

Wenn die Pharma-Managerin Manuela Hoffmann-Lücke jüngere Frauen für Führungspositionen coacht, dann stellt sie oft fest: „Es gibt eine Menge Frauen, die davon reden, gleichberechtigte Möglichkeiten haben zu wollen, die sie aber nicht wirklich annehmen. Das muss ich so brutal sagen.“ Die Frauen zögen sich zurück: „Erst wollen sie die Kinderbetreuung perfektionieren, später kümmern sie sich gern um sich selbst, mit Fitnessstudio und Nagelstudio.“

Hoffmann-Lücke ist Deutschlandchefin des Pharmaunternehmens Vifor, Vorgesetzte von 200 Mitarbeitern – und ihr Mann hat die Kinder großgezogen. Für beide hat das immer gut funktioniert, auch wenn Hoffmann-Lücke sagt: „Ich komme aus einem Haushalt, wo meine Mutter zu Hause war. Am Anfang schwang auch bei mir mit, dass ich gequack habe, ob der Mann mich ernähren kann – auch wenn klar war, dass ich das nicht brauche.“

Ihr Mann, Thomas Lücke, ist Lehrer. Er arbeitet, hat aber seine Stelle immer wieder aufgegeben, um der Frau nachzuziehen. Seine Rolle als erster Betreuer der Kinder hat er selbst immer akzeptiert. Doch er erzählt auch: „Ich habe viele Mütter getroffen, die zu Hause geblieben sind und ein strukturelles Problem dafür vorgeschoben haben: Der Mann verdient mehr. Ich habe das oft als Ausrede empfunden. Dahinter war das richtig gewollt, bei Männern wie bei Frauen.“

Da täuscht sich das Ehepaar nicht. Zwar gibt es Partnerschaften wie die der Hoffmann-Lückes, die kein Problem damit haben, wenn die Frau mehr verdient als der Mann. Doch es gibt auch eine größere Gruppe von Frauen, die als Hauptverdiener unglücklicher werden. So zeigen es Daten, die das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) für die F.A.S. ermittelt hat.

Die Zahlen stammen aus dem Sozioökonomischen Panel, Deutschlands größter Langzeitstudie zu den Lebensbedingungen im Land. Jährlich werden rund 30 000 Deutsche nach allen möglichen Aspekten ihres Lebens ausgefragt. Unter anderem werden die Befragten gebeten anzugeben, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit, ihrem Einkommen, dem Familienleben oder mit ihrem Leben insgesamt sind – und zwar auf einer Skala von 0 bis 10.

Dabei stellt sich heraus: Männer sind mit ihrem Leben am zufriedensten, wenn sie der Hauptverdiener sind und ihre Frau ein bisschen dazuverdient. Soweit ist das keine Überraschung. In diesem Lebensmodell bewerten allerdings auch die Frauen ihr Leben am besten. Am unglücklichsten sind beide, wenn das Einkommen größtenteils von der Frau stammt – was bei rund einem Viertel der Paare der Fall ist. Die Männer nehmen das sehr schwer, vielen Frauen gefällt die Situation allerdings ebenfalls nicht. Auf der Zehn-Punkte-Skala bewerten alle Hauptverdienerinnen zusammen ihr Leben durchschnittlich fast 0,3 Punkte schlechter als Frauen, die weniger verdienen als ihr Partner oder gleich viel. Das entspricht ungefähr dem Zufriedenheits-Unterschied zwischen Deutschland und Polen. Zwar sind Hauptverdienerinnen mit ihrer Arbeit und mit ihrem persönlichen Einkommen oft zufrieden, doch offenbar zahlen viele privat einen Preis, der ihnen zu hoch ist. „Anscheinend gibt es große Bevölkerungsgruppen, in denen Frauen mit dem Familienleben unzufriedener werden, wenn sie mehr verdienen – anders als die Männer“, sagt David Richter, Psychologe am DIW.

Seine Erkenntnis ist überraschend, aber nicht unplausibel. Indizien dafür gibt es schon lange. Gleich in mehreren Ländern hat sich herausgestellt, dass Paare in Umfragen das Einkommen der Frau gerne ein bisschen untertreiben, wenn es eigentlich etwas höher liegt als das ihres Mannes. In der Schweiz wurde vor kurzem eine Umfrage mit amtlichen Einkommensdaten verglichen. Dabei stellte sich heraus: Jedes dritte Paar, bei dem die Frau mehr verdiente, gab das nicht zu. Stattdessen nannten sie in den Umfragen ihre Einkommen so, dass die Männer als Hauptverdiener erschienen.

Auch in der deutschen Umfrage gibt es Signale, dass die Befragten das Einkommen der Frau eher untertreiben. Das zeigt nicht nur, dass Umfragen mit tatsächlichen Daten abgeglichen werden sollten, es sagt auch einiges darüber aus, welches Rollenbild in vielen Partnerschaften vorherrscht. Dass es in einigen Familien schwierig wird, wenn plötzlich die Frau Karriere macht, ist schon länger bekannt. Selbst beim Film wird ja gerne vom „Oscar-Fluch“ gesprochen: Die Beziehungen vieler Preisträgerinnen scheiterten bald nach dem Gewinn. Das geschieht zwar bei den männlichen Preisträgern noch häufiger, wie systematische Auswertungen gezeigt haben. Doch bei weniger prominenten Leuten ist nicht untypisch, dass die Karriere der Frau Schwierigkeiten auslöst. Selbst im egalitäreren Schweden konnten Ökonomen nachweisen, dass die Be-

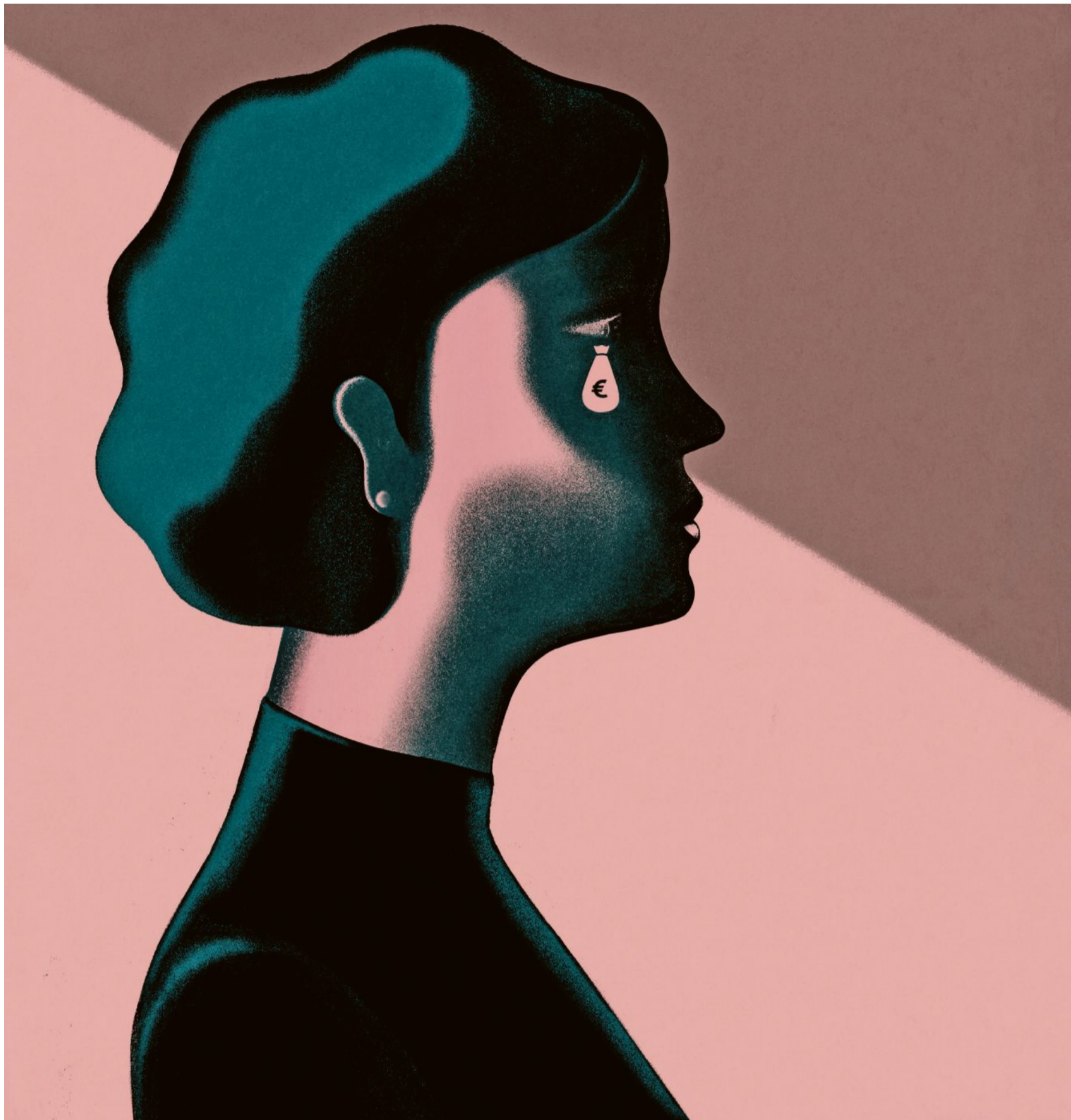


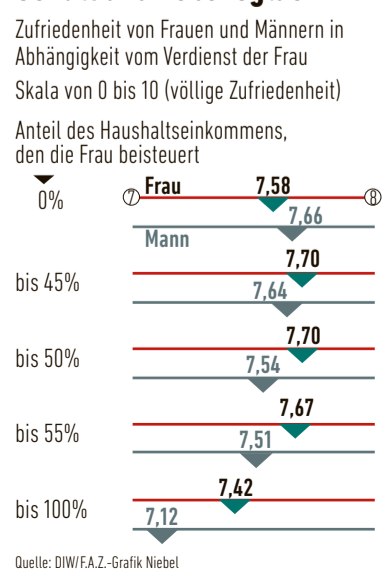
Illustration Carlo Giambarelli

Geld schlägt aufs Gemüt

Wenn Frauen mehr verdienen als ihre Partner, hadern sie oft mit ihrem Leben. Was ist da los?

Von Patrick Bernau

Gehalt und Lebensglück



förderung der Frau viele Ehen destabilisierte, die Beförderung des Mannes hatte dagegen auf die Ehen keinen Einfluss.

Was ist da los? Sitzen zu Hause lauter Machos, die unsicher werden, wenn ihre Frau sie überflügelt? Zumindest einige. Dazu kommt: Selbst wenn sie mehr verdienen als der Mann, übernehmen Frauen oft den größeren Teil von Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege der Angehörigen, wie die Berliner Soziologin Mona Motakef betont. Die Frauen verschwiegen dann in Gesprächen oft, dass sie die Hauptverdienerin seien.

Alein den Männern will die Psychologin Martina Lackner die Schuld aber nicht zuschieben. Sie hat vor einigen Jahren ein Buch herausgegeben, in dem Paare von ihrem Leben berichten, in denen die Frau die Hauptverdienerin ist. Ihre Erfahrungen haben sie dazu bewogen, weitere Tiefeninterviews zu führen. Die Hauptfrage: „Was ist der heimliche Widerstand von Frauen gegen Führung und Karriere?“ Das sei nicht nur die Angst, den Partner zu verlieren. Es gehe auch darum, was die Frauen als Kinder vorgelebt bekommen hätten und was ihre Freundinnen täten. „Als Außenseiter ist man alleine unterwegs.“ Viele Frauen müssten sich gegen ihre Herkunftsfamilie stellen, gegen ihre Freunde und mit Schuldgefühlen gegenüber den Kindern zurechtkommen. „Die Durchschnittsfrau ist nicht in dem Verständnis aufgewachsen, Karriere machen zu dürfen.“

Was Lackner sagt, können die großen Dating-Websites bestätigen: Es liegt nicht nur an den Männern. Die Datingseiten wissen ja sehr genau, wonach Männer und Frauen wirklich suchen. Da zeigt sich ein eindeutiges Bild: Dass der Mann die Familie ernährt, dieses Partnerschafts-Modell wird sowohl von Männern als auch von Frauen angestrebt. Viele Männer suchen unabhängig vom eigenen Alter fast klischeehaft nach jungen Frauen Anfang 20, so zeigte es eine Auswertung der Datingplattform OK Cupid. Dagegen sind es die Frauen, die sich besonders für den wirtschaftlichen Status in-

teressieren. „Was er/sie beruflich macht“ und „Ob er/sie in gesicherten Verhältnissen lebt“: Das waren für Frauen oft deutlich relevantere Kriterien als für die Männer, wie Auswertungen der Partnervermittlung Parship zeigen.

Nun könnte man all das für eine Privatsache der Paare halten. In der Praxis aber läuft schon lange die Initiative, mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen: Für Aufsichtsräte gibt es schon eine Quote, für Vorstände würde die Familienministerin sie gerne zur Pflicht machen. All diese Initiativen stünden in Frage, wenn viele Frauen die Chefesselle gar nicht haben wollten oder die nötigen Entbehrungen nicht auf sich nähmen.

Ist das Verhalten der Paare nicht rational, weil Frauen selbst für vergleichbare Arbeit weniger Geld bekommen als die Männer? Kaum noch. Wahr ist: Es gibt immer noch zu viele Betriebe, in denen Frauen diskriminiert und am Aufstieg gehindert werden. Wahr ist aber auch, dass sich das in vielen anderen Betrieben geändert hat. Ernstgemeinte Frauenförderprogramme gehören zumindest in großen Unternehmen zum guten Ton, schon allein weil die Unternehmen inzwischen um jeden Mitarbeiter kämpfen müssen. In der offiziellen Statistik des Statistischen Bundesamtes beträgt der Gehaltsunterschied auf vergleichbaren Stellen zwar noch sechs Prozent – doch die offizielle Statistik hat einen weithin unbekanntem Mangel: Sie ignoriert Elternzeiten. Die Statistik vergleicht Männer mit zehnjähriger Berufserfahrung mit Frauen, die vier Jahre Berufserfahrung und sechs Jahre Elternzeit haben. Wenn Ökonomen dieses Manko der Statistik beheben, dann kommen sie auf eine bereinigte Gehaltslücke von nur noch zwei Prozent.

Selbst unter den konservativen amerikanischen Juristen stellte sich vor kurzem in einer Studie heraus: Ambitionierte Frauen haben in den Kanzleien die gleichen Aufstiegschancen wie Männer. Am Anfang ihrer Karriere wurden alle Juristen gefragt, wie groß ihre beruflichen Ambitionen sind. Wer höhere Ziele hat-

te, investierte mehr Zeit und Engagement in den Beruf und machte folglich eher Karriere; und zwar fast unabhängig vom Geschlecht. Die Studie der französischen Universität Sciences Po und der London School of Economics zeigte: Einige Frauen verloren die Ambitionen schon früh im Berufsleben, weil sie sich Gerede anhören mussten, das ihnen zu abfällig war. Aber sie zeigte auch: Das Gerede hatte ansonsten keinen Einfluss auf die Beförderung der Frauen, und viele Frauen gingen auch ganz ohne abfällige Kommentare mit kleineren Ambitionen ins Berufsleben.

Wie schwer es in Frankfurt ist, Frauen in Chefpositionen zu hieven, das zeigte im vergangenen Jahr eine Studie der Europäischen Zentralbank (EZB) über ihre eigene Personalpolitik. Die EZB hat ein sehr formales Auswahlverfahren für höhere Positionen, deshalb ließ sich gut zeigen: Dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert waren, lag vor allem daran, dass sich so wenige Frauen bewarben. Das konnte erst ein Schwenk der Personalpolitik beheben. Eine großangelegte Informationskampagne war nötig, um wenigstens ein paar mehr Frauen für Chefposten zu interessieren. Bis heute kandidieren nur wenige Frauen, aber sie haben im Beförderungsverfahren inzwischen die doppelte Erfolgswahrscheinlichkeit wie die Männer.

Wer mehr Frauen in Führungspositionen haben möchte, muss also vielleicht weniger Augenmerk auf die Situation in den Betrieben legen und mehr auf das Privatleben und die gesellschaftlichen Normen. Schweden zeigt: Nicht jede Ehe muss scheitern, wenn die Frau Erfolg im Beruf hat. Als besonders karriereresistent erwiesen sich die Ehen, die von vornherein auf gleichmäßige Aufgabenteilung angelegt waren, in denen die Partner ähnlich alt waren und die Elternzeit halbwegs gleichmäßig aufgeteilt hatten. Es gibt also eine Gruppe von Frauen, die berufliche Ziele haben, entsprechende Männer heiraten und dann mit ihrer Karriere glücklich werden. Man darf nur nicht glauben, dass alle so wären.

EIN BALANCE-AKT



LESEN ODER TRÄUMEN?

VON BETTINA WEIGUNY

Die Wirklichkeit ist grausam. Das, liebe Leserinnen und Leser, müssen auch Sie hinnehmen. Denn wenn Sie diese Zeilen lesen, so muss ich Ihnen mitteilen, sitzen Sie einem Trugschluss auf. Sie meinen nur, den „Balance-Akt“ zu lesen, tatsächlich gibt es ihn gar nicht. Ungelogen. So habe ich es der „taz“ entnommen. Und die haben diese Wahnsinnskenntnis von einer Journalistin, die untersucht hat, in welchen überregionalen Zeitungen Frauen eine eigene Kolumne haben. Dabei hat sie zweierlei festgestellt: Erstens dürfen Frauen in der Regel keine Kolumnen schreiben. Von 42 Text-Kolumnen stammen nur sieben aus der Feder einer Frau. Die selbsternannte Forscherin kennt auch den Grund dafür: Eine eigene Kolumne ist eine Auszeichnung. Und eine solche wird zumeist Männern zugetragen. Weil eine Auszeichnung ein Privileg ist und ein Privileg mit Macht verbunden ist und Chefredaktionen immer nur Männer an die Macht lassen. Wenn Frauen ihre Sicht der Dinge als Kolumnistin verbreiten dürfen, dann nur online, weil online keine knappe Ressource ist, die Männer unter sich aufteilen, sondern quasi endlos. Da muss kein Mann wegen einer Frau verzichten. So weit, so logisch.

Zweitens dreht sich bei den wenigen Karla Kolumnas alles um den Bereich „Lifestyle“, also banale Dinge wie Mode, Reise, Kunst und Psychologie. Gedöns, wie unser geschätzter Altkanzler Schröder sagen würde. Keine einzige weibliche Kolumne, um es mal so zu formulieren, rechnet die Verfasserin der Wirtschaft zu.

Dieses Ergebnis lässt nur zwei Schlüsse zu: Entweder, diese Kolumne hier, prominent auf der Seite eins im Wirtschaftsteil der F.A.S. plaziert, wird heimlich von den männlichen Kollegen verfasst. Das wäre ein besonders perfider Zug der Machos. Mit der vermeintlich weiblichen Brille den arglosen Leserinnen und Lesern die Männersicht unterjubeln! Wie ein Wolf im Schafspelz, pfui.

Oder aber, Sie meinen, etwas zu lesen, was gar nicht existiert. Wer von Ihnen vermag schon zu erkennen, ob diese Kolumne hier wirklich so steht? Ob sie nicht nur ein Konstrukt Ihrer Wünsche und Phantasien ist, ein unvollkommenes Abbild der Idee einer Kolumne? Wobei wir an diesem Punkt die Wirtschaft verlassen und auf dem weiten Feld der Philosophie landen. Das aber ist ein Ding der Unmöglichkeit. Denn mit der Philosophie beschäftigt sich laut der Kollegin gar niemand, weder Kolumnisten noch Kolumnistinnen. Und das ist der wahre Skandal!

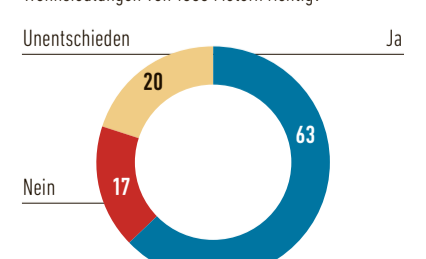
VOLKES STIMME

ABSTAND ZUM WINDRAD

INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH

Das von der Bundesregierung geplante Abstandsgebot von 1000 Metern zwischen Windrädern und Siedlungen stößt auf Zuspruch: 63 Prozent der Deutschen unterstützen die grundsätzliche Idee, 17 Prozent äußern sich ablehnend. 42 Prozent halten die konkrete Distanz von 1000 Metern für angemessen, 13 Prozent fänden auch einen geringeren Abstand in Ordnung, 25 Prozent fordern einen noch größeren Abstand.

Ist der Mindestabstand von Windrädern zu Wohnsiedlungen von 1000 Metern richtig?



Rund 1300 befragte Personen (Bevölkerung von 16 Jahren an). Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach/FAZ-Gratik nbl