

Intelligent, schön, erfolgreich – und Single; mit der Zahl weiblicher Führungskräfte wächst die Zahl unfreiwilliger Single-Frauen

Frauen in Top-Positionen finden immer häufiger keine Männer – je höher auf der Karriereleiter, desto schlechter die Beziehungschancen

Zürich, Schweiz, 23. März 2009: „Mehr Frauen in Führungspositionen“ wird häufig gefordert, von Frauen selbst, von der Politik, von der Wirtschaft, mal aus Gleichstellungsgründen, mal aus ökonomischen Erwägungen. Langsam aber sicher steigt der Anteil weiblicher Führungskräfte. Laut Bundesamt für Statistik hat sich die Zahl weiblicher Führungskräfte zwischen 1997 und 2007 von 40.000 auf 80.000¹ verdoppelt. Auch die Zahl der Frauen auf der obersten Ebene, in der Unternehmensleitung, ist um 20% gestiegen, von 29.000 auf 35.000². Trotzdem ist nicht allen Aufsteigerinnen zum Jubeln zumute, im Gegenteil: nach empirischen Untersuchungen von choice³ steigt mit der Zahl der Frauen in Führungspositionen auch die Zahl der Frauen, deren Beziehungen in die Brüche gehen, die keinen neuen Partner finden, auch wenn sie es sich wünschen, und die kinderlos bleiben, trotz Kinderwunsch. Diesen Zusammenhang zwischen beruflichem Aufstieg und privatem Misserfolg hat die Züricher Management-Beraterin Christina Künzle über Jahre untersucht und jetzt ihre Erfahrungen in der Studie „Intelligent, schön, erfolgreich – und Single. Der stille Schmerz der Führungsfrauen“ veröffentlicht.

So sank der Anteil weiblicher Führungskräfte im Alter zwischen 30 und 59 Jahren, die ihre Beziehung als gut bezeichnen, von 54.7% im Jahr 2004 auf 46.7% im Jahr 2008. 2008 bezeichnen 20% der Frauen in Führungspositionen ihre Beziehung als schlecht (gegenüber 17.4% in 2004) und ein Drittel hat gar keine intakte Beziehung (gegenüber 27.9% in 2004), obwohl der Wunsch nach einer festen Partnerschaft besteht.

In der gleichen Altersgruppe nahm im gleichen Zeitraum der Anteil geschiedener weiblicher Führungskräfte sprunghaft zu von 14% auf 23.8%. 2008 waren nur noch gut 40% der Führungsfrauen verheiratet (gegenüber 48.8% in 2004); drei Viertel aller Frauen in Führungspositionen haben 2008 keine Kinder, obwohl der Kinderwunsch besteht. Genau in die andere Richtung geht die Entwicklung bei männlichen Führungskräften: Der Anteil verheirateter Männer ist von 2004 auf 2008 leicht gestiegen von rund 88% auf 90%, und der Anteil verheirateter männlicher Führungskräfte mit Kindern von rund 78% auf 80%.

„Nach aussen verkörpern weibliche Top-Führungskräfte den Erfolg, oft noch mehr als Männer, weil sie Eigenschaften beider Geschlechter zu perfekten Führungsqualitäten in sich zu vereinigen scheinen: souveränes Auftreten, eloquent, schlagfertig, durchsetzungsstark, trotzdem ausgleichend, dabei immer gepflegt und perfekt gekleidet. Beruflich sind sie erfolgreich, doch privat leiden sie still“, so Künzle.

„Lange mussten Frauen für Chancengleichheit kämpfen und dafür, als Führungskräfte ernst genommen zu werden. Ungleiche Bezahlung ist nach wie vor ein Thema. Und jetzt tut sich ein neues Feld auf: die Beziehungs-Ungleichheit. Weibliche Führungskräfte müssen häufig einen Preis für die Karriere bezahlen, in Form eines Abschlags beim privaten Glück. Ganz anders bei den Männern: beruflicher Erfolg erhöht die Chancen, den Wunschpartner zu finden, weil er auf Frauen anziehend wirkt und die Wahlmöglichkeiten signifikant erhöht“, sagt die Spezialistin für Executive Coaching.

Als Gründe hat Künzle u.a. die noch nicht vollendete Gleichstellung der Frau ausgemacht: „Beim Aufstieg in Spitzenpositionen müssen Frauen nach wie vor mehr Hindernisse überwinden als Männer und in gleichen Funktionen mehr leisten. Dadurch ist die Berufsorientierung noch höher als bei Männern. Um dann im Wettbewerb um Positionen bestehen zu können, sehen viele Frauen keinen anderen Weg, als sieben Tage die Woche alles für den Job zu geben, alle Zeit und alle Kräfte. Gibt es Probleme in der Beziehung, wird der Einsatz für den Job noch gesteigert, zur ‚Liebesbeschaffung‘, zu der die Beziehung nicht mehr taugt – ein Teufelskreis, nicht selten der Anfang vom Ende der Beziehungsfähigkeit.“

Um diesen Teufelskreis zu durchbrechen, hat Christina Künzle die aus ihrer Sicht fünf häufigsten Fehlerquellen zusammengestellt:

- Fehler 1: beruflich erfolgswirksames Verhalten wird in den Privatbereich übernommen. Durchsetzungsstärke wird aber zu Hause als Rücksichtslosigkeit verstanden, Kostenbewusstsein als Geiz und souveränes Delegieren als Kontrolle.
- Fehler 2: Wettbewerb und besser sein als andere ist Voraussetzung für Erfolg im Beruf. Bewerten, messen, vergleichen ist Alltag für Führungskräfte. Aber Benchmarking im Privaten ist destruktiv. Die beruflichen Bewertungsmaßstäbe für Erfolg und Misserfolg dürfen nicht auf die Beziehung angewendet werden.
- Fehler 3: alles für den Job, besonders alle Zeit. Wochenenden werden zum Abarbeiten von Unerledigtem genutzt, für Workshops zur Weiterbildung oder Networking unter beruflichen Nutzenaspekten. Eine Beziehung braucht aber unstrukturierte Zeit, damit sich Gespräche über Gefühle entwickeln können.
- Fehler 4: es den Männern zeigen zu wollen. Das ist die falsche Motivation. Frauen übernehmen dann das Verhalten der Männer. Die „Vermännlichung“ macht Männern Angst, sie fliehen aus der Beziehung.
- Fehler 5: erfolgreiche Frauen suchen Männer, die noch erfolgreicher sind als sie selbst. Durch diese Mischung aus Statusdenken und dem Versuch, privat eine alte Rollenverteilung wieder herzustellen, wird schon zahlenmässig die Auswahl an Partnern stark eingeschränkt.

Um diese Fehler zu vermeiden, hat Christina Künzle sieben Verhaltensempfehlungen für harmonische Partnerschaften entwickelt, zugeschnitten auf weibliche Führungskräfte:

1. Erwartungen auf null setzen: der Partner ist kein Mitarbeiter und kein Erfüllungshelfer für persönliche Ziele. Jeder sollte dem anderen erlauben, eigene Ziele zu verfolgen.
2. Ehrliche Dialoge: die knappe gemeinsame Zeit nicht mit organisatorischen Fragen füllen. Jede Woche Zeit schaffen für Zwiegespräche über Gefühle.
3. Appreciative Inquiry: eine Sprache wählen, die das Positive im anderen sucht und würdigt.
4. Bedürfnisse klären: der Partner dient nicht dazu, Bedürfnisse des anderen selbständig zu erkennen und zu befriedigen sowie Mängel auszugleichen. Dafür ist jeder selbst verantwortlich. Der andere kann dabei unterstützen.
5. Freiräume statt Kompromisse: jeder definiert eine subjektive Bedürfnispyramide, die der andere ohne Umerziehungsmassnahmen zu akzeptieren hat.
6. Konstruktives Feedback: jeder Mitarbeiter darf es von der Führungskraft einfordern, privat wird häufig darauf verzichtet. Dabei immer von den Fakten ausgehend argumentieren, und nicht mit den Interpretationen von Fakten anfangen.
7. Selbstmanagement: Nur wer sich selbst genug sein kann, genügt auch einer Partnerschaft. Keine Arbeitsteilung im Sinne von: der eine kümmert sich die Familie, der andere um die Freunde. Jeder sollte sich um alle Bereiche, die das Leben ausmachen, selbst kümmern: Familie, Freunde, Gesundheit, Weiterbildung etc.

Über choice:

Das Beratungsunternehmen choice mit Sitz in Zürich bietet Executive und Business Coaching an, also Unterstützung beim Erreichen von persönlichen Zielen oder Unternehmenszielen, von der Veränderung des Führungsstils bis zu Renditeverbesserungen. Die Dienstleistungen umfassen u.a.: Konfliktlösung, Karrieremanagement, Veränderungsmanagement, Führungsverhaltenstraining, Team-Effizienzsteigerung, Management Audits - jeweils individuell oder als Gruppe.

Pressekontakt:

Shepard Fox Communications
info@shepard-fox.com
Axel Schafmeister
Tel. +41 44 252 0708

Kontakt:

choice ltd.
Executive and Business Coaching
Tel: +41 43 222 59 00
choice@choice-ltd.com
www.choice-ltd.com

¹ Bundesamt für Statistik: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Beschäftigungsgruppen ISCO 88 (COM) der erwerbstätigen Frauen

² Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Berufliche Stellung der vollzeiterwerbstätigen Frauen

³ Stichproben weiblicher Führungskräfte, die von choice beraten wurden, jeweils 2004 & 2008