

**Edda Ziegler**

**MehrWert. Impuls-Referat zur Vollversammlung der *BücherFrauen*,  
München, 5. bis 7. November 2010**

*„Jetzt am Morgen, ich und der Spiegel, bitzelnde Schläfen, Ringe unter den Augen. Was ich alles hätte werden können! Ja, was eigentlich? Und wie macht man das? Und wann ist man mit dem Was-Werden fertig? [...] Mit dreißig Jahren hatte ich schon mehr Jobs als meine Eltern in ihrem ganzen Leben.“*

So die Protagonistin eines eben bei DuMont erschienenen Buches von Anne Köhler mit dem Titel *Nichts werden macht auch viel Arbeit. Mein Leben in Nebenjobs*. Ob es sich um eine Fiktion handelt oder um einen direkt aus dem Leben gegriffenen Erfahrungsbericht, das bleibt offen. Berufliches Ziel der Protagonistin – jenseits der Nebenjobs, mit denen sie sich finanziell über Wasser hält - ist jedenfalls die Medienbranche, genauer: das Schreiben.

Ergänzend dazu möchte ich von meinen eigenen Erfahrungen berichten, mit anderen, konventionelleren Formen des Branchen-Einstiegs:

Vor drei Jahren, im Herbst 2007, feierte der 1. Jahrgang der Münchner Buchwissenschaft sein zwanzigjähriges Jubiläum. Der Abend führte mir, die den Studiengang mitbegründet und die Absolventen als Dozentin in den Beruf begleitet hatte, überdeutlich vor Augen, wie es mit den Berufskarrieren des Nachwuchses wirklich aussieht.

Dieser erste Jahrgang der Buchwissenschaft bestand - schon damals, 1987 - zu 88% aus Frauen (26 von 34). Das Spektrum der Berufstätigkeiten, die sie mit und nach dem Studium erreicht hatten, war beeindruckend; es reichte von der Verlags- und Sortimentsgründung über die Geschäftsführung großer Filialisten bis zur Abteilungsleitung in Verlagen, von freien und angestellten Wissenschaftspublizisten und Übersetzerinnen bis zu PR-Frauen und Lektorinnen jeder Couleur. Zugleich aber wurde mir bestürzend deutlich, wie stark die Karrieren der Frauen geprägt waren von der Tatsache, daß sie eben Frauen sind. Was aber heißt das?

Damit wären wir beim Thema: *BücherFrauen* – Arbeitsverhältnisse in der Buchbranche – *MehrWert*. Dazu gehört ganz wesentlich auch die Frage, was es heißt, in der Buchbranche als Frau unterwegs zu sein.

Ich habe das Vergnügen, Ihnen zur Eröffnung der Jubiläums-VV *20 Jahre BücherFrauen* die Ergebnisse der Studie zu präsentieren bzw. ins Gedächtnis zu rufen, die die *BücherFrauen* zu eben diesem Jubiläum in Auftrag gaben und die ich

mit initiiert habe. Die Ergebnisse sind mittlerweile in der Branche angekommen; sie haben in der Branchenpresse und in einschlägigen Foren eine breite Öffentlichkeit erreicht, sind vielfach diskutiert und kommentiert worden. Die Jubiläums-VV ist der Ort, diese Ergebnisse – nach Frankfurt – noch einmal zu präsentieren und v.a. die Konsequenzen für Bücher- und alle anderen Branchen-Frauen ins Auge zu fassen. Dazu habe ich mich letzte Woche noch einmal mit Romy Fröhlich, der Autorin für unsere Studie und Expertin v.a. für Forschungen zu den Beschäftigungsverhältnissen in der Medienbranche, zusammengesetzt, um ihre Sicht auf die Ergebnisse hierher zu transferieren.

Es sei noch einmal gesagt: Dies ist die erste, breit angelegte quantitative Studie zur beruflichen Situation von Männern und Frauen in der Buchbranche in Deutschland überhaupt. Teilgenommen haben 1234 Personen, 87% Frauen, 13% Männer. Damit ist die Studie zwar nicht repräsentativ, kommt aber zu Ergebnissen mit aussagekräftigen Tendenzen.

Mein Problem, wenn ich die Sache nun referiere, ist die für jeden Vortrag tödliche Zahlenlastigkeit des Themas: Statistiken, Grafiken, Prozentzahlen, absolute Zahlen – all das schreit nach einer Power-Point-Präsentation, genau das, was ich – aus kommunikativen Gründen - vermeiden will.

Ich versuche also, die Anzahl der Zahlen möglichst zu begrenzen und verweise auf die gedruckte Fassung der Studie, die Ihnen allen zugänglich ist. Schließlich haben Sie, die BücherFrauen, das Projekt ja finanziert. Die Lektüre ist sehr zu empfehlen!

Zunächst **die Voraussetzungen**, auf denen die Studie fußt, ihre **Grundbefunde** und **wichtigsten Ergebnisse**:

1. *Medienberufe, auch in der Buchbranche, gelten als Traumberufe*; sie werden vor allem aus intrinsischen, d.h. inneren, emotionalen Gründen gewählt, nicht aus extrinsischen, d.h. Gründen der Leistung und des äußeren Erfolgs. Die intrinsische Motivation gilt generell als leistungsfördernder, prägender und angenehmer als die extrinsische; und Frauen wählen auch ihren Beruf gern aus Leidenschaft.

2. *Medienberufe, v.a. der Journalismus, aber auch die Berufe der Buchbranche, sind von den gegenwärtigen ökonomischen Krisen und technischen Veränderungen stark betroffen*; viel stärker, als die in der Studie Befragten es wahrhaben wollen. Die Arbeitsplätze hier tendieren zum Prekären, d.h. sie sind gefährdet und schlecht und

immer noch schlechter bezahlt.

3. Diese *Prekarisierung* läuft parallel zur *Feminisierung* der Buchbranche. Ob zwischen beiden Phänomenen ein Zusammenhang besteht, ist ungeklärt, lässt aber viele Spekulationen zu, v.a., wenn man die Situation mit der in anderen Berufen mit ähnlicher Tendenz vergleicht, wie z.B. dem der Lehrerin, der Ärztin, der Professorin. Darauf wird noch zurückzukommen sein.

4. Der *Genderswitch*, also der Wandel hin zu einem v.a. von Frauen bevorzugten Beruf, ist in der Buchbranche längst Realität:

80% der Azubis sind weiblich; 64% der angestellten Lektorinnen und 75 % der Angestellten in den PR-Abteilungen. Aber: Wo sind, wo bleiben all diese Frauen?

5. Denn gleichzeitig ist ein *Woman drain* festzustellen, d.h., die Frauen verschwinden zwischen Ausbildung und Berufstätigkeit aus dem Berufsleben. Die Ursachen dafür sind unklar. Klar dagegen ist, dass das – so Fröhlich - ein volkswirtschaftliches Desaster ist und dass es nicht an der als Begründung immer gern ins Feld geführten familiären Doppelbelastung liegt. Denn: ein zentrales Ergebnis der Studie ist auch: 69% der befragten Frauen sind kinderlos.

### **Zu den Einzelergebnissen:**

*Die Hauptarbeitsfelder der Befragten* sind Lektorat, Vertrieb, Marketing und Werbung.

*Der Bildungsabschluss ist hoch:* 70% haben ein abgeschlossenes Studium (59% Geisteswissenschaften, 17 % Buchwissenschaft).

*Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation* ist generell hoch (60%), jedoch niedrig im Vergleich mit anderen Medienberufen (PR 80%, Journalismus 67%). Als möglichen Grund vermutet die Autorin die niedrigen Gehälter. 52% der Befragten planen denn auch, sich beruflich zu verändern, was als viel gilt; 11% haben vor, die Buchbranche ganz zu verlassen.

*Frauen unterschätzen ihre beruflichen Aussichten und Aufstiegschancen.* (Dazu

später, im Zusammenhang mit den neuesten Studien des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) mehr) und sie unterschätzen – das sei nochmals betont - den *Einfluss und die Tragweite der derzeitigen technisch-technologischen Veränderungen* für die Branche.

Nun zur Hauptsache, zum kleinen Unterschied, zu den **genderspezifischen Ergebnissen der Studie:**

Ihr Fazit ist, nach Fröhlich, ein Klassiker, der alles das bestätigt, was Sie und ich sich schon immer gedacht haben. Nun ist es also statistisch erwiesen:

*Klassiker Nr. 1:* die Chefetagen sind männlich. Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil.

10% der Männer, aber nur 4% der Frauen bekleiden Führungspositionen. 36% der Männer, aber nur 20% der Frauen haben Führungspositionen auf der mittleren Ebene (Abteilungsleitung). Nur in Arbeitsverhältnissen ohne Leitungsfunktion sind die Frauen vorn, mit 46% gegenüber 38% bei den Männern.

*Klassiker Nr. 2:* Bei den Berufseinsteigern einschließlich Ausbildungsverhältnissen gibt es sieben Mal mehr Frauen als Männer.

*Klassiker Nr. 3:* die Gehaltsunterschiede – in letzter Zeit auch in anderen Branchen und als grundsätzliches ökonomisches und gesellschaftliches Phänomen diskutiert, z.B. im *Studentenspiegel 2010* (SPIEGEL 41/2010):

Die Buchbranche gehört in Deutschland zu den vier Berufsgruppen mit den größten genderspezifischen Gehaltsunterschieden; besonders ausgeprägt sind diese in Verlagen.

Frauen in der Buchbranche verdienen durchschnittlich 28% weniger als Männer in gleicher Position. Diese Differenz liegt um 5% über dem aktuellen durchschnittlichen geschlechtsspezifischen Gehaltsgap in Deutschland (23%). Nur bei den Einstiegsgehältern und Teilzeitstellen gibt es in der Buchbranche keine Einkommensunterschiede. Ansonsten steigt die Differenz mit der Hierarchiestufe.

Bei höherem Bildungsabschluss verdienen Männer mehr, Frauen nicht.

Väter verdienen mehr, Mütter weniger als Kinderlose. Je länger die Babypause dauert, desto geringer wird das Einkommen.

Besonders drastisch sind die Gehaltsunterschiede bei Freiberuflern. 22% der befragten Frauen und 15% der Männer gaben an, selbständig oder auf Basis freier Mitarbeit tätig zu sein. Das Durchschnittseinkommen der Männer liegt bei etwa 4.000 Euro, das der Frauen bei etwa 3.000 Euro.

*Klassiker Nr. 4, das Alter.* Eine längere Verdienstzeit bedeutet in der Regel auch mehr Gehalt. Die Ergebnisse der Studie deuten jedoch darauf hin, dass dies nur für Männer gilt. Bei Frauen steigt das Gehalt nach dem 40. Lebensjahr kaum noch an, bei Männern dagegen schon. Ein Grund hierfür könnte sein, dass Männer erfolgreicher als Frauen um Position und Gehalt verhandeln. Frauen verhandeln zwar häufiger als Männer, doch diese sind, wie gesagt, im Ergebnis ihrer Verhandlungen tendenziell erfolgreicher. Warum? Die Gründe fürs eine wie fürs andere bleiben spekulativ.

Weitere signifikante Ergebnisse, die auch in der Branchenöffentlichkeit diskutiert wurden und ihre Spuren hoffentlich nicht nur in Worten sondern auch in Taten hinterlassen:

*Die Arbeitszufriedenheit:* Hier gibt es keine signifikanten Unterschiede – erstaunlich angesichts der Einkommensunterschiede!

Das Einkommen ist für die befragten Frauen nicht das wichtigste Kriterium für ihre Arbeitszufriedenheit, wichtiger sind ihnen vielmehr Erfolgskriterien, die als typisch weiblich gelten: Eigenständigkeit, gesellschaftlicher Sinn und Nutzen ihrer Arbeit, die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse einzubringen; sowie Anerkennung durch den Chef.

Dazu ein kleiner Exkurs zum Thema *Das bescheidene Geschlecht* (Titel in *Studentenspiegel 2010*), unterfüttert mit den Ergebnissen der neuesten, in der Presse viel diskutierten Studien aus dem *DIW*:

Die Ergebnisse dieser Studien sind erschütternd – und Ihnen sicher nicht unbekannt: Frauen schätzen das Einkommen, das sie für sich persönlich als angemessen ansehen, niedriger ein als das Einkommen, das Männer real erzielen und selbstverständlich auch niedriger als das Einkommen, das Männer sich als gerecht zuschreiben würden. Laut *Studentenspiegel* liegt der Unterschied bei Berufsanfängern mit abgeschlossenem Studium bei 20%. Und die besten 25% der

Frauen erwarten immer noch weniger Gehalt als die schlechtesten 25% der Männer. Begründet wird diese Geringschätzung des eigenen Arbeitswerts von den Frauen selbst mit dem Hinweis auf ihre geringere Leistung, wegen Doppelbelastung, bizarrerweise auch dann, wenn sie noch gar keine eigene Familie haben. Das gilt für alle Qualifizierungsgruppen, von der ungelerten Hilfskraft bis zu Akademikerinnen.

### **Fazit der Ergebnisse:**

Vorab: Die Ergebnisse können uns nicht wirklich überraschen. Doch sie weisen das, was alle die, die in der Branche unterwegs sind, seit langem beobachten, nun wissenschaftlich nach. Nun haben wir es endlich schriftlich:

- Die Buchbranche ist weiblich.
- Obwohl der *Genderswitch* schon lang zurückliegt, sind die Arbeitsbedingungen für Frauen hier noch immer nicht die gleichen wie für Männer, sondern schlechter.
- Männer haben oft höhere Positionen, obwohl sie in der Minderzahl sind.

Die gängige, in letzter Zeit im öffentlichen Diskurs um den beruflichen Führungsanspruch von Frauen häufig angeführte Erklärung für all das ist:

*Frauen hätten keine Lust auf Karriere* - eine derzeit in allen Medien verbreitete, viel diskutierte These. Die Frauen seien also selber schuld.

Karina Schmidt hat im Gespräch mit *Buchreport* betont, dass es schon sein mag, dass viele Frauen vor dem letzten Schritt in die Chefetagen zurückschrecken, weil ihnen die dort zurzeit herrschenden Arbeitsbedingungen zu zermürend sind. V.a. wenn man bedenkt, dass sie auch dort noch weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Es ist sicher richtig, dass Frauen keine Lust auf den Kampf in den üblichen Haifischbecken haben und auch nicht aufs geschickte Agieren in dem seit Jahrzehnten als überholt verharmlosten, aber noch immer sehr lebendigen, männlich dominierten Old Managementstyle.

Doch es ist ebenso richtig, dass Frauen Macht und gute Bezahlung sehr wohl zu schätzen wissen. Das jedenfalls betont die Autorin unserer Studie.

Warum aber klappt's dann nicht? *Es fehlen die Vorbilder!*

Das wird allseits betont; auch im neuen *Studentenspiegel*: das Fehlen von Frauen als Vorbilder in den Chefetagen gilt als gewichtiges Hindernis auf dem Weg zu gleicher Bezahlung. Weil es diese Vorbilder zu wenig gibt, werden Führungseigenschaften immer noch traditionell mit männlichen Werten assoziiert:

z.B. rational ist gut, emotional dagegen schlecht; hart ist gut, weich dagegen schlecht.

Studien wie die von McKinsey belegen jedoch, dass Unternehmen mit mehr weiblichen Führungskräften, in denen diese alten Strukturen und Wertekategorien aufgebrochen sind, viel erfolgreicher agieren als die traditionellen Männerteams.

*Der Arbeitsmarkt der Zukunft – so ein weiteres Fazit der Studie - bietet den Frauen neue Chancen.* Sie waren noch nie so gut wie jetzt. Und das trotz aller Wirtschafts- und politischen Krisen. Der Markt der Zukunft wird bestimmt sein vom Fachkräftemangel.

*Fachkräftemangel und Frauenquote*, die mittlerweile sogar die CSU, letzter Hort der Konservativen, als einzige Chance auf Wiederwahl für sich entdeckt und gegen massive Widerstände etabliert hat, enthalten Veränderungspotential und damit Chancen für Frauen. Darin sind sich Wissenschaft und Wirtschaftsgurus einig. Wobei die Kehrseite, die neuere Studien ebenfalls zeigen, nicht ausgeblendet bleiben soll: Sie zeigt für die junge Generation der unter 35Jährigen – branchenübergreifend - ein eher prekäres Arbeitsleben mit befristeten Verträgen, Niedriglöhnen und schlecht bis gar nicht bezahlten Praktika. Die viel und auch von mir eingangs zitierte *Generation Praktikum* wird zur *Generation Prekär*.

Und dennoch: Für die Frauen wird es künftig – so das Schlusswort der Autorin unserer Studie - auf ihr Bewusstsein und Selbstbewusstsein ankommen! *MehrWert* - der Titel der Studie und zugleich Thema dieser Tagung, bringt es auf den Punkt; *MehrWert*, das ist das bewusste Gegenteil, die Gegenrichtung zu den herrschenden ins Prekäre tendierenden Arbeitsverhältnissen, als Konsequenz aus den Ergebnissen der Studie.

Deshalb abschließend ein paar weiterführende Überlegungen; für die *MehrWert*-Tagung und für die berufliche Zukunft der Frauen in der Buchbranche:

**1** Der Arbeitsmarkt der Zukunft (s.o.) und seine Chancen für die Frauen: Wie passen die oben referierten widersprüchlichen Befunde zusammen?

Der Arbeitsmarkt der Zukunft enthält nur wirklich Chancen für Frauen, die bereit sind, wahrzunehmen und zu berücksichtigen, dass dieser Markt mit der unaufhaltsamen Digitalisierung massive technische und strukturelle Veränderungen bringen wird.

Was bedeutet das für die Karriereplanung?

Niemand wird sich auf vorhandenen Qualifikationen ausruhen können; ständige Neuqualifikation ist das Gebot der Stunde.

Frauen sind zwar die Zukunft der Buchbranche, aber, wie Fröhlich es formuliert, in einer Grundsituation von *winner among losers*.

Noch einmal zum leidigen Thema Frauenquote:

Die Diskussion ist von übervorgestern; selbst in der Politik wird sie schon seit 30 Jahren geführt. Trotzdem haben viele junge Frauen die Bedeutung der Quote offenbar noch immer nicht verstanden: Sie meinen immer noch, die Quote wäre schlecht, weil sie den neuen Job nun aus Quotengründen und nicht wegen ihrer persönlichen, individuellen Qualifikation und Qualität bekommen. Und deshalb lehnen sie die Quote ab. Ein fataler Fehlschluss!

Die Quote wäre in der Buchbranche überfällig. Wichtig ist, dass junge Frauen sich – unter diesen positiven Vorzeichen - auf die neuen Aufgaben, die sich ihnen künftig eröffnen könnten, vorbereiten, z.B. durch (s.o. Vorbilder) Mentoring-Programme für Führungskräfte.

**2 Überlegungen zum Zusammenhang von Prekarisierung und Feminisierung der Buchbranche, m.E. das wichtigste Ergebnis der Studie:**

Wie werden die Arbeitsbedingungen hier künftig sein? Ist, einen Zusammenhang zwischen beiden Phänomenen zu sehen, der pure Pessimismus? Oder handelt es sich dabei um einen Zufallsbefund? Historische Beispiele machen dem gegenüber skeptisch, so etwa die Entwicklung beim Lehrerberuf, bei Hochschullehrern /Professorenschaft, bei medizinischen Berufen wie Arzt und Apotheker.

Der Zusammenhang zwischen Prekarisierung und Feminisierung ist empirisch bisher wenig überprüft; dafür wären Langzeitstudien über 30 Jahre nötig. Die aber sind unbeliebt, weil teuer und nicht kurzfristig einsetz- und politisierbar.

Tendenziell gilt: Mit der Feminisierung von Berufen einher geht in der Regel ein *Downgrading* von Strukturen, eine Veränderung in den Teamstrukturen hin zu Verkleinerung, Abwertung, Marginalisierung. Das belegen zwei wissenschaftlich untersuchte Fälle aus den USA, der Lehrer- und der Apotheker-Beruf. Zu ergänzen (wenn auch statistisch nicht belegt) um die anderen oben genannten Berufe und – historisch gesehen – auch um den Beruf des Buchhändlers bzw. der Buchhändlerin. All diese Berufe haben mit ihrer Feminisierung Status und Einkommen eingebüßt und stoßen seither auf geringeres Interesse beim männlichen Nachwuchs.

Konkret nachzuweisen ist das - aktuell in Deutschland - am Beispiel der Hochschulprofessur: Hier sind die Gehälter bei Neueinstellungen in den letzten Jahren um 1000 € monatlich gesunken; außerdem wurde der sogenannte Mittelbau, feste Daueranstellungen für wissenschaftliches Personal, das die Professoren in Wissenschaft und Lehre unterstützt, massiv reduziert. Die Folge ist auch hier: Desinteresse beim männlichen Wissenschaftsnachwuchs.

Was folgt aus all dem für die Buchbranche? Die Feminisierung nützt der Branche. Weil dort, wo viele Frauen arbeiten, die Kosten der Arbeit sinken. Denn mit den Gehältern sinken auch die Ausgaben. Und hoch motivierte Mitarbeiterinnen erbringen trotzdem beste Leistung. Jedenfalls, so lange Frauen ihren Job v.a. aus den schon genannten intrinsischen Gründen wählen.

**3** In diesem Zusammenhang sei noch einmal an die Gehaltslücke in den Köpfen erinnert, die sich, wie die Studie zeigt, in den unterschiedlichen Gehaltsvorstellungen von Männern und Frauen schon abbildet, bevor sie dann auf dem Konto Realität wird. Worin sind diese unterschiedlichen Vorstellungen begründet?

Z.e. in der intrinsischen Motivation, im Katalog weiblicher Werte, in dem ganz oben Realitätssinn, Verwurzelung und soziale Verantwortung stehen. Aber auch im klassischen Fall einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung: *Wer wenig fordert, bekommt auch wenig.*

Als weitere Begründung gilt die Neigung der Frauen zum Understatement. Männer neigen zum Hochstapeln, Frauen zum Tiefstapeln (vgl. SPIEGEL, *Das bescheidene Geschlecht*). Das schlägt sich z.B. auch in Art und Erfolg von Gehaltsverhandlungen nieder.

Die männliche Strategie: Männer nennen bei Gehaltsverhandlungen in der Regel eine konkrete Zahl, häufig unter Verweis auf einen Bekannten im Unternehmen oder in der Branche.

Die weibliche Strategie: Frauen fragen meist, was im Unternehmen denn so üblich sei und akzeptieren das dann selbstverständlich.

**4** Damit wären wir beim nächsten hochaktuellen Thema: *Die Jungs und die Finanzkrise*: Was steckt hinter Alice Schwarzers medienwirksam platzierter These, dass alles, was *Lehman Brothers & Co* in letzter Zeit so vermässelt haben, den *Lehman Sisters* nie passiert wäre? Hat Schwarzer damit recht? Ist die Annahme realistisch, dass Frauen in Führungspositionen, wenn sie sie denn künftig

massenweise erreicht haben werden, sich den tradierten Kriterien und Verhaltensweisen nicht anpassen, sich also nicht traditionell männlich verhalten würden? Anders, als es – berühmtestes Beispiel aus der Politik - Mrs. Thatcher tat? Wissenschaftlich ist die Frage nicht so eindeutig zu beantworten wie Schwarzer das mit ihrem bekannten Gespür für Publicity tut im Hinweis auf die „Jungs, die’s versemelt haben“.

Frauen, sagt die Expertin Romy Fröhlich, gelten als ökonomisch erfolgreicher, weil sie weniger risikofreudig, weniger von Gier dominiert und empathischer sind. Die Zukunft, sagt sie weiter, gehört den gemischten Teams, gemischt nach Geschlecht, Alter, Herkunft. Diese Teams weisen die deutlichsten Erfolge auf, in jeder Hinsicht.

**5** Doch zurück zur Gegenwart, zum *Woman drain*, der Flucht der Frauen aus der Berufstätigkeit ins Private. Ein bedrohlicher Befund. Was hat es damit auf sich? Frauen lassen sich angeblich – so Psychologen und Hirnforscher - nicht gern auf Wettbewerbs-/Konkurrenzsituationen ein und fühlen sich in exponierter Position angeblich eher unwohl.

Weitere Aspekte, die Frauen als Hindernisse für ihr berufliches Fortkommen ansehen, sind das Ehegattensplitting, das berufliches Engagement von Ehefrauen bestraft statt es zu belohnen, sowie die bekannten Schwierigkeiten von beruflich erfolgreichen Frauen bei der Partnerwahl, weil frau gern nach oben heiratet und dort, wenn sie selbst schon oben ist, wenig Auswahl hat.

Und dann noch das leidige Thema *Kinder bzw. Kinderbetreuung*:

Dazu eine Botschaft von Frau Fröhlich an die *BücherFrauen*, eine Botschaft, die ich wörtlich wiedergebe:

„Mädels hört auf, die Probleme weiblicher Berufstätigkeit und Berufskarrieren an die Zahl der Kinderbetreuungsplätze zu binden. Das ist nichts als ein politisch gewolltes Ablenkungsmanöver! Und: Frau muss sich ggf. auch mal entscheiden. Frau kann nicht alles haben!“

In der Bindung von Berufstätigkeit an Kinderbetreuungsplätze manifestiert sich ein politisch gewollter Rückschritt, mit dem Ziel, die Geburtenrate nicht noch tiefer sinken zu lassen. „Das Bild der guten Mutter“ – so, wie es außer in Deutschland nur noch in Japan und Italien verbreitet ist, den Ländern mit den niedrigsten Geburtenraten - „ist der größte Feind der Fortpflanzung“, sagt dazu die französische Philosophin und Feministin Elisabeth Badinter, selbst Mutter von drei Kindern.

Doch auch, wenn frau nicht die ganz große Karriere mit Führungsrolle anpeilt: Der *Woman drain* ist Tatsache, ebenso wie eine seiner Vorformen, der mit unserer Studie klar benannte und quantifizierte Entschluss vieler Frauen, zumindest der Buchbranche den Rücken zu kehren.

Wo ist der Ausweg? Vielleicht liegt eine Möglichkeit, sich beruflich stabiler zu etablieren, ja in der Aktivität in Netzwerken?

Bisher haben Frauen – so noch einmal Karina Schmidts Statement im *Buchreport* - bei ihrer beruflichen Entwicklung hauptsächlich auf inhaltliche Qualifizierung gesetzt. Vielleicht könnte es für sie produktiver sein, das Augenmerk in Zukunft mehr auf Netzwerke und den Austausch dort zu richten: den Austausch über Verhandlungsstrategien, über Konfliktmanagement, über Formen positiver Selbstdarstellung – und über Geld. So könnte frau sich des Wertes der eigenen Arbeit stärker bewusst werden und die eigene berufliche Entwicklung zielstrebig angehen.

Die *BücherFrauen* sind ein solches Netzwerk, für alle Branchenfrauen; konkret hilfreich v.a. mit den Projekten *BücherFrauen-Akademie* und *Mentoring-Programm*. Daß dieses Netzwerk v.a. von Selbständigen, von Freiberuflerinnen genutzt wird, liegt nahe. Doch mehr aktive Ansprechpartnerinnen in den Unternehmen selbst, in Verlagen und Agenturen, in der Branchenpresse und im Börsenverein, wären gut, fürs Image wie für die berufspolitische Arbeit. Warum es nicht immer gelingt, diese Gruppe der Branchenfrauen zu aktivieren, ist nahe liegend, wäre aber trotzdem gelegentlich zu hinterfragen.

Schließen aber möchte ich nicht mit einer mea culpa-Geste, sondern mit dem Appell der *BücherFrauen* an die Männer in den Chefetagen der Branche, wie ihn Karina Schmidt bereits formuliert hat:

Es kann ja wohl nicht sein, dass in einer Branche mit einem Frauenanteil von rund 80% die Einkommen und Karrierechancen für Frauen immer noch so viel schlechter sind als für Männer. Will die Buchbranche nicht zu einem Berufsfeld werden, das die Frauen – obwohl hoch qualifiziert und bestens motiviert – nach ein paar Jahren wieder verlassen, weil sie nicht länger bereit sind, unter diesen Konditionen zu arbeiten, so muss sie ihrerseits aktiv werden, um ihre Fachkräfte zu halten. Es ist an der Zeit, die alten Strukturen aufzubrechen und tragfähige neue Konzepte zu entwickeln. *MehrWert* heißt die Devise!