

# Kind oder Karriere? Dilemmata der modernen Frau

Standpunkt und Appell anlässlich des  
10-jährigen Jubiläums des Studienkollegs zu Berlin

Susanne Schwarz

In meinem Berufsalltag beschäftige ich mich täglich mit der Frage, wie ich (oder besser die Organisation, für die ich arbeite) Menschen, speziell Frauen in Entwicklungsländern, zu einem erfüllten und menschenwürdigen Leben verhelfen kann. Obgleich Geschlechterdiskriminierung in diesen Ländern noch ganz andere Dimensionen annimmt, sind auch westliche und europäische Staaten weit von paritätischen und geschlechtergerechten Gesellschaftsverhältnissen entfernt. Vor allem in der Führungsriege in Politik und Wirtschaft sind Frauen nach wie vor weltweit unterrepräsentiert. Von 190 Staatsoberhäuptern sind nur 9 weiblich. Der weibliche Anteil in Parlamenten beträgt im globalen Durchschnitt nur 13 %. Im Privatsektor beläuft sich der Frauenanteil in Vorständen und im Topmanagement gerade einmal auf 15 oder 16 %.

Mit Sicherheit lässt sich eine Vielzahl von Erklärungsmustern für dieses Ungleichgewicht finden. Zwei davon möchte ich im Folgenden gesondert adressieren: die Vereinbarkeit von Karriere und Familie in unse-

rer Gesellschaft sowie unser generelles Verständnis von Führungsqualitäten einerseits und Familienfürsorge andererseits.

Vor allem die Vereinbarkeit von Job und Familie scheint nach wie vor zentral für den Karriereerfolg von Frauen zu sein. Die Politik antwortet darauf mit mehr oder weniger erfolgreichen Strategien. Das »Wiederaufforstungsprogramm« von Ursula von der Leyen, was dem geburtenschwachen Deutschland einen neuen Babyboom bescheren sollte, ist im Ansatz ein guter Versuch. So werden bei der Elternzeitregelung – neben der finanziellen Unterstützung – beide Partner in die Verantwortung bei der Kinderbetreuung genommen. Nichtsdestotrotz erfolgt die Lastenverteilung nach wie vor nach einer 80–20-Regelung – und in der Mehrzahl der heterosexuellen Paarbeziehungen bleiben die 80 % an dem weiblichen Teil kleben. Zudem ist die Elternzeit recht rigide auf einen Zeitraum von einem Jahr fixiert. Kürzere Betreuungszeiträume sind somit von finanzieller Unterstützung ausgeschlossen. Mir stellt

sich dabei die Frage: In welchem privatwirtschaftlichen Unternehmen kann es sich eine aufstrebende Führungsperson heutzutage leisten, eine 10-monatige Babypause einzulegen, ohne dabei eine Degradierung ihrer Position fürchten zu müssen? Letzteres gilt natürlich nicht nur für Frauen, betrifft sie aber häufiger als Männer.

Jene Paare, die sich dazu entschließen, ihrem Kinderwunsch nachzugehen, begegnen dann weiteren Barrieren. In Berlin innerhalb des ersten Lebensjahres des Säuglings einen Kindergartenplatz zu erhalten, scheint schier unmöglich zu sein. Zwar räumt der Gesetzgeber ein Anrecht auf einen Betreuungsplatz ein – jedoch erst nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Gerade Berufseinsteigerinnen, die in den ersten Jahren ihrer Karriere Sichtbarkeit innerhalb des Unternehmens erlangen und teils harte Arbeitszeiten in Kauf nehmen müssen, scheinen hier schon auf dem Einstiegslevel abgehängt zu werden.

So steht die moderne Frau – zugegeben etwas ratlos – vor der Entscheidung: Karrierelos Kinder? Kinderlos Karriere? Oder erst Karriere, dann Kinder? (Aufgemerkt, hier zeigt sich ein neuartiger Trend unter karrierehungrigen Frauen: Vor Kurzem wurde mir von einer Kollegin ans Herz gelegt, ich solle doch meine Eizellen einfrieren lassen, damit ich mir zur Not auch noch mit Ende Dreißig oder Anfang Vierzig meinen Kinderwunsch erfüllen kann). Ein Gesellschaftsmodell, in dem Frauen beides gleichzeitig haben können – Kind *und* Karriere –, scheint für viele schon gar nicht mehr zur Debatte zu stehen. Warum?

Neben der geschilderten Fehler im Design nationaler Familienpolitiken tritt hier ein viel tiefer liegendes Problem zu Tage: unsere grundsätzlichen Annahmen über geschlechtsspezifische Rollenmuster, aber auch über die *Verfasstheit* dieser Rollen. Ist Kinderbetreuung allein Frauensache? Und wer bestimmt, dass der Mann die Rolle des Brotverdieners übernehmen muss? Wer entscheidet darüber, wie eine gute Kinderbetreuung auszusehen hat? Oder was es heißt, eine *gute* Führungspersönlichkeit zu sein?

Bei der Diskussion um Frauen in Führungspositionen erlebe ich häufig, wie versucht wird, Frauen in bestehende Karriermuster einzupassen. Das ist oft geknüpft an die Vorstellung, dass ein(e) *erfolgreiche(r)* Mitarbeiter(in) beispielsweise immer erreichbar und stets an seinem/ihrer Arbeitsplatz verfügbar sein muss – eine Anspruchshaltung, die Personen, die eine Familie zu managen haben, nur schwer erfüllen können. Generell stellt sich mir hier jedoch die Frage: wollen wir – ob Mann oder Frau – ein solches Verständnis von Job, Führung und Karriere?

Ähnliches gilt für Männer und ihre Einbeziehung in die Kinderbetreuung. Zwar bemühen wir uns zu betonen, dass auch Männer in ihrer Vaterrolle mehr in die Verantwortung gezogen werden müssen. Väter, die das versuchen, werden jedoch jenseits aller Rhetorik nach wie vor eher belächelt beziehungsweise offen diskriminiert, so zum Beispiel bei der Inanspruchnahme von Elternzeit, aber auch bei der Vergabe von Sorgerechten.

Ich persönlich glaube nicht, dass Männer oder Frauen *biologisch* besser für einige gesellschaftliche Funktionen veranlagt sind als für andere. Vielmehr bin ich davon überzeugt, dass Stereotype und Rollenmuster *sozial* konstruiert sind. Und das ist – wie ich finde – die gute Botschaft für unsere Generation, bedeutet es doch, dass wir Rollenzuschreibungen und Gesellschaftsstrukturen zum einen aufbrechen, zum anderen aber auch deren Verfasstheit an sich verändern können.

Das Studienkolleg zu Berlin zeichnet sich durch junge, begabte Studierende aus ganz Europa aus, die noch am Anfang ihrer (potentiellen) Karriere stehen. Hand in Hand können wir unsere Gesellschaft von morgen mitformen – nicht nur, aber auch im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit. Ob durch die kritische Reflektion eigener Vorurteile und Denkmuster, den internen Austausch unter StipendiatInnen und Alumni, aber auch den externen Dialog mit PartnerInnen und FreundInnen des Programms – das Studienkolleg bietet einen einzigartigen Mikrokosmos, um solchen (revolutionären?) gesellschaftlichen Fragestellungen Raum und Freiheit zu geben!

In diesem Sinne: Herzlichen Glückwunsch zum 10-jährigen Jubiläum und auf weitere 10 Jahre hitzigen Diskussionsstoff!

Susanne Schwarz, geb. 1988 in Potsdam, studierte Politikwissenschaften an der Freien Universität Berlin. Im Jahrgang 2010/11 des Studienkollegs zu Berlin ging sie der Frage nach, welche wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Implikationen der Klimawandel in der Arktis hat. Susanne Schwarz arbeitet derzeit als Beraterin in der Gender and Development Unit der Weltbank in Washington D.C..

Dieser Text wurde veröffentlicht im Rahmen des zehnjährigen Jubiläums des Studienkollegs zu Berlin am 17. Oktober 2012, Berlin. [www.studienkolleg-zu-berlin.de](http://www.studienkolleg-zu-berlin.de).