

1.

Die Nadel im Heuhaufen oder Warum Frauen so unsichtbar sind

»Freiheit wird einem nicht gegeben.
Man muss sie sich nehmen.«

Meret Oppenheim

Paula und Christian lernten sich in der Kantine eines großen süddeutschen Konzerns kennen, wo er Software entwickelte, und sie freiberuflich als PR-Beraterin an einem Projekt mithalf, um sich und ihre kleine Tochter aus erster Ehe zu ernähren. Und plötzlich brach die Liebe aus. Es dauerte nicht lang und die beiden fanden ein altes Haus am Stadtrand, wo Paula sich ein Büro einrichtete. Freiberuflich arbeiten kann man schließlich überall. Ohne dass es ihr bewusst wurde, änderte sich Paulas Leben gewaltig. Früher hatte sie mehrere Stunden am Tag telefoniert und Konzepte entworfen, jetzt schien sie die Hausarbeit völlig in Anspruch zu nehmen. Sie tauschte die Kostümchen gegen weite Flanellhemden, pflegte den Garten und die Betten und begann hingebungsvoll zu kochen. Irgendwie schien es ihr nicht mehr zu gelingen, Aufträge an Land zu ziehen. Trotzdem gaben ihr Christian und der Umzug auf's Land ein Gefühl der Sicherheit, das sie seit ihrer Kindheit nicht mehr gekannt hatte. Sie baute ein gemütliches Nest und bekam ein zweites Kind. Sie beschrieb ihr neues Leben als »richtig« – in Wirklichkeit aber meinte sie wohl »bequem und sicher«. Denn letztlich war ihr die Freiheit, die sie als alleinerziehende Karrierefrau hatte, immer ziemlich unheimlich gewesen. Ganz allmählich änderten sich ihre Erwartungen an Christian: Er war jetzt der Ernährer und sie erholte sich von den Jahren, in denen sie recht und schlecht versucht hatte, für sich selbst verantwortlich zu sein.

Ohne jedes Ritual fiel sie in die traditionelle Rolle zurück: Hausfrau und Mutter, eben diejenige, die den anderen den Rücken freihält, damit die ihre Träume leben können. Kurz, sie übernahm genau das, was sie noch vor wenigen Monaten selber als »Sklavenarbeit« bezeichnet hatte. Und es machte ihr sogar Spaß, denn Sklavenarbeit ist so wunderbar sicher. Die kann man ohne diese Angst erledigen, die

mit richtigem Geldverdienen einhergeht. Im Austausch für ihre Sklavenarbeit erwartete Paula von Christian natürlich sehr bald eine Gegenleistung, nämlich ökonomische Sicherheit. Ihr Hausfrauentum war wie ein Schuldschein, den sie dem Liebsten jederzeit präsentieren konnte: Deinetwegen sitze ich hier! Unterschwellig allerdings spukte die Idee in ihrem Kopf, es sei normal, dass Christian härter arbeitet und größere Risiken auf sich nimmt, schließlich ist er ein Mann. Natürlich hatte sie in ihrem früheren Leben Simone de Beauvoir gelesen und sich über Sätze wie diesen eher amüsiert: »Frauen akzeptieren die untergeordnete Rolle, um den Anstrengungen aus dem Wege zu gehen, die mit der Gestaltung eines authentischen Lebens verbunden sind«.¹ Dass sie selber drauf und dran war, ein authentisches Leben gegen ein geliehenes zu tauschen, merkte sie jetzt aber gar nicht mehr.

Weitere drei oder vier Monate später begann Paula, Christian um Erlaubnis zu fragen, wenn sie abends in die Stadt fahren wollte, um ihre Freundin zu sehen oder sich ein paar Schuhe zu kaufen. Unvermeidlich entwickelte sich Abhängigkeit. Derweil kam Christian schnell voran, war voller Vertrauen, konnte gut mit Menschen umgehen – der Erfolg schien förmlich auf ihn zu warten. Paula dagegen nörgelte und kritisierte ihn wegen der kleinsten Kleinigkeiten, vermutlich weil sie ihn beneidete und sich im Vergleich mit ihm machtlos fühlte.

Frauen neigen dazu, ihre Aggressionen in konstanter Mäkelei auszudrücken. Ängstliche Menschen mit wenig Selbstvertrauen schaffen so gerne die Illusion, dass sie es besser machen würden, wenn man sie nur lassen würde – ungefähr wie ein Beifahrer, der dem Fahrer ständig Ratschläge erteilt. Die meisten schlechten Beifahrer können allerdings gar nicht Auto fahren.² Die amerikanische Autorin Colette Dowling hat ein ganzes Buch über Geschichten wie die von Christian und Paula geschrieben. Sie kommentiert die nörgelnde unzufriedene Hausfrau: »Dies ist die verborgene Moral der Schwachen (oder aller die darauf beharren, sich so zu sehen). Es ist die Bürde der Starken, uns mitzuschleppen. Tun sie das nicht, geben wir ihnen mehr oder weniger deutlich zu verstehen, dass wir nicht überleben werden«.³

Am Ende war Paulas Beziehung zu Christian völlig verkorkst – er hatte sich schließlich in eine selbstständige, verantwortungsvolle Frau verliebt und nicht in eine vorwurfsvolle, abhängige Hausfrau.

Und obendrein mochte Paula sich selbst nicht mehr. Dabei vertraten die beiden eigentlich das gleiche Konzept – theoretisch zumindest. Beide glaubten, Frauen seien so kompetent und intelligent wie Männer und sollten daher auch die Verantwortung für sich selbst übernehmen. Doch aus irgendeinem Grund fühlte Paula sich schwächer als Christian, zweifelte an ihrer körperlichen Attraktivität und erwartete, dass Christian sie aus ihrer Misere aufhob und für sie sorgte.

Das Ende dieser Geschichte ist offen, denn Erwachsensein bedeutet, die Wahl zu haben. Entweder wird Christian möglichst wenig zu Hause sein, um seiner Jammertante zu entkommen, geht schließlich fremd und sucht sich eine Neue, um dasselbe Spiel mit einer Jüngeren von vorne zu beginnen. Oder Paula kapiert, dass die paar Jahre der Berufstätigkeit nicht der Ausflug eines frühreifen Mädchens in ein Erwachsenenleben war, aus dessen Gefahren sie früher oder später ein Prinz retten würde, sondern der einzige Weg, ein wirklich erwachsenes Leben zu leben. Merke: Freiheit ist immer auch gefährlich – und : Niemand rettet dich, wenn du es nicht selber tust.

Frauen können nicht mehr in die alte Rolle zurück, das Weibchen ist keine Alternative, selbst wenn wir uns das oft wünschen, weil Frausein so anstrengend ist. Und auch der Prinz ist verschwunden – die meisten Männer langweilen sich ziemlich schnell mit einer Hausfrau und suchen sich dann im beruflichen Umfeld eine Neue. Mark Wössner, von 1980 bis 1998 Vorstandsvorsitzender der Bertelsmann AG, schildert ganz offen, woran seine erste Ehe zerbrach: »Wenn eine Frau über Jahre hinweg ihrem Mann zu Hause zur Seite steht, dann findet man sich nach 20 Jahren in völlig verschiedenen Welten wieder. Sie weiß alles über Kinder und Haushalt und man selbst alles über den Beruf und die Welt da draußen.«⁴

Apropos Prinz: Gemessen an den Anforderungen der modernen Welt ist er nicht stärker, klüger oder mutiger als wir. Dennoch sind Frauen Männern unterlegen. Das weiß jeder, der je Frauen beim Tennisspielen und Einparken großer Autos beobachtet hat. In Fragen körperlicher Schnellkraft und des räumlichen Vorstellungsvermögens sind Männern einfach besser. In allen anderen Gebieten jedoch sind die Geschlechter gleich auf, Frauen sind in einigen Bereichen sogar deutlich überlegen, beispielsweise sind sie zäher und halten Schmerzen besser aus. Außerdem leben sie deutlich länger. Dass Frauen Männern intellektuell um nichts nachstehen, bedarf heute

keiner weiteren Ausführungen mehr – und falls doch: Inzwischen sind nicht nur über 55 Prozent der Schüler jedes Abiturjahrgangs, sondern auch 51 Prozent der Studienabsolventen weiblich.

Doch eigentlich muss man nur mal Business Class fliegen, sagen wir von Düsseldorf nach London und zurück, um den wirklichen Stand der Dinge zu erforschen. Jede Menge langweiliger, alter Männer in Anzügen, Frauenanteil vielleicht bei zehn Prozent. Oder offenen Auges in die Zeitung gucken:

Nur drei Prozent der 668 Spitzenpositionen in Deutschlands börsennotierten Unternehmen werden derzeit von Frauen besetzt⁵ – dabei sind von 100 Arbeitnehmern 46 Frauen⁶. Chefinnen auf der zweiten, dritten Ebene? Weitgehend Fehlanzeige, die Frauenquote dümpelt seit Jahren zwischen und 15 Prozent und 25 Prozent, je nach Untersuchung und Definition. Mittlerweile haben die Frauen im Ausbildungsniveau gewaltig nachgeholt, schon jede dritte in der Altersgruppe zwischen 20 und 30 hat heute Abitur. Mit Blick auf diesen Nachwuchs argumentierten viele hoffnungsfrohe Feministen: »Die Frauen werden schon noch kommen. Erst jetzt gibt es genug Frauen mit dem Ausbildungsniveau für eine Führungsposition. Sie beginnen gerade erst den Weg durch die Institutionen«.

Leider trägt wohl auch diese Hoffnung: In den ersten Jahren sind Frauen mit den Männern gleich auf, wenn es um die entscheidenden Jobs geht, jenseits der 30, jedoch sinkt der Frauenanteil an den Entscheidern ins Bedeutungslose. Traditionell hoch ist der Anteil weiblicher Chefs nur in der Gastronomie – Putzen, Kochen, Einkaufen zu organisieren, traut frau sich offenbar zu.

Lange hielt sich auch die Hoffnung, dass sich Frauen wenn schon nicht in der Großindustrie, dann doch wenigstens im Mittelstand durchsetzen, weil es da einfach persönlicher zugeht und der Chef schneller kapiert, was er an wem hat. Auch dieses zarte Pflänzchen Hoffnung ist verblüht: Zwar stehen bei jedem vierten von Intes Stiftung für Familienunternehmen untersuchten kleinen und mittleren Unternehmen mit maximal 500 Mitarbeitern Frauen mit an der Spitze der Geschäftsführung, die Zahl der Frauen in der Leitung von Familienunternehmen nimmt allerdings mit der Unternehmensgröße ab. Bei sehr großen Familienunternehmen sind Frauen im Vorstand ähnlich stark unterrepräsentiert wie in den Dax-30-Unternehmen.⁷

Auch in der Wissenschaft sind Frauen weitgehend Fehlanzeige: Obwohl inzwischen die Hälfte der Studierenden weiblich ist, sind es nur 15 Prozent der Professoren. Das Geschwätz, dass Frauen dabei wären, sich über Netzwerke selber an die Macht zu befördern, darf ins Reich der Märchen verbannt werden, so zumindest äußern sich viele Netzwerkerinnen: »Die Frauen wollen oft gar nicht Karriere machen«, ist von Gabriele Reich-Gutjahr, der ehemaligen deutschen Vorsitzenden des Netzwerks European Women's Management Development zu hören. Auch die derzeit so breit getretene Idee, dass Frauen schon aus der Deckung kommen werden, wenn ihnen nur eine Quote dabei hilft, ist dummes Zeug. Norwegen schreibt seit 2006 gesetzlich vor, dass alle börsennotierten Gesellschaften 40 Prozent weibliche Aufsichtsräte haben müssen. Konzernen, die dem nicht nachkommen, drohen drakonische Strafen: Schlimmstenfalls werden sie aufgelöst. Kleines Wunder also, dass im hohen Norden nun tatsächlich vier von zehn Aufsichtsräten weiblich sind. Aber wo bleiben die Frauen im operativen Management, da wo Tag für Tag und nicht nur bei gelegentlichen Sitzungen die Macht getragen wird? Der Anteil der weiblichen Firmenchefs hat sich auch in Norwegen nicht verändert: Er liegt – genauso wie vor der Einführung der Quote – bei 16 Prozent.⁸

Personalberater Heiner Thorborg sagt dazu: »Meiner langjährigen Erfahrung nach liegt der Anteil der karrierebewussten Frauen, die tatsächlich an einer Top-Position im Großunternehmen interessiert sind, bei maximal 20 Prozent.« Das liege nicht etwa an den unwilligen Unternehmen, sondern daran, »dass viele Frauen zwar gerne arbeiten und entscheiden, die geringere Sichtbarkeit der zweiten oder dritten Ebene aber der Exponiertheit der ersten vorzuziehen scheinen.«

Trauriges Fazit: Die Leistungsfähigkeit und Leistung der Frauen und ihre Position in der Gesellschaft klaffen meilenweit auseinander. Einer Analyse der Weltbank zufolge leisten Frauen zwar zwei Drittel der Arbeit auf diesem Planeten, bekommen dafür aber nur zehn Prozent des Lohnes und besitzen nur ein Prozent des Weltvermögens. Dabei stellen Frauen rund 52 Prozent der Menschheit. Würden Frauen entschlossen Frauen wählen, wäre längst jede Demokratie fest in weichen Händen. Und entsprechend gestaltbar wären die Regeln zu Mutterschutz und Erziehungsurlaub. Frauen stellen die leistungsfähigere Mehrheit – und gelten immer noch als das schwache Geschlecht. Warum?

Die übliche Antwort auf diesen bemerkenswerten Teil der deutschen Gegenwart ist eine Verschwörungstheorie: Schuld am miesen Schicksal der Frauen sind die Männer. Genauer, das Netz der alten Jungs in Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft, das dafür sorgt, dass Frauen in der Schlacht um die Karrierejobs den kürzeren ziehen, von Scheidungsrichtern benachteiligt und in der Politik nur per Quotenregelung gehört werden.

Ich denke über all die Paulas dieser Welt nach und finde: Frauen sind nicht schwach, Frauen sind nur dämlich, faul und unaufrichtig. Die akademisch vorgebildete Weiberschaft in diesem Land könnte längst die Hälfte der Chefsessel in den Ämtern, Universitäten und Unternehmen unter dem Hintern haben, wenn sie endlich handelte, statt dem Spielfeld beleidigt den Rücken zu kehren und mit einem »Die lassen uns nicht« von dannen zu ziehen.

Dämlich sind Frauen, weil sie sich nicht einfach die Hälfte des Himmels nehmen. Was wohlmeinende Studien zum weiblichen Führungsverhalten als Stärke attestieren, grenzt in vielen Fällen eher an eine »Déformation sexuelle«. Sanft, einfühlsam und teamorientiert lassen sich Frauen immer noch mit den Krümeln von den Tellern der Macht abspesen. Es reicht in vielen Fällen, einer Frau vorzuhalten, sie sei egoistisch und machtgeil, um sie zu stoppen. Wenn Frauen über ihre Interessen wachen, gelten sie als intrigant und herrschsüchtig, wenn Männer dasselbe tun, sind sie durchsetzungs- und führungsstark. Was für Männer ein Kompliment ist, beleidigt Frauen.

Noch immer stilisieren sich Frauen zur behinderten Minderheit, die besonderen Schutzes bedarf und verbringen ganze Seminartage mit ideologischem Geplänkel über die Abschaffung des Patriarchats, anstatt sich – weniger visionär, aber umso wirkungsvoller – endlich pragmatisch einen möglichst großen Batzen vom Kuchen der Macht zu sichern. Frauen »verlangen zu wenig« ist auch das Fazit von Sonja Bischoff, Professorin an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg. Sie weiß, wovon sie spricht. Seit Mitte der achtziger Jahre diagnostiziert sie in regelmäßig wiederholten Großbefragungen von Chefs und Chefinnen den Stand der Geschlechterfrage in deutschen Unternehmen.⁹

Das traurige ist: Anderswo kriegen die Frauen ihren Anteil, auch ohne Bürgerkrieg und hospitalisierende Kinder. Die Situation der

Frauen im europäischen Ausland und in den USA ist wesentlich besser als die deutscher Frauen. Ob das wohl daran liegt, dass dort nettere Männer verständnisvollere Unternehmen leiten? Unsinn. Die Frauen jenseits unserer Grenzen verhalten sich einfach anders. Was also kann Mommy besser als Mamma? Warum gibt es in Finnland 23,4 Prozent weibliche Topmanager und hier auch dann nur rund zehn Prozent, wenn man Vorstände und Aufsichtsräte zusammen betrachtet? So weit ist inzwischen auch schon die Türkei.¹⁰ Warum schaffen auch Jahrzehnte mit Frauenbeauftragten, Quotenregelungen und Förderprogrammen immer noch keine amerikanischen Verhältnisse? Und warum lassen sich deutsche Frauen wahnsinnigerweise immer noch mit einem Viertel weniger Gehalt für die gleiche Arbeit abspeisen? Auch das muss keineswegs sein. Statistiken der EU beweisen, dass deutsche Frauen rund 24 Prozent weniger verdienen als Männer im gleichen Job. Größer sind die Gehaltsabstände nur noch in Estland und Österreich.

In den immer wieder kehrenden Befragungen von Frauen im mittleren und oberen Management gibt regelmäßig über die Hälfte der Teilnehmerinnen an, im Job schon mal gehindert zu werden – durch die Übertragung anspruchloser Aufgaben beispielsweise ausgeprägte Ellenbogenmentalität oder Missachtung bei Beförderungen. Leider fragt nie jemand vergleichbar viele Männer in vergleichbar guten Positionen – das Ergebnis wäre nämlich dasselbe. Alle Arbeitnehmer erleben in regelmäßigen Abständen Zurücksetzung und Ungerechtigkeit. Die Welt ist leider schlecht – aber mitnichten nur für Menschen mit Eierstöcken. Die neigen in Deutschland nur offenbar besonders dazu, jeden Mist der ihnen widerfährt, mit ihrem Geschlecht in Verbindung zu bringen. Seien wir ehrlich, das Leben in deutschen Unternehmen ist knallhart und es wird jährlich härter. Sich in der Industrie durchzusetzen, ist kein Zuckerschlecken – auch nicht für die Männer. Auch von all den hoffnungsfrohen männlichen Einsteigern endet nur ein Bruchteil in einem Vorstandsbüro. Erfolg hat viele Voraussetzungen und Hindernisse, für Männer und Frauen gleichermaßen. Unternehmen sind letztlich nur daran interessiert, ordentliches Wachstum und noch bessere Gewinne zu erzeugen. Wer ihnen die herbeischafft, ist ihnen egal. Nicht nur Frauen scheitern an dieser Aufgabe, auch jede Menge Männer. Aber ein Mann verfügt nicht über den Heldennotausgang: »Ich kriege jetzt ein Kind«. Ein Mann hat

nur die Wahl, sich als Verlierer zu disqualifizieren, oder sein Berufsleben irgendwie durchzustehen. Frauen jedoch benutzen ihre Familien, um sich zurückzuziehen, ohne zugeben zu müssen, dass ihnen letztlich ein Job in der City zu anstrengend war.

Denn »Karriere« klingt glamourös, ist aber in Wirklichkeit zuvor-derst harte Arbeit. Eine verantwortliche Position wirklich auszufüllen, bedeutet in den meisten Branchen 50 Stunden Arbeit die Woche, jede Menge Ringkämpfe mit Kollegen und Konkurrenten und massiven Verzicht auf's Privatleben. Vielen Frauen wird das spätestens mit Mitte 30 zu anstrengend und zu politisch. Entnervt von dem ständigen Ringkampf um Positionen und Budgets ziehen sie sich in Vorstädte zurück und werden Mutter – so wie die Paula in unserer Geschichte.

Anstatt die Ärmel hochzukrempeln und genauso hart zu arbeiten wie die Männer, flüchten sie sich in die Mär von der Glasdecke. Die besagt, dass es in jedem Unternehmen eine unsichtbare aber undurchdringliche Ebene gibt, die Frauen den Zutritt in die Chefetage verwehrt. So wahren sie ihr Gesicht als moderne Karrierefrau, obwohl sie sich ins Privatleben verdrücken. Dagegen ist auch nichts einzuwenden, es muss jeder nach seiner Fassung selig werden.

Unaufrichtig ist dieses Verhalten nur dann, wenn Frauen nicht zugeben, dass sie sich bewusst gegen Macht und Verantwortung entschieden haben. Sich erst zurückzuziehen und dann zu lamentieren, dass andere weitermachen, ist kindisch. Dieselben Frauen würden das übrigens jederzeit ihren Kindern sagen, wenn die das Fußballfeld verlassen und dann anschließend greinen, dass andere jetzt die Tore schießen.

Dennoch findet es die »schweigende Mehrheit« auch im dritten Jahrtausend noch ganz toll, wenn die Tageschau-Sprecherin Eva Herman vom *Eva Prinzip* und einem harmonischen Heim schwadroniert, das nur von einer apfelkuchenbackenden Hausfrau herzustellen sei. Einige Kritiker wie die Publizistin Thea Baum wundern sich zwar über die Nähe von Hermans Vokabular zur Nazi-Zeit, aber inhaltlich finden viele die Eva-Thesen gut. Schließlich ergab eine Umfrage im Mai 2008, dass immer noch 37 Prozent der befragten Frauen folgendes Modell zur Arbeitsteilung in der Familie am besten finden: »Der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau arbeitet Teilzeit und kümmert sich um Kinder und Haushalt«. Weitere 14 Prozent finden

es richtig, wenn Er arbeitet und Sie ganz zu Hause bleibt.¹¹ Kleines Wunder also, dass Martina Reißmann, lange Jahre Personalchefin bei der Boston Consulting Group sagt: »Die persönlichen Überzeugungen der Frauen hindern sie eigentlich noch viel mehr am Karrieremachen als der vermeintliche Druck, ein wenig männlicher auftreten zu müssen für den Erfolg.«¹²

Erfolg im Unternehmen oder im Amt unterliegt harten Regeln und Gesetzen, denen alle ausgeliefert sind: Männer und Frauen. Sich erst zu drücken und dann zu jammern, dass die Macht anderswo sitzt, ist zumindest unsportlich. Wer mitreden will, muss die Voraussetzungen dafür erfüllen. Weiblich zu sein, ist einfach nur eine nette kleine Ausrede, die Arbeit nicht zu machen.

Wann immer eine Frau an der Uni oder im Job scheitert, lag es an einem Professor, Ehemann oder Vorgesetzten, der in seiner männlichen Borniertheit schuld ist und die Frau in ihrem Schaffensdrang an die Wand gespielt hat. Wenn die Kinder dann aus dem Haus sind, und frau sich langweilt, sind wieder die Männer schuld: Und Dir habe ich meine Karriere geopfert!

Dieses anhaltende Gejammer derselben Frauen, die vorher jahrelang das Weibchen gaben, bringt nicht nur den Christian aus meinem Einstiegsbeispiel auf die Palme, sondern sogar eingefleischte Feministinnen. Die englische Auflagenmillionärin Fay Weldon, deren Bücher übrigens im wesentlichen von Frauen gelesen werden, sagt: »Wenn ihr unzufrieden seid, beschuldigt nicht eure Männer. Ich kenne viele Frauen, die glauben, dass die Männer sie vom wahren und guten Leben abhalten. Und sobald die Kinder aus dem Haus sind, trennen sie sich, leben allein – nur um festzustellen, dass das wahre Leben weiter auf sich warten lässt«.

Männer finden dieses selbstzerstörerische Verhalten übrigens ausgesprochen praktisch – eine Verschwörung gegen das schwächere Geschlecht ist völlig überflüssig, denn Frauen erledigen sich in der Regel selber. Schneller und gründlicher als irgendein Männerbund das könnte. Dabei zeigt die Geschichte, dass Frauen sich ihren Teil nehmen können, wenn sie es nur wollen: Die deutschen Kaiserinnen Theophanu und Katharina die Große (jawohl, Madame stammten aus Stettin) haben schon vor Jahrhunderten bewiesen, dass auch in Deutschland Macht und Weiblichkeit kein Widerspruch in sich sind (Falls Geschichte Sie interessiert, siehe auch Exkurs 1 »Geschichte«).

In unseren Tagen tragen Beatrice Weder di Mauro vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung oder Nicola Leibinger-Kammüller, die den Maschinenbaukonzern Trumpf leitet, die Fackel weiblichen Erfolgs. Auch in der deutschen Gegenwart gibt es viele Frauen, die ihren Einfluss genießen und trotzdem nicht auf ihre Weiblichkeit verzichten.

Die meisten Frauen werden jetzt einwenden, diese Vorwürfe seien unfair, schließlich kriegen immer noch wir die Kinder – und um die muss sich schließlich jemand kümmern. Dem Thema Mütter ist ein eigenes Kapitel gewidmet. Trotzdem vorab hier schon mal so viel: An der Mutterschaft alleine kann es nicht liegen, dass Frauen im öffentlichen Leben Deutschlands unterrepräsentiert sind, denn Französinen oder Britinnen kriegen auch Kinder. Und schließlich gibt es auch in Deutschland ein Heer von Anwältinnen, Beraterinnen, Designerinnen und Managerinnen, das es sehr wohl schafft, Kinder und Karriere zu verbinden.

Aber ignorieren wir einfach mal, dass heute sowieso 40 Prozent der deutschen Akademikerinnen unter 40 kinderlos bleiben werden und nehmen an, die Babypause wäre in der Frauenfrage tatsächlich kriegsentscheidend. Wäre dem so, müsste dann nicht der öffentliche Dienst vor Karrierefrauen nur so überquellen? Das deutsche Beamtenrecht ist das frauenfreundlichste der Welt, Gleichstellungsbeauftragte wachen über seine Einhaltung, fühlt frau sich übergangen, kann sie klagen. Befördert wird weitgehend nach Seniorität – und da macht es gar nichts, wenn eine mal ein paar Jahre mit Erziehung beschäftigt war. Dennoch sind in den Bundesministerien im Jahr 2011 nur drei von 25 beamteten Staatssekretären weiblich.¹³

Und erst recht an den Universitäten. Ist die Berufung auf den Professorensessel erst einmal erfolgt, ist fürs Kinderkriegen alle Zeit der Welt. Fünf Monate im Jahr sind vorlesungsfrei und sonst beträgt die Lehrverpflichtung acht Stunden in der Woche. Je nach Bundesland unterschiedlich, gibt es die Möglichkeit, Frei- oder Forschungssemester einzulegen, in denen die Zeiteinteilung allein im Gusto des Forschenden liegt. Von einer C3- oder C4-Vergütung kann auch eine Alleinerziehende komfortabel leben. Aber nicht nur in den Unternehmen bleibt von den Frauen wenig zu sehen – weil es da auch deutlich schwieriger ist, Mutter und beruflich erfolgreich zu sein – sondern auch in Verwaltung und Hochschule. Im höheren Dienst der Bundes-

behörden arbeiten nahezu gleich viele Frauen wie Männer, doch auf Abteilungsleiterenebene stellen Frauen knapp 15 Prozent des Personals.¹⁴

In den Unternehmen ist es ähnlich, zumindest bei der Einstellung von Nachwuchskräften. In jeder ordentlichen Firma sitzen in den Trainee-Programmen heute 50 Prozent junge Frauen. Nur zehn Jahre später stehen die meisten – sehr zum Kummer der Personalchefs übrigens – dem Unternehmen nicht mehr zur Verfügung. Mittlerweile ist es sogar so, dass Unternehmen gerne mehr Frauen auf ihren Chefesseln hätten und sich wundern, wo sie bleiben. »Heute fragen die meisten Unternehmen gezielt nach Kandidatinnen für Posten im Topmanagement«, sagt Barbara Hartmann, Geschäftsführerin der Personalberatung Heads. Doch der Markt sei wie leergefegt. Wie kommt man an Frauen für Führungspositionen? Personalberaterin Ulrike Wieduwilt, Partnerin von Russell Reynolds, suchte verzweifelt eine Führungsfrau mit internationaler Erfahrung für den Einzelhandel: »Eine solche war nicht zu finden.«¹⁵ Was auch damit zusammenhängen mag, dass in einer aktuellen Umfrage nur 25 von 100 befragten Frauen sagen, sie hätten gerne eine Führungsposition inne. Bei den Männern hätten immerhin 42 Prozent gerne das Sagen. Witzigerweise finden in der gleichen Umfrage aber nur vier Prozent, dass Frauen zu wenig Ehrgeiz hätten – ist es doch viel leichter, berufliche Benachteiligung vorzuschieben.¹⁶

Es ist jetzt bald 20 Jahre her, dass die berühmten US-Trendforscher Patricia Aburdene und John Naisbitt¹⁷ den »Megatrend Frauen« herauf dämmern sahen. Ihre These lautete, dass sich in den neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts in allen Bereichen – Politik, Sport, Wirtschaft – Frauen nicht nur durchsetzen, sondern auch das Zepter in die Hand nehmen würden. Für die Wirtschaft erwarteten die Trendforscher sehr viel von den neuen Technologien: Das enorme Wachstum in diesem Bereich würde für qualifizierte Frauen alle Möglichkeiten aufreißen. Mit dem Boom der Neuen Medien hatten Aburdene/Naisbitt recht – aber das war es dann auch schon. Weder qualifizierten sich Frauen für technische Karrieren (siehe auch Kapitel 2: »Den Kopf nur für den Friseur?«: Frauen wollen, lesen und lernen das Falsche«), noch haben sie es verstanden, den Mangel an Führungskräften, der mit dem Hype einherging, für sich zu nutzen.

Auch in den innovativen Unternehmen im Wesentlichen die Männer das Sagen. Nachwuchs ist nicht in Sicht: Im IT-Bereich ist der Frauenanteil sogar gesunken: Im Jahr 2001 lag der Frauenanteil bei Azubis in den IT-Berufen immerhin noch bei 14,2 Prozent, 2008 waren nur noch neun Prozent aller Auszubildenden weiblich, meldet der Hightech-Verband BITKOM.¹⁸ »Die Vorstellung davon, was der Arbeitsmarkt in den Neuen Medien verlangt, ist bei vielen Frauen sehr ungenau und auch sehr naiv«, findet Pia Bohlen, Gründerin der Internet-Agentur Xbyte in Düsseldorf. Statt sich wie die Männer das nötige Fachwissen anzueignen, wollten Frauen lieber eine jahrelange Schulung und ein Zertifikat. »Sie denken, damit sei es getan. Aber was gebraucht wird, ist ein hohes Maß an Eigeninitiative«.

Daran mangelt es offenbar nicht nur in der New Economy. Seit Jahren verlassen sich Frauen darauf, dass Quotendebatten und Frauenförderung es irgendwie schon schaffen werden, den Frauen zu einer Stimme zu verhelfen. Verwunderlich daran ist nur, dass sich offenbar nicht einmal die Frauenbeauftragten selbst fragen, warum sie in all den Jahren offenbar nichts Nennenswertes zustande gekriegt haben. Eigentlich sind die Deutschen Weltmeister im Organisieren – bei 25 Jahren Projektlaufzeit und ordentlicher Finanzierung hätte sich die Situation der Frau doch dramatisch verbessern müssen. Hat sie aber nicht. Das kann entweder daran liegen, dass Frauen gar nicht zum Jagen getragen werden wollen, oder aber daran, dass die Förderlobbyistinnen seit anno dazumal auf die falschen Spatzen zielen. Genau das ist das Herz von Sonja Bischoffs Theorie: Traditionell arbeiten die deutschen Programme nämlich an der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die ist aber gar nicht das Problem der Frauen, wie Bischoffs empirische Forschungsergebnisse zeigen. Sie hat 2004 zum vierten Mal – nach 1986, 1991 und 1998 – jeweils 1 000 Männer und Frauen in Führungspositionen in Deutschland befragt. Ergebnis: Der Anteil der kinderlosen Frauen geht zurück! Auf der ersten Führungsebene haben die Damen heute zu knapp 67 Prozent Kinder und auf der zweiten Ebene noch zu 45 Prozent. Frauen, die auch am Kapital ihres Arbeitgebers beteiligt und daher Unternehmerinnen sind, erfreuen sich zu 80 Prozent ihres Kindersegens, trotz längerer Wochenarbeitszeiten.

Bände spricht auch, dass Bischoffs jüngster Studie zufolge 56 Prozent der von ihr befragten Chefinnen in Unternehmen arbeiten, in

denen es gar kein Frauenförderprogramm gibt. Betrachtet man das Bild nach Gehaltsklassen, kommt auch kein schönerer Eindruck heraus: 64 Prozent der Topverdienerinnen sitzen in Unternehmen ohne spezifische Fördermaßnahmen. Die Managerinnen selber können übrigens gut ohne das Getrommel leben: Nur ein Prozent der Frauen und fünf Prozent der Männer glauben, dass entsprechende Projekte den Frauenanteil schnell und nachhaltig erhöhen; beide Gruppen sind eher der Meinung, sie seien als »zeitgemäße PR-Maßnahmen zu interpretieren«. 15 Prozent der Frauen ist gar der Meinung, dass Damenprojekte eher die Abwehrhaltung der männlichen Entscheidungsträger fördern als das Vorankommen der Frauen.

Viel sinnvoller wäre es wohl, den Frauen endlich gleiches Geld für gleiche Arbeit zu bezahlen – schon weil sie dann leichter ihre Kinderbetreuung finanzieren könnten. Außerdem ginge dann die Diskussion abends am Küchentisch »Schatz, ich bin schwanger. Wer bleibt denn nun von uns beiden zu Hause?« nicht grundsätzlich zu Ungunsten der Mütter aus. Ein Blick auf die Bruttojahresgehälter zeige jedoch – »den schon bekannten Einkommensnachteil der Frauen«, wie Bischoff erforschte. Beispielsweise hatten 33 Prozent der befragten männlichen leitenden Angestellten über 100 000 Euro auf dem Gehaltszettel, aber nur elf Prozent der weiblichen. Das Allerschlimmste kommt aber noch: Steigt in einem Unternehmen der Anteil der Frauen in Führungspositionen, sinkt anschließend das Einkommensniveau für Frauen und Männer.¹⁹

Was zum Teufel haben die Damen Frauenbeauftragten bloß 20 Jahre lang gemacht?

Es kann aber auch sein, dass eine komplette Generation Frauen einfach darin versagt hat, die von den feministischen Müttern erkämpfte Freiheit auch zu nutzen. Sogar Alice Schwarzer – die nun nicht verdächtigt werden kann, übermäßig kritisch mit Frauen ins Gericht zu sehen, sagt: »Die äußeren Fesseln sind gefallen. Die Tore zur Welt stehen den Frauen offen. Und was geschieht? Angesichts der Fröste der Freiheit scheinen die Frauen zu schaudern.« Offenbar trippelte die innere Emanzipation immer noch, während die Äußere in Siebenmeilenstiefeln voranstürmte.²⁰

Fazit: All die neuen Chancen helfen nichts, solange die Frauen sie nicht nutzen. Jeder, ob Mann oder Frau, muss Verantwortung für das eigene Leben übernehmen, und jeder Pfad zum privaten Glück ist

gleich viel wert, ob er ins Hausfrauendasein oder auf den Vorstandssessel führt. Aber: Frauen müssen sich von der kollektiven Lebenslüge »Die Männer lassen uns nicht« verabschieden. Verweigerung und Schuldzuweisungen führen nicht an die Macht. Ob eine Vorstand wird oder Hausfrau, hat vor allem etwas mit den eigenen Entscheidungen und innerer Haltung zu tun, alles andere ist ein bequeme Illusion.