KiWi

1920

**Das Buch**

Ungleiche Bezahlung, toxische Hustle Culture und sexistische Boomer-Chefs: Unter den Ungerechtigkeiten der Arbeitswelt leiden vor allem diejenigen, die weiblich sozialisiert wurden. Denn diese Sozialisierung hinterlässt Spuren und nagt an der mentalen Gesundheit. Viele Frauen fühlen sich wie unfähige Hochstaplerinnen, die Popkultur präsentiert ihnen problematische Vorbilder und Girlboss-Parolen in den sozialen Medien fördern Einzelkämpferinnentum. Kurz: Das Patriarchat ist längst nicht überwunden und strukturelle Ungleichbehandlung an der Tagesordnung.

In »Not Your Business, Babe!« erklärt Verena Bogner, wie man sich in der kaltherzigen Welt des Kapitalismus zurechtfindet. Sie berichtet von ihren eigenen Erfahrungen, spricht mit Expert*innen über Red Flags bei der Jobsuche und analysiert, wie Netflixserien und Popsongs unser Bild von arbeitenden Frauen prägen. Außerdem beantwortet sie die Fragen, die sie sich selbst immer gestellt hat: Wie können Frauen in einem fehlerhaften System solidarisch zusammenarbeiten? Welche Playlist sollte ich auf dem Weg zur Gehaltsverhandlung hören? Und wie lasse ich mich von dem Wahnsinn der Arbeitswelt nicht verändern, sondern bleibe ich selbst?

**Die Autorin**

Verena Bogner ist Journalistin und lebt in Wien. Über Popkultur, Feminismus und die Arbeitswelt schreibt sie unter anderem für den *Standard*, die *Glamour*, die Zeitschrift *Business Punk* und bei *FM4*. Bevor sie den Schritt in die Selbstständigkeit wagte, arbeitete sie für *VICE Austria* und *Broadly*. Außerdem ist sie Teil von *@galerie.arschgeweih*, dem größten deutschsprachigen Meme-Account mit Fokus auf deutscher Popkultur der 2000er.

Verena Bogner

# NOT YOUR BUSINESS, BABE!

**Alles, was du als Frau über die Arbeitswelt wissen musst**

Kiepenheuer & Witsch

Der Verlag Kiepenheuer & Witsch hat sich zu einer nachhaltigen Buchproduktion verpflichtet. Gemeinsam mit unseren Partnern und Lieferanten setzen wir uns für eine klimaneutrale Buchproduktion ein, die den Erwerb von Klimazertifikaten zur Kompensation des $CO_2$-Ausstoßes einschließt. Weitere Informationen finden Sie unter www.klimaneutralerverlag.de

1. Auflage 2023

© 2023, Verlag Kiepenheuer & Witsch, Köln
Alle Rechte vorbehalten
*Covergestaltung* FAVORITBUERO, München
Gesetzt aus der Bely, Cooper Black und Verdana
*Satz* Wilhelm Vornehm, München
*Druck und Bindung* GGP Media GmbH, Pößneck

ISBN 978-3-462-00502-8

## Inhalt

**Sprache, Blickwinkel und Anspruch dieses Buches** . . . . . 7

**Prolog** . . . . . 9

**It's not you, it's the patriarchy!** . . . . . 15
Das Märchen von der Einzelkämpferin . . . . . 17
Wir sind doch nicht alle gleich (selbstbewusst) . . 23
Sind wir in Wahrheit alle Hochstapler*innen? . . . 29

**I'm a Hustler, Baby** . . . . . 35
If it doesn't spark joy, remove it from your life . . 37
Die Geburtsstunde der Hustle Culture . . . . . 45

**OK, Boomer** . . . . . 51
Generation Snowflake sorgt für Ärger . . . . . 52
Die Lüge von den verweichlichten Generationen . 57
Weil es immer schon so war . . . . . 61

**Zeit, aufzugeben!** . . . . . 68
Die Great Resignation:
Mehr als eine gefühlte Wahrheit . . . . . 71
Bye bye, Hustle Culture! . . . . . 72
Nicht jede*r kann es sich leisten aufzugeben . . . 74
Die stillen Held*innen . . . . . 76
The Power of #QuitTok . . . . . 79
Ein notwendiger Wachstumsschmerz . . . . . 85

**My anxiety is chronic but my performance at work is iconic** . . . . . 90
Abgrenzung, Wut und Mental Load . . . . . 93
Mental Health & Miss Rona . . . . . 99
Selfcare: Die Lösung all unserer Probleme? . . . . . 103

**Was zur Hölle ist Empowerment?** ..... 111
Cardi, Taylor und Scully ..... 115
Kollektive Power durch Frauennetzwerke? ..... 120
Bad Vibes Only ..... 124

**Working Girls: Diese Pop-Narrative prägen uns** ..... 130
Girlboss Cruella gegen Sonnenschein Elle Woods 137
Die Faszination hinter den skrupellosen Frauenfiguren ..... 140

**Like a (Girl)boss** ..... 144
How to Girlboss ..... 146
Feminismus-Ausverkauf ..... 149
Hochmut kommt vor dem Fall ..... 154
Das böse Erwachen & ein kleiner Hoffnungsschimmer ..... 156

**Unsere Capitalist Queens** ..... 162
Die feministischen Scammerinnen ..... 167
Määäädchen, du kannst alles schaffen! ..... 171
Der Start-up-Girlboss ..... 177

**The Future is solidarisch!** ..... 184
Frauen halten zusammen! Oder? ..... 185
Brauchen wir eine kollektivistische Arbeitskultur? 190
Wir machen uns die Welt, wie sie uns gefällt .... 192
Was ist Erfolg? ..... 195

**Epilog** ..... 200
Danksagung ..... 203
Glossar ..... 205
Quellenverzeichnis ..... 209

# SPRACHE, BLICKWINKEL UND ANSPRUCH DIESES BUCHES

In diesem Buch spreche ich als weiße, privilegierte Cis-Frau über die Arbeitswelt – das ist mir bewusst und sollte auch den Leser*innen bewusst sein. Wenn ich von Arbeit berichte, dann insbesondere über klassische Lohnarbeit und über meine Erfahrungen in der Medienbranche. Ich bin überzeugt, dass die strukturellen Probleme, die in diesem Buch thematisiert werden, branchenübergreifend bestehen, und dass das, was ich erlebt habe, Teil einer kollektiven weiblichen Realität ist.

Ich bin ein klassischer verhätschelter Snowflake-Corporate-Millennial, wie aus einem Meme entsprungen. So viel Selbstreflexion muss sein. Das heißt aber nicht, dass ich eine allumfassende Sichtweise beanspruche.

Wenn ich über »Frauen« schreibe, dann meine ich übrigens nicht nur Cis-Frauen, also solche, die mit weiblichem Geschlecht geboren sind und

sich damit identifizieren, sondern FLINTA, also Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, trans und agender Personen, die von der Gesellschaft weiblich gelesen und somit im Patriarchat diskriminiert werden.

Dass Feminismus intersektional sein und somit Diskriminierungskategorien wie Rassismus, Ableismus und Klassismus berücksichtigen muss, und nicht nur für weiße Frauen da ist, soll an dieser Stelle auch gesagt werden. In diesem Buch wird der Begriff »Schwarz« großgeschrieben, da dadurch klar wird, dass es sich nicht um ein Wort handelt, das eine Farbe beschreibt, sondern um ein gesellschaftliches und soziales Konstrukt.

# PROLOG

»You better work, bitch«: Dieses Statement von Britney Spears könnte die Arbeitseinstellung, mit der meine Karriere in der Medienbranche begann, nicht besser auf den Punkt bringen. Ich wurde 1992 geboren – und bin somit Teil der Generation Y, die all jene umfasst, die zwischen 1981 und 1996 auf die Welt kamen. Mit Anfang zwanzig absolvierte ich gerade mein erstes grottenschlecht bezahltes Praktikum, in dem ich Unterlagen sortierte und die Bürohunde Gassi führte. Dass irgendetwas an den Arbeitsbedingungen nicht stimmte und ich damit meine Zeit nach allen Regeln der Kunst verschwendete, kam mir nicht in den Sinn. Im Gegenteil: Ich war zu dieser Zeit sogar dankbar für diese großartige Chance – denn wie alle, die schon einmal in ihrem Leben ein Praktikum absolviert haben, wissen, legt prekäre Arbeit den Grundstein für einen Lebenslauf, der jede*n zukünftige*n Chef*in umhauen wird.

Aber nicht nur ich hing in der Zwischenwelt

aus Studium, schlecht bezahlten Praktika und ausbeuterischen Jobs fest: Eine Freundin arbeitete neben dem Studium in einer Werbeagentur – und das mehr als hart. Sie schob regelmäßig Überstunden und betreute eigene Kund*innen, die ihr allesamt vertrauten. Sie erzählte mir den Tränen nahe davon, wie sie ihren Boss um eine längst überfällige Gehaltserhöhung gebeten hatte. Zum dritten Mal. Schon bei ihren ersten beiden Versuchen hatte er Gründe vorgeschoben, warum er sie nicht besser bezahlen könne: Er habe kein Budget für die Abteilung bekommen, und sowieso verdiene sie schon mehr als andere in ähnlicher Position. Dass Letzteres nicht stimmte, wusste sie natürlich. Jetzt, beim dritten Mal, antwortete er ihr, dass er selbst doch auch schon so lange keine Gehaltserhöhung mehr bekommen habe. Der Arme.

Der Gehaltserhöhung meiner Freundin stimmte er nach langem Hin und Her trotzdem zu: Sie könne gerne mehr Geld haben, dafür sollte sie aber im Gegenzug auch am Wochenende für Arbeitsaufträge zur Verfügung stehen.

Alles ganz normal, oder?

Dieses kleine »Oder?« hatte vor einigen Jahren noch keinen Platz in meinem Kopf. Ähnlich wie meine Freundin fügte ich mich den gängigen Abläufen und Erwartungen, die die Welt der Lohnarbeit an mich stellte – und ich hatte Erfolg damit. Im darauffolgenden Jahr ergatterte ich meinen ersten fixen Job, noch dazu bei einem absolut trendigen und angesagten Onlinemagazin, das für seine kontroversen und edgy Berichte bekannt war. Jackpot! Meine Texte wurden geklickt, ich fühlte mich selbstbewusst und hatte das Gefühl, nichts könne mich stoppen.

Lasst mich direkt zu Beginn mal brutal ehrlich sein: Zu dieser Zeit spielte Feminismus in meinem Leben überhaupt keine Rolle. Für mich lief es gut, ich hatte keinen Grund, mich mit etwas anderem als mir selbst, meinem Privatleben und meinem Job zu beschäftigen. Ich sah schlichtweg keinen Anlass, um über meinen eigenen Tellerrand zu blicken, weil ich das große Ganze, das System, in dem wir uns als Frauen bewegen, damals noch nicht verstand. Zusammenhalt unter Frauen kannte ich bloß in Form von »Sex and the City«-esken Frauenfreundschaften, strukturelle Nachteile von Frauen in der Berufswelt – wie zum Beispiel der Gender Pay Gap – waren weit von meiner Lebensrealität entfernt. Dachte ich zumindest. Eine Zeit lang lebte ich selig und selbstgefällig mit dieser Attitude, las Girlboss-Bücher, hörte empowernde Songs von Beyoncé und Britney Spears. Meistens erklärten sie mir darin, dass Frauen die Welt beherrschten (als ob) und wir alle makellose Wesen seien, die insgeheim einfach nur ihre eigene Macht ownen müssen, um Unglaubliches zu erreichen. Doch diese Art von Empowerment hatte Folgen: Meine Ansprüche an mich selbst stiegen, denn immerhin war ich eine unabhängige, junge Powerfrau, der alle Türen offenstanden, wenn ich nur wollte und ehrgeizig genug war! Zumindest gaben die Welt, mein Job und die Popkultur alles, um mir genau das zu vermitteln.

Die Schelle, die mir die Realität irgendwann verpasste, war umso härter. Sie traf mich, als ich realisierte, dass die Ungerechtigkeiten, die ich sah, erlebte und von Freund*innen erzählt bekam, keine Einzelfälle waren. Sie hatten System: Irgendwie fand ich es schon immer komisch, Kollegen (hier gendere ich bewusst nicht) zu beobachten, von denen ich

wusste, dass sie dasselbe wie ich verdienten, dabei jedoch nur einen Bruchteil meiner Arbeit leisteten. Und warum erntete ich komische Blicke, wenn ich pünktlich Feierabend machte und nach Hause ging, obwohl ich all meine Aufgaben erledigt hatte? Warum wurde die Person, die als Erste das Büro verließ, insgeheim als »arbeitsfaul« geframed? Wieso wehrten Chefs sich so vehement gegen Forderungen nach Gehaltserhöhungen von meinen Kolleginnen (auch hier gendere ich nicht!)? Und warum machten die meisten meiner Freund*innen ähnliche Erfahrungen wie ich, obwohl wir in unterschiedlichen Unternehmen und Branchen arbeiteten?

Bitte weitergehen, hier gibt es nichts zu sehen! Und schnell zurück an die Arbeit, denn wer hart arbeitet, kann schließlich alles schaffen!

Bis mir auffiel, dass hier irgendwas mindestens so faul war wie die Versprechen des Tinder-Schwindlers, vergingen einige Jahre. Erst nach und nach begann ich, mich für Feminismus abseits von hohlen Bossbabe-Statements und oberflächlichem Empowerment für privilegierte weiße Frauen zu interessieren, kaufte erste Bücher und eignete mir Wissen an, das ich zuvor ganz offensichtlich nicht hatte. Ich schäme mich nicht dafür, zu Beginn meines Arbeitslebens geglaubt zu haben, dass wir als Einzelkämpferinnen in der kapitalistischen Welt der Lohnarbeit bestehen müssen, um mindestens so erfolgreich zu sein wie unsere männlichen Kollegen. Keine von uns wird schließlich als Feminist Icon geboren.

Theoretisches Wissen über die Zustände im Patriarchat war für mich zwar augenöffnend, aber das alleine reichte noch nicht, um zu erkennen, wie Männer sich ganz offen-

sichtlich gegenseitig die Karriereleiter hochpushten, sexistische Witze rissen und uns in Meetings unterbrachen, ohne es überhaupt zu merken. Was mir auf meinem Weg viel eher geholfen hat, diese Mechanismen zu verstehen und sie das eine oder andere Mal auch zu bekämpfen, waren in erster Linie Verbündete. Die Frauen in meinem Umfeld, die mir regelmäßig einen Reality Check verpasst haben und mir auch heute noch jeden Tag zeigen, dass es etwas noch viel Besseres und vor allem Wichtigeres gibt als das persönliche Streben nach einer von Kapitalismus und Patriarchat bestimmten Definition von Erfolg und das Pleasen von entscheidungstragenden Männern. Nämlich gegenseitiges Empowerment, Zusammenhalt und Fürsorge für sich selbst und andere.

Die Verbündeten, von denen ich spreche, arbeiten hart, sei es in Führungspositionen, als Selbstständige, in klassischen 9-to-5-Jobs, als Mütter in Karenz. Sie beweisen Rückgrat und geben dabei einen Scheiß auf irgendwelche Schubladen, trendige Hashtags oder das eigene Ego – auch wenn vor allem Letzteres nicht immer einfach ist, wie ich aus eigener Erfahrung weiß. Von ihnen habe ich gelernt, was Zusammenhalt und Hilfsbereitschaft bedeuten, und dass man im Job auch seine Ziele erreichen, in einer patriarchalen Arbeitswelt bestehen und Kohle verdienen kann, ohne ein egoistisches, unsolidarisches und rückgratloses Arschloch zu sein, das seine*n Kolleg*innen die Türen, die man geöffnet hat, vor der Nase zuschlägt. Diesen Frauen, die zum Beispiel Veronika, Sinah, Theresa oder Karina heißen, widme ich dieses Buch.

Und genau so eine Verbündete wäre ich gern für andere Frauen. Denn hätte mir jemand, bevor ich als junge Frau ins

eiskalte Wasser der kapitalistischen Welt geworfen wurde, all diese Dinge gesagt und erklärt, wäre das ziemlich hilfreich gewesen.

»Work Bitch« und alle anderen Songs aus diesem Buch gibt's hier als Playlist:

# IT'S NOT YOU, IT'S THE PATRIARCHY!

»Es liegt nicht an dir, Baby«: Ich sage es nur ungern, aber insgeheim wissen wir alle, dass dieser Satz meistens Bullshit ist. Immer dann, wenn wir diese Worte von unserem aktuellen Love Interest in die DMs geballert bekommen, ist diese Floskel zumindest teilweise gelogen – aber immerhin lieb gemeint. In Sachen Patriarchat (also unserer von Männern dominierten Gesellschaft), Lohnarbeit und Feminismus würde ich mir wünschen, diesen Satz hingegen häufiger zu hören. Denn eins ist sicher: Für viele der Probleme, denen wir täglich begegnen, tragen wir keine Schuld. Um das zu verstehen, bedarf es unangenehmer, wachrüttelnder Erlebnisse, vielleicht Erzählungen aus dem Erfahrungsschatz anderer (immerhin ist man gegenüber anderen immer ein wenig verständnisvoller als gegenüber sich selbst) oder der Bereitschaft, sich mit der Welt um uns herum auseinanderzusetzen. Und dazu haben wir uns heute hier feierlich versammelt.

Als ich frisch in der Welt der Lohnarbeit gelandet war, war ich von dieser Erkenntnis in etwa so weit entfernt wie Donald Trump von dem, was wir gemeinhin als *Frisur* bezeichnen. Ich verstand mich damals weniger als Teil einer Gruppe, sondern sah mich gerne als Individuum. Ich brauchte niemanden außer mich selbst, um erfolgreich zu sein. Zwar struggelte ich manchmal mit Extra-Tasks, von denen meine männlichen Kollegen aus mysteriösen Gründen verschont blieben, kam jedoch nie auf die Idee, diese Erlebnisse auf mein Frausein zu schieben. Wer jammert, macht schließlich Umstände, nervt – und wird auch nicht befördert. Zumindest dachte ich das.

So wurde ich zum perfekten Businessbabe, ohne es zu merken. Ich passte mich an die Normen an, von denen ich merkte, dass sie von mir erwartet wurden. Ich nickte brav, wenn man mir Arbeit fürs Wochenende aufdrückte – und machte meine Arbeit zum Zentrum meiner Persönlichkeit und meines Lebens. Ich ignorierte strukturelle Ungleichheiten mehr oder weniger unbewusst, stellte mein Leben als Frau und den Einfluss, den es auf meinen Job hatte, hintenan, und wollte ganz einfach erfolgreich sein. Dass die Art von Erfolg, nach der ich strebte, von Männern definiert und von männlichen Verhaltensweisen geprägt ist, war eines der vielen Dinge, die ich gerne früher gecheckt hätte.

Eine erst mal banale Erkenntnis, die für mich im Laufe der Jahre jedoch vieles verändert hat: Die Ungerechtigkeiten, die wir als Frauen erleben, haben System. Sie dienen dem Erhalt des Status quo, sichern patriarchale Macht und zementieren vorherrschende gesellschaftliche Strukturen. Noch mehr:

Unser System könnte ohne diese Ungerechtigkeiten nicht bestehen.

Ein Beispiel aus der Sphäre der Care-Arbeit? Fürsorge, Kindererziehung und Hausarbeit sind notwendig, um unser System am Laufen zu halten. Diese Dinge verrichten vor allem Frauen. Sie sind für die Menschen in ihrem Umfeld da, pflegen beispielsweise alternde Angehörige und: Sie bekommen Kinder. Vor allem Letzteres ist für die Erhaltung des Systems besonders spannend, denn diese Kinder werden, wenn sie alt genug sind, wiederum ins Arbeitsleben einsteigen, bis sie vielleicht selbst Kinder bekommen … und so weiter und so fort.

Care-Arbeit ist also ganz klar ein Beitrag zum System, den vor allem Menschen mit Uterus und weiblich sozialisierte Personen leisten und der als selbstverständlich hingenommen wird. Diese Selbstverständlichkeit zeigt sich auch darin, dass Care-Arbeit oft geringgeschätzt – und noch wichtiger – nicht bezahlt wird. Übrigens: Würde Care-Arbeit plötzlich entlohnt, dann würde unser wirtschaftliches System innerhalb kürzester Zeit ins Stocken geraten.

## Das Märchen von der Einzelkämpferin

Das System, in dem wir leben, ist ein in jeglicher Hinsicht zu Tode individualisiertes. Es vermittelt uns nur allzu gerne, dass wir selbst unseres Glückes Schmied*in sind, während das Kollektiv immer mehr in den Hintergrund rückt. Die plakativsten Beispiele in this economy: Wenn DU morgen beim Kochen deiner Discounter-Nudeln den Topf auf den

Deckel setzt und so Strom sparst, löst du die Energiekrise 2022 im Alleingang. Wenn DU ab morgen dein Auto in der Garage stehen lässt, wendest du die Klimakatastrophe noch in letzter Sekunde ab. Wenn DU als Frau es an die Spitze deiner Abteilung schaffst oder eine Gehaltserhöhung bekommst, tust du mit deiner bloßen Anwesenheit Großes für den Feminismus.

Die Gesellschaft setzt beim Individuum an, um ein Problem zu lösen, das häufig auf viel höherer Ebene angegangen werden muss, und nimmt so strukturelle Probleme oftmals nicht als das wahr, was sie sind. Stattdessen wird Einzelpersonen die Schuld für Probleme gegeben, die eigentlich durch tief verankerte Denkweisen entstehen. Das ist ein ziemlich perfider Trick, denn so baden wir nicht nur die Konsequenzen struktureller Ungleichheiten aus, sondern uns wird auch indirekt eingeredet, dass wir sie aus der Welt schaffen können, wenn wir uns nur korrekt verhalten oder genug anstrengen. Dieses Mindset ist genauso stark in unserer modernen Arbeitskultur verankert wie im Mainstream-Feminismus der 2010er-Jahre. Dieser Feminismus vermittelt unter anderem die Vorstellung, dass es uns zu Hardcore-Feminist*innen macht, wenn wir als Einzelkämpfer*innen versuchen, Mechanismen wie den Gender Pay Gap auszuhebeln, also die Lücke zwischen den Löhnen von Männern und Frauen zu schließen. Aktuellen Berechnungen zufolge liegt der Gender Pay Gap in Deutschland bei 18 Prozent[1] und klafft damit weiter auseinander als die Beine von manspreadenden Mackern in der U-Bahn. Die Logik hinter diesem Ego-Feminismus: Wenn ich es schaffe, genauso viel zu verdienen wie mein Kollege – wie schlimm kann das Problem dann schon sein?

Schwierig ist, dass die Vertreter*innen dieser Logik es sich viel zu einfach machen, denn die Gründe, die die Wissenschaft für den Gender Pay Gap herausgearbeitet hat, sind vielfältig. Während in Österreich im Jahr 2018 47,5 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit arbeiteten, traf dies auf elf Prozent der Männer zu. Bei Frauen waren Betreuungspflichten der häufigste Grund (37 Prozent) für eine Teilzeitanstellung, während nur fünf Prozent der Männer aufgrund von Care-Arbeit weniger arbeiteten. Letztere entschieden sich eher wegen zusätzlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für eine Teilzeitbeschäftigung (rund 25 Prozent); eine Begründung, die nur auf acht Prozent der weiblichen Befragten zutraf.[2] Grundsätzlich verbringen Frauen mehr Wochenstunden mit unbezahlter Arbeit als Männer. Das liegt nicht an ihrem fehlenden Ehrgeiz im Beruf, sondern daran, dass immer noch mehr Frauen Betreuungspflichten nachgehen als Männer. In Deutschland arbeiten nur 28 Prozent der Frauen mit einem Kind unter sechs Jahren in Vollzeit – unter den Männern sind es ganze 92 Prozent.[3] Das zeigt deutlich, wie viel häufiger Frauen auch heute noch familiäre Betreuungspflichten wahrnehmen und dafür den Job zurückstellen. Eine Studie der Universitäten Princeton und Zürich zeigt außerdem, wie stark sich die Geburt eines Kindes auf den Gender Pay Gap auswirkt: Noch zehn Jahre nach der Geburt des ersten Kindes kann das Einkommen einer Frau in Österreich bis zu 51 Prozent unter dem liegen, was sie vor der Geburt verdient hat. Auf Männer trifft dies nicht zu.[4]

Ein weiterer möglicher Grund für den Gender Pay Gap ist außerdem die Tatsache, dass manche Jobs gesellschaftlich

angesehener sind und somit besser bezahlt werden als andere. Frauen arbeiten eher in jenen Berufen, die schlechter bezahlt werden, wie zum Beispiel in Care-Berufen oder im Bildungssystem. Aber was bedeutet »angesehen« in diesem Zusammenhang? Der »Comparable Worth«-Index untersucht, inwiefern eine geschlechtsspezifische Bewertung eines Jobs die Bezahlung einer Berufsgruppe beeinflusst. Also: Inwieweit wirkt es sich beispielsweise auf die Bezahlung von Grundschullehrer*innen aus, dass wir als Gesellschaft den Job »Grundschullehrer*in« als weiblich konnotieren? Der Index kommt unter anderem zu dem Schluss, dass der Job einer Grundschullehrerin und der eines Elektrotechnikingenieurs ungefähr gleichwertig sind, was Anforderungen, Belastungen und Verantwortung angeht. Dennoch verdient Letzterer etwa zwölf Euro mehr pro Stunde.[5]

Zwischen Juli 2011 und 2022 fehlten in Deutschland vor allem in »typischen Männer- und Frauenberufen« Fachkräfte, so zum Beispiel in der Pflege oder unter Handwerkern. In den Top 10 der Berufe mit besonders großem Personalmangel befinden sich ausschließlich solche, die klischeehaft entweder von Frauen oder Männern ausgeübt werden. Laut dem Informationsdienst des Instituts der Deutschen Wirtschaft sollten Unternehmen und die Politik daher mehr tun, um Geschlechterklischees aufzubrechen.[6] In sogenannten Männerjobs haben es Frauen besonders schwer, wie eine Studie nahelegt. Schon bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen werden Bewerberinnen diskriminiert: Mithilfe eines Experiments konnten Forschende feststellen, dass Bewerberinnen, die sich in Betrieben für typisch männlich konnotierte Jobs wie Mechatroniker als Azubis bewarben, schlechtere Karten

hatten als männliche Bewerber mit gleichen Qualifikationen. Umgekehrt hatten Männer, die sich für »Frauenjobs« bewarben, gute Karten.[7] Die »Feminisierung« bestimmter Jobs zeigt, dass Frauen nicht einfach nur mehr in männerdominierten Branchen arbeiten müssen, um mehr berufliche Erfolge zu feiern oder mehr zu verdienen. Im Gegenteil: Arbeiten vermehrt Frauen in typischen Männerberufen, sinken die durchschnittlichen Löhne in diesen Jobs. Ab einem Frauenanteil von 60 Prozent kommt es zu Einbußen.[8] Einer der Gründe: Frauen bringen ihre ohnehin schon niedrigeren Löhne quasi mit. Die Löhne der Männer in den jeweiligen Jobs sinken jedoch nicht – lediglich die der Frauen bleiben niedrig. Umgekehrt gibt es auch den Effekt, dass Jobs besser bezahlt werden, wenn mehr Männer eine Branche fluten, die zuvor eher Frauen vorbehalten war.

Trotz dieser erdrückenden Faktenlage gibt es Menschen da draußen, die sich an der neoliberalen Idee festklammern, dass wir als Individuen selbst für die Bekämpfung unserer »angeblich« systemischen Nachteile verantwortlich und all das nichts als faule Ausreden seien. Ob FDP-Politiker*innen wie Maren Jasper-Winter, Autor*innen wie Mirna Funk oder privilegierte US-Manager*innen wie Sheryl Sandberg, die ihren persönlichen Aufstieg als ultimativen Beweis dafür sehen, dass alles möglich ist; sie alle sind auf ihre eigene Art der Meinung: Wir wehleidigen Feminist*innen sollen aufhören, uns zu beschweren, und stattdessen die Probleme, die uns so stören, einfach im Namen der Selbstbestimmung in Angriff nehmen. Denn nur durch den Beitrag jedes und jeder Einzelnen könne sich das System je ändern, so die An-

nahme. Kurz gesagt: Ungleiche Bezahlung? Kein Grund zur Frustration und Resignation. Werde einfach selbst zur Geschäftsführerin und erhöhe die Löhne! Wie dumm, dass wir da noch nicht selbst drauf gekommen sind. Problem solved! Aber wie soll ich es zur Abteilungsleiterin schaffen, wenn ich beispielsweise unter strukturell verankerter Diskriminierung in Form des Promotion Gap leide, der festhält, dass Männer häufiger befördert werden als Frauen? Oder wenn immer bloß meine Kollegen die wichtigen Fortbildungen genehmigt bekommen?

Dass die Mär von der Einzelkämpferin zu kurz greift und systematische Zusammenhänge ausklammert, sieht auch Marita Haas, die seit Jahren im Bereich Gender Consulting mit Schwerpunkt auf Organisationsentwicklung tätig ist, in ihrer täglichen Arbeit: »Die Frauen, die ich befragt habe, haben immer darüber geredet, wie es ihnen als Individuen geht. Dass sie Beschränkungen erlebt haben, die durch die Rahmenbedingungen der Organisationen entstanden sind, und diese auch noch genderspezifisch sind – das war ihnen nicht bewusst.« Haas hat sich in ihrer Arbeit oft mit der Frage beschäftigt, wie unser Arbeitsumfeld so gewachsen ist, wie wir es kennen: männlich, streng hierarchisch, oft veränderungsresistent. Hier finde man laut der Beraterin immer noch Auswüchse von Organisationen wie dem Militär oder der Polizei vor, wo es genau festgelegte »Befehlsketten« oder »Informationsketten« gibt.

Ein weiterer Faktor, der die Strukturen und Hierarchien, die wir alle kennen, stark prägt: die Tatsache, dass viele Unternehmen eben immer wieder ähnliche Arbeitskräfte

rekrutieren und fortbilden. Es erhalten also vor allem die Menschen mehr Möglichkeiten und Perspektiven, die dem Bild der vorhandenen Belegschaft entsprechen. Das kann laut der Theorie der »reziproken Zuneigung« zum Beispiel daran liegen, dass man Menschen dann eher als sympathisch einschätzt, wenn sie einem selbst ähneln, weil man eher weiß, wie man mit ihnen umgehen muss. Also: Ein weißer Cis-Mann kann am ehesten mit einem anderen weißen Cis-Mann relaten. Somit stellen Unternehmen häufig immer wieder die gleichen Personen ein – und verfestigen dadurch im System verankerte Probleme, da Frauen oder People of Color möglicherweise keine Chance bekommen aufzusteigen.

Gehen Unternehmen oder Betriebe das Thema beispielsweise in Bezug auf einen höheren Frauenanteil an, werde laut Haas meist bei der individuellen Frau angesetzt: »In der Praxis habe ich beobachtet, dass wir oft Dinge machen, die das Individuum betreffen: Frauennetzwerke, Frauenförderprogramme, Frauen-Mentoring. Es wird weniger die Frage gestellt, wie der Rahmen aussieht, den wir setzen: Gibt es überhaupt gleichberechtigte Chancen für unterschiedliche Geschlechter?«

## Wir sind doch nicht alle gleich (selbstbewusst)

Der fehlende Fokus auf gleichberechtigte Chancen schlägt sich auch in den unterschiedlichen Erwartungen nieder, die in der Jobwelt an Männer und Frauen gestellt werden. Und

diese Erwartungen kommen nicht von ungefähr. Von uns Frauen wird im Job häufig verlangt, dass wir warm, fürsorglich, lieb und sozial sind, anderen gerne ein offenes Ohr leihen oder gleich die ganze Schulter zum Anlehnen; die Rolle der Arbeitsplatz-Mami, Work Wifey oder Work Bestie übernehmen. Achtet doch mal darauf, wie häufig von Frauen im Büro erwartet wird, dass wir Office-Geburtstage organisieren oder vor dem Meeting den Kaffee holen.

Übrigens sehen nicht nur Männer diese Verhaltensweisen als selbstverständlich an, sondern auch wir Frauen belasten uns oftmals untereinander mit solchen Erwartungen. Denkt darüber mal nach: Während die Männer ihr Business machen, weil es eben immer schon so war, beschäftigen wir uns damit, warum Karoline aus der Buchhaltung heute am Kaffeeautomaten so abweisend war und sich nicht wie sonst unsere Probleme anhören wollte. Oder mit der Frage, ob man die nette Kollegin mit dem völlig gerechtfertigten und sachlichen Hinweis auf einen kleinen Fehler denn nicht vor den Kopf gestoßen hat. Natürlich gibt es auch männlich sozialisierte Menschen, die im Job nicht nur einen auf dicke Hose machen, sondern die sich empathisch um ihre Kolleg*innen sorgen und Aufgaben im Büroalltag übernehmen. Aber es wird eben nicht automatisch von ihnen erwartet.

Wie die Expertin Andie Kramer im Wirtschaftsmagazin *Forbes* schrieb, bringt diese Erwartungshaltung Frauen wieder mal in die Bredouille: Unsere Chef*innen erwarten nämlich von uns, dass wir trotz unseres großen Herzens effizient bleiben und abliefern.[9] Kümmern wir uns um die Bedürfnisse unserer Kolleg*innen (oder falls wir in einer höheren Position arbeiten: Mitarbeiter*innen), kommen vielleicht die

Erwartungen unserer Vorgesetzten zu kurz. Und kümmern wir uns vorrangig um ebendiese Erwartungen, nehmen unsere Kolleg*innen uns möglicherweise als kaltherzig wahr. Und noch eine Sache lässt sich schon länger beobachten: Um in Branchen, die sehr stark von geschlechterabhängigen und traditionellen Rollenerwartungen geprägt sind, die Karriereleiter zu erklimmen, tun manche von uns Frauen was? Sie passen sich den Männern an, denn die sitzen schließlich am längeren Hebel. Like, wer's kennt.

Gefangen zwischen dem Klischee der fürsorglichen Nestbereiterin und dem Anspruch, nach den Spielregeln der Männer zu funktionieren, um erfolgreich zu sein: Für Frauen, die mit den widersprüchlichen Erwartungen kämpfen, die im Job an sie gestellt werden, gibt es nach der Meinung vieler ein Allheilmittel: Uns wird oftmals geraten – ob von Kolleg*innen, Freund*innen oder anderen vertrauten Personen –, dass wir doch selbstbewusster sein, unsere Zweifel hinter uns lassen und einfach »wir selbst« sein sollen. An diesem Ratschlag ist erst mal nichts falsch, denn ein gesundes Selbstbewusstsein ist wichtig – gerade für Frauen. Denn tendenziell unterschätzen Frauen ihre Leistung im Job, während Männer eher dazu neigen, sich und ihre Fähigkeiten zu überschätzen. Eine Studie des Bonner Instituts zur Zukunft der Arbeit ergab sogar, dass diese männliche Selbstüberschätzung der Hauptgrund (!) dafür sei, wenn Frauen Führungspositionen oder andere berufliche Meilensteine verwehrt bleiben.[10]

Die Annahme, dass Selbstbewusstsein die Lösung all unserer Probleme sei, egal ob im Job, im Umgang mit unseren Kör-

pern oder in Beziehungen, ist ein Trugschluss. Er lenkt die Schuld für die systemischen Probleme dieser Welt wieder mal auf uns und unsere Unzulänglichkeiten. So verschiebt sich der Fokus weg vom System und hin zur weiblichen Introspektion. Das Ganze nennt sich »Confidence Culture«, wie die beiden Soziologinnen Shani Orgad und Rosalind Gill in ihrem gleichnamigen Buch festhalten.

Wer von euch hat die Serie »Euphoria« gesehen? (Falls ihr sie nicht gesehen habt, solltet ihr sie schleunigst auf eure Watchlist packen.) In der Hype-Show gibt es eine Figur namens Kat – eine mehrgewichtige junge Frau, die von der unsicheren Teenagerin zum absoluten Vamp wird, die Liebe zu ihrem eigenen Körper entdeckt und schließlich anonym im Netz als Domina arbeitet. Ihr neu entdecktes Lebensgefühl hält jedoch gerade mal eine Staffel lang an, denn in der zweiten ist von ihrem Selbstbewusstsein nicht mehr viel übrig. In einer Szene tauchen rund um Kat plötzlich imaginäre Influencer*innen auf, die sie dafür beschimpfen, dass sie ihr Selbstbewusstsein wieder verloren hat – und bringen damit das Problem unserer Confidence Culture, die übrigens auch stark mit unserer Liebe für Selfcare und Selbstoptimierung zusammenhängt, auf den Punkt. Kat hätte doch einfach nur selbstbewusst genug sein müssen, um dem Fatshaming und dem immer noch problematischen Körperbild, das uns tagtäglich umgibt, standhalten zu können, oder? Liebe deinen Körper und zerschlage die gängigen Beauty-Standards, dann wird alles gut. Steh dir nicht schon wieder selbst im Weg!

Natürlich geht es den Forschenden, die den Begriff Confidence Culture ins Leben gerufen haben, nicht darum, uns zu

verklickern, dass Selbstbewusstsein etwas Schlechtes ist. Es ist gut und wichtig, selbstbewusst zu sein. Sich zu erhoffen, dass die richtige Portion Confidence Probleme wie unsere Body Issues oder sexistische Benachteiligung im Job löst, ist jedoch gelinde gesagt delusional. Und gefährlich. Denn was bleibt, ist wie so oft der bittere Beigeschmack, dass das eigentliche Problem bei uns selbst liegt. Ganz ehrlich: Als hätten wir nicht alle schon genug Schuldgefühle, die uns plagen, und Erwartungen von außen, denen wir entsprechen müssen.

Der Grat zwischen toxischer Confidence Culture und Empowerment ist denkbar schmal. Wie sollen wir einerseits empowert, uns unserer Macht bewusst und stark sein, und uns andererseits damit abfinden, dass unser Selbstbewusstsein nicht der Weisheit letzter Schluss ist? Es ist wichtig, hier zu unterscheiden: zwischen Handlungsfähigkeit und einer aktiven, gestalterischen Rolle, die wir in unserem eigenen Leben einnehmen wollen, und dem unrealistischen Anspruch, dass wir Probleme, die wir dem Patriarchat und seinem kleinen Bruder, dem Kapitalismus, verdanken, in uns selbst zu lösen versuchen. Empowert zu sein bedeutet nicht, perfekt zu sein. Empowert zu sein bedeutet vielleicht sogar, manchmal nicht selbstbewusst zu sein, sondern zu verstehen, dass unser Körperbild (wenn wir bei diesem Beispiel bleiben wollen) nicht unsere Schuld ist.

Auch in Bezug auf unsere Jobs wird uns Frauen oftmals gepredigt, dass wir eigentlich doch nur an unserem fehlenden Selbstbewusstsein scheitern würden – ihr kennt das bestimmt. Einer meiner Lieblingsbullshitsätze: »Verlange doch einfach das, was dir zusteht!« Aber was, wenn mir