

Förderung der gleichberechtigten Verteilung von Betreuungspflichten

In der Chefetage brennt noch Licht

Tief über ihre Unterlagen gebeugt, sitzen die Abteilungsleitenden im kleinen Konferenzraum und warten auf den Chef. Gleich beginnt die letzte Sitzung für heute – es ist 19 Uhr.

Es war wieder einmal ein langer, anstrengender Tag und dann kam kurz vor Feierabend ein Anruf von ihrem Chef: 19 Uhr Abteilungsleitersitzung. Da darf man natürlich nicht fehlen. Lang hält Beate S. das nicht mehr durch. Immer diese Sitzungen am Abend, danach geht man ganz gern noch auf ein Bier in die Kneipe um die Ecke. Da ist sie nie dabei. Sie hetzt nach Hause und schafft es gerade noch, ihrem Sohn eine Gute-Nacht-Geschichte vorzulesen. Ihr Mann verdreht die Augen. Eigentlich war ausgemacht, dass sie sich die Familienarbeit teilen. Aber seit sie auf der Karriereleiter nach oben geklettert ist, funktioniert das nicht mehr.

So wie Beate geht es vielen Frauen und Männern mit Familienverantwortung. Studien zeigen, dass die Einstellung „der Chef bleibt bis zum Schluss und macht das Licht aus“ in den Unternehmen noch immer sehr verbreitet ist. Dies ist einer der Gründe, warum Frauen vor der Übernahme von Führungspositionen zurückschrecken, sind sie es doch, die größtenteils immer noch die Familienarbeit übernehmen.

Die Zeiten aber ändern sich: Frauen wollen nicht auf Karriere verzichten, wenn sie eine Familie gründen. Wozu haben sie schließlich studiert und noch dazu oft bessere Abschlüsse als ihre männlichen Kollegen. Zunehmend möchten auch Männer nicht mehr allein für das Familieneinkommen zuständig sein. Sie wünschen sich eine Partnerin, die ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten kann. Und auch sie möchten mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen.

Beate S. weiß, dass man die Dinge ändern kann. Beispielsweise können Arbeitsabläufe so gestaltet werden, dass Sitzungen am Mittag oder Nachmittag stattfinden. Eigentlich kein Problem, wäre da nicht ihr Chef, der nach der Arbeit höchstens noch ins Fitnessstudio geht und das hat bis 22 Uhr geöffnet. Nun, im nächsten Personalgespräch wird sie das Thema ansprechen. Sie muss sich eine kleine Strategie überlegen, wie sie es am besten angeht. Vielleicht spricht sie auch erst mal den Kollegen an, der zwei kleine Kinder hat. Es betrifft ja nicht nur sie, da muss doch was zu machen sein.