



Frauen
trainieren
fürs Berufs-
leben –
und wollen
dabei anonym
bleiben

„Wer stillt, hat kein Gehirn mehr“

Mütter, die in den Beruf zurückkommen, müssen sich von Kollegen so manche Unverschämtheit anhören. Coach Peter Modler lehrt in Seminaren, was dagegen hilft

Der Spießrutenlauf begann, nachdem Stefanie Breuer* ihrem Chef erzählt hatte, dass sie schwanger war. Von da an bedachte der sie jede Woche mit fiesem Kommentaren. „Sie werden ja stillen, dann haben Sie eh kein Gehirn mehr“, trompetete er durchs Großraumbüro. Und: „Beim Pförtner ist noch eine Stelle frei, wenn Sie wiederkommen.“ Breuer drehte sich dann schnell weg und versuchte, die Sprüche zu ignorieren.

Seit vielen Jahren hatte sie in dem Elektronik Konzern gearbeitet – hoch qualifiziert als Abteilungsleiterin, 24 Stunden einsatzbereit. In der Firma hatte es bislang keine Mutter in einer Führungsposition gegeben. Und erst recht keine Homeoffice-Regelung. All das musste Stefanie Breuer durchfechten. Wenige Monate nach der Entbindung war sie zurück, auf einer 80-Prozent-Stelle, die vollgestopft war mit 100 Prozent Arbeit. Der Chef wurde wieder bissig: „Sie sind ja nur eine halbe Person – Sie sind ja nie da.“

Stefanie Breuer, 39, sitzt in einem Holzgetäfelten Tagungsraum und erzählt den übrigen Seminarteil-

nehmerinnen ihre Geschichte. Bei jeder neuen Frechheit des Chefs schütteln die anderen Frauen den Kopf. Der einzige Mann im Raum ist Coach Peter Modler. „Ja“, sagt er, „in Deutschland wimmelt es von schlecht erzogenen Vorgesetzten.“

Die Frauen – allesamt Führungskräfte und Mütter kleiner Kinder – sind hier, um sich für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu wappnen oder besser im Job zu rechtzukommen.

Die Erfahrungen, die die Teilnehmerinnen schildern, erschüttern den Glauben an die gute, deutsche Unternehmenskultur: Als eine ehemalige Abteilungsleiterin dem Chef von ihrer Schwangerschaft erzählt, verkündet der: „Dann werden Sie Ihren Job nie wieder machen.“ Eine Frau, die in der Energiebranche arbeitet, wird seit ihrer Rückkehr in den Betrieb nicht mehr zu den ausschlaggebenden Treffen eingeladen. Eine Marketingexpertin zweifelt, wie sie bald wieder arbeiten soll – umgeben von kinderlosen Kollegen und Vorgesetzten, die über Mütter im Team schon gesagt haben: „Die kann man nicht mit wichtigen Aufgaben betrauen, so oft wie die Kinder krank sind.“

Coach Peter Modler ist promovierter Theologe und gelernter Zim-

mermann. Der 60-Jährige hat lange mit Personalverantwortung, auch als Geschäftsführer gearbeitet, bis er 1998 seine Unternehmensberatung gründete. Er berät Führungskräfte, vor allem weibliche. Über sein Spezialgebiet, wie Frauen sich besser in der männlich dominierten Arbeitswelt behaupten, hat er Bücher geschrieben. Sein neues Seminar widmet sich den Müttern, es heißt „Wonder Woman's Rückkehr – Wiedereinstieg als Führungskraft nach der Elternzeit“. Modler hatte in seinen Einzelcoachings immer wieder gemerkt: Was in Deutschland so einfach klingt – Gleichstellung, Frauenförderung, Mütter im Beruf –, ist im Arbeitsalltag oft Kampf.

Dafür will er die Mütter rüsten; zum Beispiel, indem er typische Denkmuster hinterfragt: „Es gibt eine Menge hoch qualifizierter Frauen, die Mütter geworden sind und mit einem Entschuldigungsreflex zurück an den Arbeitsplatz kommen“, sagt er. „In der Art: Es tut mir leid, dass ich so lange weg war; ich weiß, ich muss jetzt viel nachholen. So geraten Sie in die Defensive, das wertet Sie ab.“

Er empfiehlt, Schwangerschaft, Geburt und Muttersein vielmehr als Kompetenzzuwachs darzustellen. „Sie müssen das, was Sie erlebt



LESETIPP

Peter Modler:
„Die Manipulationsfalle. Selbstbewusst im Beruf mit dem Arroganz-Training für Frauen.“
Krüger Verlag,
256 Seiten,
16,99 Euro

* Name von der Redaktion geändert

haben, für den Chef übersetzen“, sagt Modler. „Sprechen Sie über die Qualitäten, die Sie dazugewonnen haben: Disziplin, Ausdauer, Stressresistenz, Organisationstalent, Belastbarkeit.“ Die Mütter zweifeln: Muss das sein, so anzugeben? „Frauen sind oft viel zu bescheiden; wer seine Leistung nicht zur Schau stellt und nicht darüber spricht, wird nicht gesehen“, erklärt Modler.

Der Coach mag Rollenspiele. Dabei bedient er sich der Unterstützung eines Mannes, den er kurzfristig vor Ort engagiert und der als Sparringspartner für die Frauen fungiert: Er wartet vor der Tür, wird reingerufen und je nach Anweisung mimt er den cholerischen Vorgesetzten oder den fiesen Kollegen. Im Rollenspiel schildert eine der Frauen dem „Chef“, was sie in den vergangenen Monaten gemacht hat und jetzt von ihm will – in vielen, schnellen Sätzen. Fazit des Sparringspartners: Er fühle sich von den Informationen überflutet.

Zeit für Modler, die Unterschiede des vertikalen und horizontalen Kommunikationssystems zu erklären. Nach Forschungsergebnissen

der Soziolinguistin Deborah Tannen kommunizieren schon Jungen und Mädchen auf unterschiedliche Weise. Im vertikalen System, in dem die meisten Männer unterwegs sind, geht es darum: Wer ist der Anführer? Wie ist mein Rang in der Gruppe? Wer betritt mein Revier, sprich Büro? Die Werkzeuge sind: wenige Worte, Pausen, Körpersprache.

Das horizontale System, in dem die meisten Frauen kommunizieren, funktioniert anders. Darin ist wichtig zu signalisieren: Wir sind eine Gemeinschaft, alle sind gleich, wir tauschen viele Argumente aus.

Wegen dieser Unterschiede sei es im Gespräch mit Männern oft wichtig, zuerst den Rang des Gegenübers anzuerkennen – frei von Ironie. Modler macht es vor: „Sie sind der Personalchef. (Pause!) Ich bin die Abteilungsleiterin. (Pause!) Ich will meine Führungsposition wieder. (Pause!) Und zwar auf 70 Prozent. – Wiederholen Sie den Satz gerne, wenn er das abwehren will.“

Eine der Frauen ist skeptisch: „Dem Chef zu sagen, dass er der Chef ist, ist doch peinlich. So will ich als Vorgesetzte nicht behandelt wer-



Peter Modler, 60, ist Experte für die Kommunikation zwischen Frauen und Männern im Beruf

den.“ Modler antwortet: „Bei einer Chefin würde das auch nicht funktionieren. Das heißt ja nicht, dass Sie finden, dass er ein guter Chef ist – es ist nur ein formaler Vorgang.“ Und er fährt fort: „Es geht hier nicht um gut oder schlecht. Sie lernen, eine andere Sprache zu sprechen.“

Schließlich erfahren die Frauen weitere Feinheiten unterschiedlicher Kommunikationsebenen: den High-Talk (intellektueller Austausch), den Basic-Talk (einfache Sprüche) und den Move-Talk (die Körpersprache). Es nütze nichts, eine gemeine Frotzelei mit schlaun Argumenten entkräften zu wollen. „Reagieren Sie auf derselben Ebene“, sagt der Dozent.

So lernt auch Stefanie Breuer, wie sie den verbalen Ausfall ihres Vorgesetzten über stillende Mütter hätte abwehren können: laut und deutlich, damit es alle im Großraumbüro mitbekommen: „Stillen (Pause!) geht Sie nichts an!“ Basic-Talk. ✘



Anika Geisler, Mutter zweier Kinder, arbeitet sich mehrmals pro Woche an männlichen Sparringspartnern ab – im Boxverein. Kann auch im Job helfen