

Gudrun Lukasz-Aden

Ich bin so frei

Frauen machen sich
selbständig

Originalausgabe

Wilhelm Heyne Verlag
München

HEYNE REPORT

Nr. 10/18

Copyright © 1986 by Wilhelm Heyne Verlag GmbH & Co. KG, München

Printed in Germany 1986

Umschlagfoto: G.P.A./Peter Winkler, München

Innenfotos: Siegfried Bucker, Peter Eising, Isolde Ohlbaum,

Jim Rakete, Adam Olech

Umschlaggestaltung: Atelier Ingrid Schütz, München

Satz: VerlagsSatz Kort, München

Druck: Ebner Ulm

ISBN 3-453-43084-0

Inhalt

Vorwort	7
<i>»Als meine Ehe noch intakt war, ist mir die finanzielle Abhängigkeit nie bewußt geworden.«</i>	10
Vivi Eickelberg, 40, Promoterin, 2 Kinder	
<i>»Die Sicherheit einer Festanstellung hat mir nur Negatives gezeigt. Ich dachte, meine Fähigkeiten gehen dabei kaputt.«</i>	20
Linda Ossola-Schnell, 36, Innenarchitektin, 1 Kind	
<i>»Anfangs habe ich mich furchtbar gefühlt, habe mit meinen Kindern geschimpft anstatt mit meiner Partnerin.«</i>	30
Renate Brücher, 46, Bioladenbesitzerin, 2 Kinder	
<i>»Mein Mann betrachtete meine Arbeit als mein Privatvergnügen.«</i>	42
Heidi Genée, 47, Cutterin und Filmemacherin, 3 Kinder	
<i>»Endlich habe ich den Schritt von der Hobbykünstlerin zur professionellen gemacht – acht Jahre habe ich darauf gewartet.«</i>	52
Verena Eising, 31, Puppenmacherin, 2 Kinder	
<i>»Das ist vielleicht nicht professionell, aber das Wichtigste für mich ist, daß es menschlich stimmt in meinen Geschäftsbeziehungen.«</i>	64
Claudia Schönhals, 42, Repräsentantin	
<i>»Ich überlege nicht, wie ich das große Geld machen kann, sondern möchte mir selber treu bleiben.«</i>	78
Renate Illenberger, 37, Goldschmiedin, 1 Kind	

»Ich finde es nicht gut, allein vor sich hinzuwurschteln. Es ist wesentlich schöner, mit anderen Austausch zu haben.« . . . 86
Doris Niemeyer-List, 37, Krankengymnastin, 2 Kinder

»Ein freier Beruf, ohne festes monatliches Einkommen – das war etwas Unvorstellbares für mich...« 98
Charlotte Link, 23, Schriftstellerin

»Jedesmal, wenn ich überhaupt kein Geld mehr hatte, machte ich einen Schritt nach vorn; dann traute ich mir etwas zu.« 108
Susanne Giesen, 34, Modedesignerin

»Ich möchte in Ruhe vor mich hinarbeiten... und das könnte ich nicht, wenn ich Mitarbeiter hätte.« 122
Mechthild Lobisch, 46, Buchbindermeisterin, 1 Kind

»Wenn ich auftauche, freuen sich die Männer, die über das Geld verfügen. Das ist eine reizvolle Situation.« 138
Regina Ziegler, 42, Filmproduzentin, 1 Kind

»Ich möchte nicht noch einmal aus einer völlig unsicheren Situation heraus anfangen, wie ich es mit 45 Jahren getan habe.« 148
Astrid D., 49, Restaurantbesitzerin

Frauen zwischen Selbständigkeit und Karriereplanung . . . 159
Von Erika Spieß

Selbständigkeit und Erfolg / Frauen und Erfolg / Einige Fakten zur Frauenerwerbstätigkeit / Historische Aspekte der Frauenerwerbstätigkeit / Weibliche Karriere in konventionellen Bahnen

Literaturverzeichnis 173

Frauen zwischen Selbständigkeit und Karriereplanung

von Erika Spieß

›Selbständigkeit‹ hat zwei Seiten, eine eher nüchterne, die sich auf soziale Realität bezieht und eine, die mehr den Bereich der menschlichen Phantasien und Wunschvorstellungen betrifft: Einerseits ist ›Selbständigkeit‹ eine Kategorie der Erwerbstätigkeit, die das statistische Jahrbuch als eine neben vielen anderen aufführt. Als Geschäftstätigkeit fällt sie unter die strengen Regeln des Kommerzes. Andererseits verbinden sich mit dieser Form der Erwerbstätigkeit wie mit keiner anderen Vorstellungen von persönlicher Unabhängigkeit und individuellem Erfolg. Hier findet der Glaube Nahrung, daß jedermann, der sich nur gehörig anstrengt und eine originelle Geschäftsidee entwickelt, sein Glück machen kann.

Für dieses Denken spielt der Erfolg eine große Rolle. Er wird zum Maßstab, an dem die Menschheit ›vermessen‹ wird.

Frauen gehören jedoch zu der Gruppe, die hier im Vergleich zu den Männern schon immer und immer noch schlechter dastehen. Gründe hierfür gibt es sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Seite. Deshalb sollen ausgewählte psychologische Erklärungen wie auch einige Fakten zur Frauenerwerbstätigkeit dargestellt werden. Dabei mögen die momentan verbreiteten Tips zur weiblichen Karriereplanung in einem etwas anderem Licht als bisher erscheinen.

Selbständigkeit und Erfolg

›Sich selbständig machen‹ – wer träumt nicht ab und zu davon? Damit verbinden sich Vorstellungen von individuellen Freiräumen: Endlich einmal sein eigener Herr sein, selbst die Entscheidungen treffen und sich nicht mit den Anweisungen eines Vorgesetzten herumplagen – das sind verbreitete Wunschvorstellungen.

Nicht immer ist Selbständigkeit mit den herkömmlichen Formen einer eigenen Geschäftsgründung oder Praxiseröffnung verknüpft, für die Erfolg und Leistung erste Gütekriterien sind. So hat der Soziologe VONDERACH (1980) den Begriff der ›Neuen Selbständigen‹ für Leute geprägt, die nicht nur eine neue Marktnische entdeckt haben, sondern die mit ihrer Geschäftsidee zugleich auch eine bessere Alternative zur existierenden Berufs- und Geschäftswelt suchen. Sie möchten mit ihrer Arbeit selbstbestimmte und neue Arbeits- und Lebensformen entwickeln, die ein größeres Maß an Autonomie und Selbstverwirklichung in Beruf und Gesellschaft erlauben. VONDERACH stellt dies an ausgewählten Fallbeispielen von Leuten vor, die aus ihrer bisherigen Berufslaufbahn als Student oder Lehrer ausgestiegen sind und die versuchen, sich als Kneipenbesitzer oder Ökobauer eine neue Existenz aufzubauen. Im Unterschied zu den konventionellen Formen der Selbständigkeit wird die ›neue Selbständigkeit‹ individuell, genossenschaftlich oder mit Freunden mit zeitlich befristeter Perspektive ausgeübt. Es besteht in der Regel keine Besitzvererbung, ein geringes Sachkapital, wenig Professionalität und eine überdurchschnittliche Bildung. Deshalb wird die ›neue Selbständigkeit‹ auch als Reaktion auf die erschwerten Berufsaufstiegsmöglichkeiten im akademischen Bereich interpretiert. VONDERACH sieht in der ›neuen Selbständigkeit‹ aber nicht nur eine Verlegenheitslösung arbeitsloser Jungakademiker, sondern wertet sie, da sich viele auch in der Umweltschutz- und Friedensbewegung engagieren, als Zeichen einer neuen Denkungsart, die das traditionelle Berufssystem nicht unberührt lassen dürfte. Mehr Selbstver-

antwortung und Autonomie wird für alle Lebensbereiche gefordert.

Inwieweit diese weitreichend formulierten Ansprüche und Hoffnungen sich auf eine längerfristige Sicht einlösen lassen, ist ungeklärt. Zweifel sind angebracht, wenn man sich die nackten Zahlen anschaut, die das statistische Jahrbuch für die Selbständigen aufführt. (Die Definition von »Selbständigkeit« lautet im übrigen wie folgt: »Personen, die einen Betrieb oder eine Arbeitsstätte gewerblicher oder landwirtschaftlicher Art wirtschaftlich und organisatorisch als Eigentümer oder Pächter leiten sowie alle freiberuflich Tätigen, Hausgewerbetreibenden und Zwischenmeister.«) Der Anteil der Selbständigen ist bei den Erwerbstätigen insgesamt äußerst gering. Er hat auch in den letzten Jahren in fast allen Wirtschaftsbereichen – mit Ausnahme des Dienstleistungsbereiches – abgenommen.

Frauen sind nun unter der Gruppe der Selbständigen noch weitaus weniger vertreten als in anderen Erwerbszweigen. Ihr Anteil beträgt etwa 20 Prozent. Unter den »mithelfenden Familienangehörigen« (das sind Personen, die »in einem landwirtschaftlichen oder nichtlandwirtschaftlichen Betrieb, der von einem Familienangehörigen als Selbständiger geleitet wird, mithelfen, ohne hierfür Lohn oder Gehalt zu erhalten und ohne daß für sie Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden«) sind die Frauen dafür um so stärker vertreten: 80 Prozent aller mithelfenden Familienangehörigen sind Frauen.

Nun verbindet sich nach den herkömmlichen Beurteilungskriterien zwar auch mit Selbständigkeit die Vorstellung von Unabhängigkeit und einem Mehr an persönlichem Freiraum. Zusätzlich jedoch werden dem Selbständigen Persönlichkeitseigenschaften wie Durchsetzungsfähigkeit, Mut und Initiative zugeschrieben, kurzum Charaktermerkmale, die vorzugsweise dem Erfolgreichen nachgesagt werden. Erfolg und Selbständigkeit sind zwei eng miteinander verbundene Zielvorstellungen, die viele Menschen gerne für sich verwirklicht sähen. Die hohen Verkaufsziffern von Büchern, die ihren

Lesern den Königsweg zum Erfolg beschreiben, sind Ausdruck des anscheinend vorhandenen Bedürfnisses nach Erfolg auf seiten der Käufer.

Interessant ist hierbei das einfache Strickmuster, nach dem die Autoren solcher Erfolgsbücher ihren Lesern zum großen Lebensglück verhelfen wollen. Der Psychologe Uwe SCHELER hat dies unter dem Titel ›Glauben ist alles‹ analysiert. Folgt man den Ratschlägen dieser Bücher, so setzt sich Leistung stets durch und führt unweigerlich zum Erfolg. Als goldene Grundregel des Erfolgreichwerdens gilt: Einfach an sich glauben. Die dazugehörige Zauberformel lautet: »Ich werde erfolgreich«, die sich der Erfolgswillige nur oft genug laut vorbeten muß. Der so fast magisch beschworene Erfolg stellt sich dann wie von selber ein. Was wären diese Erfolgsbücher nun ohne die zahlreichen Lebensgeschichten erfolgreicher Menschen, meistens Männer, von Napoleon bis Boris Becker? Ihren Biographien kann der geneigte Leser in anschaulicher Form die immer gleiche Botschaft entnehmen, daß »wer Erfolg hat, auch erfolgreich ist«. Auch die Methode, diese platte Lebensregel zu verdeutlichen, ist einfach: Man wählt dazu Erfolgsmenschen aus ganz verschiedenen Bereichen aus. Es zählt ja nicht der jeweilige Inhalt der Tätigkeit, durch die der Erfolg erzielt wurde. Es genügt bereits vollauf, daß die Staatsmänner oder Manager Erfolg hatten und entsprechend wird an ihren Personen nach einer verborgenen Gesetzmäßigkeit des ›Erfolghabens‹ schlechthin gesucht. Dabei ist das ganze Geheimnis dieser Personen die schlichte Tatsache, daß sie Erfolg hatten.

Und wenn sich dann der eigene Erfolg nicht sogleich einstellt, kann man sich derweil im Einüben des ›positiven Denkens‹ üben, d. h. sämtlichen Fährnissen im Leben mit einer optimistischen Grundhaltung begegnen. Der Vergleich mit dem wirklichen Leben läßt diese Sorte Ratgeberliteratur allzu simpel erscheinen. Aus psychologischer Sicht trägt solches Denken Züge von Realitätsverleugnung an sich, das alles Unangenehme und Beschwerliche schlichtweg ›abwehrt‹. Diese Bücher sind aber auch Ausdruck eines Anspruchs, der

den Erfolg für unabdingbar im Leben hält. Er gilt als Maßstab, an dem Menschen gemessen werden, und wer beruflich oder privat mit seinen Anliegen gescheitert ist, wird als Versager abgestempelt. Wie tief dieser Anspruch des ›Erfolghabens‹ sitzt, zeigen nicht zuletzt die psychologischen Theorien über Leistungsmotivation. So sprechen Psychologen wie HECKHAUSEN von der ›Hoffnung auf Erfolg‹ und der ›Furcht vor Mißerfolg‹ und unterscheiden Menschen in ›Erfolgsorientierte‹ und ›Mißerfolgsorientierte‹. Diese unterschiedliche Stellung zum Erfolg geht einher mit verschiedenen Ursachenerklärungen für den jeweils eingetretenen Erfolg (oder Mißerfolg): So neigen erfolgsorientierte Menschen dazu, den Erfolg auf die eigenen Fähigkeiten zurückzuführen, während mißerfolgsorientierte Menschen eher äußere Umstände für das Mißlingen ihrer Unternehmungen verantwortlich machen.

Psychologen warnen aber gleichzeitig davor, aus diesen Ergebnissen, die sie meistens in Experimenten gefunden haben, allgemeingültige Bewertungsmaßstäbe abzuleiten. Erstens gibt es hierzu auch widersprechende Befunde – so muß z. B. ein mißerfolgsorientierter Mensch nicht zwingend auch tatsächlich Mißerfolg haben –, und zweitens spielt die jeweils konkrete Situation, in der sich die Person befindet, eine wichtige Rolle.

Die Erklärung, die Max Horkheimer 1934 für erfolgreiche Männer gab, hat nach wie vor Aktualität und ist heute ebenso auf Frauen anzuwenden, soweit sie sich erfolgreich in der Geschäftswelt etablieren konnten: »Die Voraussetzung der sogenannten tüchtigen Männer auf verschiedenen Gebieten liegt zum Teil darin, daß sie auf Grund von Glück und Erfolgen rasch in eine soziale Situation gekommen sind, die ihnen den richtigen Überblick über die Apparatur ihres Berufszweiges und einen selbstsicheren Zugriff gibt. Mißerfolg, Schaden macht dagegen ängstlich, und es gibt bekanntlich kein größeres Hemmnis beim Lernen als die Angst.«

Diese Erklärung nimmt dem ›Mythos Erfolg‹ etwas von seinem Heiligenschein und sieht ihn im Berufssystem begrün-

det. Zugleich aber enthält sie auch eine psychologische Analyse des Mißerfolges, die weniger das Individuum blamiert, als vielmehr die Folgen für sein Verhalten analysiert.

Frauen und Erfolg

In Zusammenhang mit den psychologischen Forschungen über die Leistungsmotivation hat nun die amerikanische Psychologin M. HORNER (1972) bei ihren weiblichen Versuchspersonen ein Motiv der ›Furcht vor Erfolg‹ vermutet. Frauen bewerteten nämlich den Erfolg einer Geschlechtsge-nossin eher negativ. Leistungstüchtigkeit, so wurde dieser Befund interpretiert, schadet der Beliebtheit von Frauen bei anderen, und zwar besonders bei den Männern. Frauen fürchten um ihre Weiblichkeit und nehmen im Falle z.B. beruflichen Erfolges soziale Zurückweisung und Isolierung vorweg.

Diese Interpretation der Ergebnisse von HORNER, die wissenschaftlich als ›populär, aber unbewiesen‹ gilt, spiegelt bei den Frauen eine Ausrichtung an der traditionellen Frauenrolle wider. Demnach definieren sich Frauen in erster Linie über den Mann und richten entsprechend auch ihr berufliches Engagement ein. Sie nehmen schon frühzeitig ihre spätere Rolle als Hausfrau und Mutter vorweg und erachten darum den Beruf für nicht so wichtig. Die Suche nach dem richtigen Mann bildet das Zentrum der Lebensplanung. Neuere wissenschaftliche Untersuchungen über Einstellungen zum Beruf bei Jungen und Mädchen zeigen jedoch, daß den Mädchen der Beruf genauso wichtig wie den Jungen ist (z. B. HEINZ und KRÜGER 1985).

Vielleicht sind diese traditionellen Ansichten inzwischen nicht mehr so verbreitet, aber der Gedanke einer ›Erfolgsfurcht‹ bei Frauen hat seinen Reiz nicht verloren. Er erscheint als eine plausible Erklärung für das ›gebrochene Verhältnis‹ der Frauen zum Erfolg. Betrachtet man die Anzahl der berühmten Männer und Frauen in Politik, Staat

und Wirtschaft, dann schneiden die Frauen zahlenmäßig denkbar schlecht ab. Nimmt man nun die »Furcht vor Erfolg«-These als Erklärung für den Sachverhalt, daß Frauen so wenig Prominenz in ihren Reihen haben, so verbleibt lediglich das Gefühl der Angst als Grund. Es gibt jedoch auch noch eine andere Interpretation, die den Maßstab des Erfolges selber für problematisch hält.

Die amerikanische Psychologin Carol GILLIGAN (1980) vermutet, daß Frauen mehr als Männer die negativen Seiten des Erfolgs wahrnehmen, nämlich den des »großen emotionalen Preises, um den der Erfolg im Wettbewerb oft erreicht wird«. Frauen haben eine Ahnung davon, daß »etwas faul an dem Zustand sei, in dem Erfolg so definiert wird, bessere Noten als alle anderen zu haben«. GILLIGAN folgert aus den unterschiedlichen Stellungnahmen von Frauen und Männern in der Beurteilung von moralischen Grenzsituationen, daß Frauen eine andere Moralvorstellung haben: sie verfechten weniger eine Ethik der Gerechtigkeit als vielmehr den Standpunkt der Anteilnahme. Nun suchen sowohl M. HORNER als auch C. GILLIGAN die Gründe für den mangelhaften weiblichen Erfolg vornehmlich auf seiten des Individuums.

Frauen stehen aber einer Berufsstruktur gegenüber, in der sie sich vor allem in den gehobenen Positionen kaum vertreten sehen. Nach STUTENBÄUMER-HÜBNER sind 2–4 Prozent im mittleren Management. Dabei bilden die erwerbstätigen Frauen zwei Fünftel aller Erwerbstätigen. Deshalb sollte man aber auch das Augenmerk nicht nur auf die oberen Ränge der beruflichen Hierarchie richten, sondern einmal die gesamte Bandbreite weiblicher Erwerbstätigkeit betrachten.

Einige Fakten zur Frauenerwerbstätigkeit

Mit den dürren Worten der Statistik ausgedrückt, sind etwas mehr als die Hälfte (51,7 Prozent) aller Frauen erwerbstätig, im Vergleich zu 81,4 Prozent aller Männer. Von 100 Erwerbs-

tätigen sind etwa 38 Frauen und 62 Männer, von je 100 registrierten Arbeitslosen sind jedoch 46 Frauen. Das heißt, die Arbeitslosenquote ist bei Frauen um einiges höher als bei den Männern.

Vor allem verheiratete Frauen sowie Frauen mit ein und zwei Kindern beteiligen sich seit 1970 stärker am Erwerbsleben. 60 Prozent aller erwerbstätigen Frauen sind verheiratet. Dies liegt daran, daß vielfach der Verdienst des Mannes nicht ausreicht und so die Frauen gezwungen sind, durch Erwerbsarbeit das Haushaltsbudget aufzubessern. Deshalb sind die Frauen auch besonders stark auf dem Teilzeitarbeitsmarkt vertreten. Für die Frauen bedeutet dies, daß sie vielfach einer Doppelbelastung durch Hausarbeit und Beruf ausgesetzt sind.

Innerhalb der betrieblichen Hierarchie haben Frauen kaum Aufstiegschancen und sind in den oberen Etagen der Betriebe nur spärlich vertreten. Sie haben im Durchschnitt ein niedrigeres Einkommen als die Männer. Einzig was die Schulbildung anbelangt, haben die Frauen in den letzten Jahren mit den Männern gleichgezogen.

Wissenschaftliche Untersuchungen, wie die von HEINZ und KRÜGER (1985), stellen zwar kaum Unterschiede bei den Berufswahlüberlegungen von weiblichen und männlichen Schülern fest. Es treten aber Unterschiede bei der sogenannten »Berufseinmündung« auf. So konzentrieren sich Mädchen immer noch auf relativ wenige Ausbildungsberufe wie die der Friseurin oder Verkäuferin. Mädchen bewerben sich öfter als Jungen um eine Lehrstelle, erhalten aber weitaus weniger Zusagen als die Jungen (v. ROSENSTIEL u. a., 1985). Diese Tatsache wird so gedeutet, daß nach wie vor für Mädchen Chancenungleichheit besteht. Der Wille zum beruflichen Engagement ist bei den Mädchen zwar vorhanden, wie ihre verstärkten Bemühungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz zeigen, aber sie müssen mit größeren Widerständen seitens der Betriebe rechnen. Entsprechend niedriger stufen die Mädchen dann ihre Chancen ein, überhaupt einmal beruflichen Aufstieg machen zu können.

HEINZ und KRÜGER verweisen auf die realen Benach-

teilungen der Mädchen auf dem eingeschränkten Arbeitsmarkt und lehnen die verbreitete sozialwissenschaftliche Erklärung durch die ›geschlechtsspezifische Sozialisations- these‹ ab. Diese besagt, daß die Mädchen sich in ihren Berufswünschen und ihrer Berufswahl auf ihre spätere Rolle als Hausfrau und Mutter einstellen und von daher kürzere und weniger qualifizierte Berufe anstreben. Diese Perspektive wird ihnen schon früh in der Familie übermittelt und ist dann prägend für das eigene Verhalten. Es ist zwar unbestreitbar ein immer noch verbreitetes Erziehungsziel, Mädchen auf ihre spätere Rolle als primär für die Familie Zuständige vorzubereiten. Es ist aber nicht unbedingt zwingend, daß die jungen Frauen diesen Lebensplan akzeptieren.

Die genannten wissenschaftlichen Untersuchungen verweisen dann auch auf die Struktur des Berufssystems, das sich als relativ inflexibel gegenüber individuellen Bedürfnissen erweist. So haben Frauen und Männer Ansprüche und Bedürfnisse, die nicht völlig in der Berufswelt befriedigt werden. Kinder und deren Erziehung ist zwar bisher weitgehend Frauensache gewesen, neueste Studien (FTHENAKIS 1985) zeigen aber, daß auch Männer sich stärker an der Erziehung ihrer Kinder beteiligen wollen. Dafür wurde das Schlagwort der ›neuen Väterlichkeit‹ geschaffen. An dem freudebringenden, aber zugleich mühevollen Prozeß der Kindererziehung wollen beide Geschlechter teilhaben, ohne dafür Einbußen in der beruflichen Laufbahn hinnehmen zu müssen.

Historische Aspekte der Frauenerwerbstätigkeit

FREVERT hat in ihrer kritisch-historischen Untersuchung der Lebensverhältnisse von Frauen in den letzten 200 Jahren diese am Maßstab des Gleichheitspostulats gemessen. Das Ziel – gleiche Rechte und Chancen für beide Geschlechter – ist ohne Zweifel näher gerückt: Spätestens seit 1792 wird in Deutschland öffentlich über Frauenemanzipation nachgedacht; seit 1919 ist der Gleichberechtigungsgrundsatz in der

Verfassung verankert, und seit 1945 werden tarif- und familienrechtliche Konsequenzen gezogen.

Dabei handelt es sich nun um Punkte, die vorzugsweise die rechtliche Stellung von Frauen betreffen, sie spiegeln aber keine konkreten Lebens- und Arbeitsbedingungen wider. Frauenarbeit ist keineswegs erst mit der Industrialisierung entstanden, wie es in vielen (Schul-)Büchern noch immer zu lesen ist.

Das Ausmaß weiblicher Erwerbstätigkeit hat sich rein quantitativ in den vergangenen zwei Jahrhunderten wenig geändert: zwischen 1882 und 1980 schwankte die Erwerbsquote bei den Frauen nur zwischen 30 und 35 Prozent. Allerdings fand die Beschäftigung in anderen sozialen Bereichen statt: So arbeitete die Masse der Frauen im 19. Jahrhundert in der Landwirtschaft, im Gesindedienst, als Tagelöhnerin oder als mithelfende Familienangehörige. In der zweiten Jahrhunderthälfte stieg die Zahl der Fabrikarbeiterinnen. Sie verrichteten dort aber selten die gleiche Arbeit wie die Männer. Sie konzentrierten sich in der Textilbranche, seit der Jahrhundertwende auch in Chemiewerken und in elektrotechnischen Betrieben. Frauen hatten im Vergleich zu den Männern die niedrigeren Löhne und die schlechteren Arbeitsbedingungen.

Der Erste Weltkrieg bewirkte ein Eindringen von Frauen in bisher nur den Männern vorbehaltenen Industriezweige wie Hüttenwesen, Metallverarbeitung und Maschinenbau. Frauen ersetzten die männlichen Arbeitskräfte, die eingezogen worden waren. Durch die Aufhebung der Arbeitsschutzbestimmungen verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen erheblich.

In der Weimarer Republik arbeiteten weniger Frauen in den haus- und landwirtschaftlichen Berufen. Berufe in Industrie, Handwerk und vor allem im Dienstleistungssektor gewannen an Attraktivität. Sekretärin, Stenotypistin und Verkäuferin galten als moderne Frauenberufe. Sie wurden von den einen als Inbegriff der Frauenemanzipation gefeiert, von anderen jedoch als Ausdruck neuer Abhängigkeiten kriti-

siert. Die Psychologin RÜHLE-GERSTEL (in: FREVERT, S. 173) z.B. bezeichnete den Beruf der Frauen im Büro als einen »halbseidenen Beruf... Ihrer wirtschaftlichen Situation gemäß Proletarierin, ihrer Ideologie nach bürgerlich, ihrem Arbeitsfeld zufolge männlich, ihrer Arbeitsgesinnung nach weiblich.« Frauen nahmen in den Büros im Gegensatz zu den Männern vielfach die untergeordneten und schlechterbezahlten Arbeiten wahr.

Die nationalsozialistische Ideologie räumte den Frauen wieder die Familie als vorrangigen Arbeitsplatz ein. Im Rahmen der nationalsozialistischen Autarkiepolitik sollten mehr Frauen in der Landwirtschaft beschäftigt werden. Insbesondere der Vorwurf an die nationalsozialistische Politik, sie sei frauenfeindlich gewesen, greift nach FREVERT zu kurz, da diese Politik unter den deutschen Frauen nicht wenige Anhängerinnen fand, die ihr Ziel – Vergrößerung des deutschen Reiches – unterstützten und die dafür eigene wie fremde Opfer in Kauf nahmen.

Schon früh ist in der Frauenbewegung die Kontroverse darüber entstanden, ob es denn überhaupt sinnvoll sei, die Frauen zu integrieren, d.h. in die männlich dominierte Berufswelt einzupassen oder aber für die Durchsetzung eher »weiblicher Werte« bzw. eine Veränderung der gesamten Gesellschaftsstruktur zu plädieren. Feministinnen sprechen von einer »Welt des Patriarchats«, der sie den Kampf angesagt haben. Die alte Streitfrage ist noch heute »vom Prinzip her« offen, auch wenn sich die Stellung der Frau gesellschaftlich und juristisch verbessert hat.

Trotz fortgeschrittener Berufsintegration der Frauen bestehen weiterhin Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Lebensperspektiven. Hausarbeit und Kindererziehung fallen immer noch schwerpunktmäßig den Frauen zu (SPIESS 1984). FREVERT charakterisiert die aktuelle Situation von Frauen als Paradoxon: Die reale Ungleichheit der Geschlechter wächst auf dem Arbeitsmarkt fast im selben Ausmaß, wie Frauen als Thema in den Medien gesellschaftsfähig geworden sind.

Weibliche Karriere in konventionellen Bahnen

In jüngster Zeit gibt es nun gehäuft Ratschläge für Frauen, wie sie Karriere machen können. Dabei haben kritische Gedanken an mögliche Veränderungen in der Arbeitswelt kaum Platz.

So wird 1985 in der Zeitschrift *Psychologie heute* von Forschungen berichtet, die die Behauptung ›Wer schön ist, ist auch gut und erfolgreich‹ stützen. Je anziehender ein Mensch wirkt, desto positivere Eigenschaften werden ihm zugeschrieben. Es gibt dabei auch eine geschlechtsspezifische Wahrnehmung: Gutaussiehende Frauen werden als weiblicher und attraktive Männer als männlicher eingestuft im Vergleich zu weniger schönen Vergleichspersonen. Die Psychologen CASH und JANDA vermuteten nun, daß hübsche Frauen bei Berufen benachteiligt sein könnten, für die ›typisch männliche‹ Merkmale wie Stärke und Durchsetzungskraft als Voraussetzung für den Erfolg angesehen werden. Ihre Forschungsergebnisse – sie befragten u.a. Personalberater und Manager – bestätigten diese Annahme: hübsche Frauen hatten nur einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Frauen bei traditionell weiblichen Berufen. Bei Positionen im höheren Management aber hatten die weniger attraktiven Bewerberinnen einen deutlichen Vorteil gegenüber den anderen. Entsprechend sieht dann auch die Empfehlung an Frauen aus, die in diesen Bereichen Karriere machen wollen: möglichst geschlechtsneutral bis maskulin zu erscheinen und bei der Bewerbung nicht zu schön auszusehen. Eine Betonung durch feminine und gepflegte Kleidung ist für künftige weibliche Führungskräfte der falsche Ratschlag. Dies wird nun als ungerecht empfunden, denn Männer brauchen ihre ›Maskulinität‹ im Büro nicht verbergen. Diese Ergebnisse zeigen die große Bedeutung, die dem äußeren Verhalten, dem ersten Eindruck beigemessen wird. Nicht das scheint zu zählen, was einer tatsächlich in einer Vorstandssitzung beizutragen hat, sondern das ›Wie‹ und das ›Wer‹ fällt stärker ins Gewicht.

Wie schwer es Frauen haben, Karriere in den herkömmlichen Bahnen zu machen, thematisiert noch ein anderer Beitrag in der Zeitschrift *Psychologie heute*. Dabei entwerfen die Autorinnen ASSIG und HOSS ein fast paranoisches Weltbild: »Erfolgreiche Frauen halten zusammen« ist ihre Aussage, und deshalb fällt den Frauen der Weg in die Chefetage so schwer. (Er ist im übrigen aber auch für Männer nicht immer leicht!) Deshalb wird Frauen empfohlen, sich eigene Informationsnetze zu schaffen. Der vielfach verbreitete Einwand, daß den Frauen die Qualifikation zur Führungskraft fehle, wird als Vorwand abgetan und als Ausdruck einer verängstigten Männerwelt gewertet. Die männliche Führungskraft hat ihre Position rein aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit erworben. Das bedeutet, daß die Autorinnen für die Führungskräfte das Leistungsprinzip verletzt sehen.

Entsprechend polemisieren sie auch gegen veraltete Moralvorstellungen bei den Frauen. Sie weisen nun genau die Tugenden zurück, die die amerikanische Psychologin Carol GILLIGAN als das große Plus der Frauen ansieht: daß Frauen mehr Wert auf zwischenmenschliche Beziehungen legen. ASSIG und HOSS vertreten vielmehr die Ansicht, daß, wer Karriere machen will, konsequent die eigenen Ambitionen verfolgen und sich nicht über Beziehungen zu anderen Menschen definieren sollte. Der Anwärter für die Karriere muß ein Lebenskonzept entwickeln, das »die eigene Person konsequent in den Mittelpunkt stellt«. Der Erfolg wird keinem geschenkt, und die »guten alten Hausfrauentugenden wie Ehrlichkeit, Vertrauen und Bescheidenheit« garantieren keinen Aufstieg, im Gegenteil, sie sind dem eigenen Fortkommen eher hinderlich. Gefordert werden vielmehr Strategien wie Initiative und Selbstbehauptung. Und wer dies etwa als »unmoralisch« empfindet, hat beim Erfolgsspiel keine Chance. Die abgeklärte Devise lautet schlicht: Erfolg hat seinen Preis – ebenso wie persönliches Wachstum.

Setzen Frauen nun diese Ratschläge in ihrem beruflichen Verhalten um, so erscheint es vollkommen illusorisch, daß

Frauen einmal ›bessere‹ Führungskräfte werden. Die junge Karrieristin verfährt wie der Mann.

Es sollen nun nicht die Tugenden weiblicher Selbstaufgabe beschworen werden, die gleichsam als Hoffnung für eine bessere Menschheit gedeutet werden. Was aber an den zahlreichen Tips für die weibliche Karriere so bedenklich erscheint, ist die Selbstverständlichkeit, mit der die herkömmliche Karriereleiter unterstellt und akzeptiert wird. Der Wunsch nach Veränderung der Berufswelt, der Wille, diese humaner zu gestalten bzw. nach Alternativen zu suchen, ist hier ausgelöscht. Es erscheint nahezu trivial, darauf hinzuweisen, daß auch nicht jedem Mann Erfolg und Karriere beschieden sind.

Selbständigkeit muß nun nicht immer zwingend in den konventionellen, vorgezeichneten Bahnen erfolgen. Dies zeigen die Gespräche mit Frauen in diesem Buch, die ihren eigenen Weg gefunden haben. Sie fallen vielleicht nicht in die extreme Kategorie der ›neuen Selbständigen‹ mit einem umfassenden Anspruch auf Veränderung. Sie sind aber auch nicht die zähneknirschenden Karrierefrauen, die sich ihren Platz in der obersten Führungsetage erkämpfen. Diese Frauen haben vielleicht manchmal Glück gehabt, sie haben aber in jedem Fall an ihren eigenen, persönlichen Interessen festgehalten. Sie können durch ihre Lebensgeschichte Mut machen, ohne gleichsam als glorreiches Vorbild erdrückend zu wirken.