sie am Ziel waren. Eine hat gesagt: „Weil ich jetzt einen Chauffeur habe und gefahren werde.“

Sind Karrieren der Frauen gleichzusetzen mit denen der Männer?

Frauen haben erst seit etwa 100 Jahren die Möglichkeit Karriere zu machen. Die ersten Frauen in Führungspositionen mussten dauernd beweisen, dass sie führen können, dass sie geeignet sind, erfolgreiche Unternehmerinnen oder Wissenschaftlerinnen zu sein. Das ist spätestens mit der Kanzlerin Angela Merkel vorbei. Ihr Erfolg hilft allen Frauen. Natürlich sind viel zu wenige Frauen in Spitzenpositionen aber das wird sich ändern. Die jungen Frauen verfolgen längst die Strategie ihrer erfolgreichen Vorgängerinnen „frech sein, fordern, drängen“. Sie wollen nur dann Kinder haben, wenn ihre Partner sich gleichberechtigt beteiligen. Die „Kinder-ja-oder-nein-Frage“ und die Betreuungsfrage werden also neu gestellt werden.

Wann entscheiden sich Frauen für Karriere oder Familie oder beides? Und warum?

Nach der Ausbildung wollen Männer und Frauen erstmal beruflich Fuß fassen, erfolgreich sein. Sie planen ihren beruflichen Weg, genießen die ersten Erfolge. Kinder sind meist auf „später“ verschoben. Wenn Frauen sich keine Gedanken machen, Personalchefs machen sie sich allemal. Ab 30 gerät die Förderung von Frauen ins Stocken, ihnen wird unterstellt, dass sie bald Kinder bekommen und ausfallen, egal welche Pläne sie selbst haben. Ich sehe hier den langen Schatten des alten deutschen Mutterbildes. In der DDR gab es das Leitbild der berufstätigen Frau und Mutter und Frauen hatten andere Möglichkeiten. Die Spitzenpositionen blieben trotzdem in männlicher Hand. Es wird höchste Zeit, dass sich Unternehmen und Politik europäisch orientieren. Skandinavien oder Frankreich sind geeignete familien- und kinderfreundliche Vorbilder. Beruf, Karriere, Kinder, Familie gehören dort zum Lebensentwurf von Männern und Frauen, der auch tatsächlich gelebt werden kann.

Woher weiß eine Frau, dass sie die richtige Entscheidung getroffen hat?

Ob die Entscheidung für die Karriere, für ein, zwei oder keine Kinder, für eine Auszeit oder die Verlangsamung einer Karriere richtig ist, ist leicht festzustellen: Indikator ist die eigene Lebenszufriedenheit. Und Pläne lassen sich immer wieder korrigieren und anpassen. Meine Kollegin und Co-Autorin Regina Michalik zum Beispiel ist keine Mutter, aber eine begeisterte Großmutter, sie hat sich die Enkel-Kinder „angeheiratet“.

Was ist wenn eine Frau „scheitert“?

Scheitern gehört zu einer Karriere genauso, wie Erfolg. Ich habe in den Jahren als Coach noch keine Karriere gesehen, in der es nur Erfolg gab. Nur reden wir meist nicht über's Scheitern; teilen aber gerne unsere Erfolge mit anderen. Die meisten Karrieren verlaufen im Zickzack, auf und ab. Wer beruflich scheitert, zum Beispiel entlassen wird, weil das Unternehmen fusioniert, ist erst einmal tief gekränkt und wütend und fragt sich: Wer hat Schuld? Um erfolgreich zu scheitern, also einen neuen Anfang zu finden, braucht man Zeit und ein gutes, unterstützendes soziales Umfeld aus Familie und Freunden und oft auch professionelle Helfer, einen Coach, einen Outplacement-Berater, einen guten Anwalt. Hinfallen, scheitern, tut jeder und jede. Es kommt darauf an, wieder aufzustehen, neu zu beginnen, das ist eine wichtige berufliche Qualifikation: Persönliches Krisenmanagement. Zickzack-Lebensläufe werden das Erfolgsmodell der Zukunft sein.

Interview: Nannette Hoffmann