

Conin-Ohnsorge / Lackner / Weinländer-Mölders

Männer an der Seite erfolgreicher Frauen

Side by Side an die Spitze



HAUFE.

Urheberrechtsinfo

Alle Inhalte dieses eBooks sind urheberrechtlich geschützt.

Die Herstellung und Verbreitung von Kopien ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages gestattet.

Männer an der Seite erfolgreicher Frauen

➤ 3 Zeilen Abstand

>

V2 Seiten anstandslos

>

ge_____

[illegible]

g · München ·

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Print: ISBN 978-3-648-12096-5 Bestell-Nr. 10293-0001

ePub: ISBN 978-3-648-12094-1 Bestell-Nr. 10293-0100

ePDF: ISBN 978-3-648-12095-8 Bestell-Nr. 10293-0150

Conin-Ohnsorge/Lackner/Weinländer-Mölders

Männer an der Seite erfolgreicher Frauen

1. Auflage 2018

© 2018 Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg

www.haufe.de

info@haufe.de

Produktmanagement: Bettina Noé

Lektorat: Nicole Jähnichen

Satz: kühn & weyh Software GmbH, Satz und Medien, Freiburg

Umschlag: RED GmbH, Krailling

Alle Angaben/Daten nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit.

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

Prolog	7
Vorwort von Claudia Obmann	9
Vorwort der Herausgeberinnen	13
1 Von der Zeit, dem Status quo und einer Führungsfrau –	
Einleitung in das Thema	17
Prof. Dr. Guido Friebe: Zeit – Stolperstein auf dem Karriereweg	17
Prof. Dr. Katrin Hansen: Wenn der »Gläserne Schuh« heftig drückt	23
Dr. Regina Hodits: Investieren wie ein Mädchen – nur etwas für Warren Buffett!?	30
2 Von Selbstentfaltung und Eigenständigkeit	37
Dr. Jürgen Scholz und Sandra Scholz: Ein erfolgreiches Team	37
Henning Franz und Claudia Franz: Wir tun uns gegenseitig gut	48
Martin Zaiser: Vom Ehemann zum Mentor und Unterstützer	53
3 Von der emotionalen und wirtschaftlichen Unabhängigkeit	59
Thomas Hochgruber und Nicola Hochgruber: Ein Paar auf Augenhöhe	59
Angelika Pohlentz: Mein Weg in den Aufsichtsrat	66
Michael Kleiter und Karin Mair: Frauen sind wichtig für Wirtschaft und Zivilgesellschaft	73
4 Von der Macht des Geldes	87
Henrike von Platen: Frauen mit Geld, Männer mit Imageproblem – weshalb Liebe auf Augenhöhe wirtschaftliche Unabhängigkeit braucht	88
Monika Schulz-Strelow: Warum wir Frauen in Führung brauchen!	93
5 Erfolg im Doppelpack	99
Dr. Ulrich Goldschmidt: Karriere als Partnererfolg neu definieren	99
Werner Conin: »Seite an Seite schaffen wir das!«	105
6 Rollentausch: Wenn der Mann kein Ernährer (mehr) ist	109
Christel Röttinger: Nur Mut!	110
Robert Egger: Der mächtige kleine Unterschied	119

7	Ortswechsel: Wenn Eine eine Reise macht ... kommt Mann dann mit?	133
	Nela Novakovic: Der Ruf der Ferne, oder: Wenn die Karriere über Grenzen geht	134
	Thomas Lücke und Manuela Hoffmann-Lücke: Home is where the family is	140
	Karl Schaeff und Prof. Dr. Helga Rübsamen-Schaeff: Powerpaar trotz räumlicher Trennung	148
8	Von fixen Rollen und Ausreißern	157
	Andreas Jeske und Doris Jeske-Kraft: Liebe auf den ersten Blick	158
9	Familienzeit versus Arbeitszeit	171
	Christina Kock: Vom Wettbewerb um Ressourcen in einer Partner- schaft, oder: Warum es so wenige »inverse« Karrieremodelle gibt	173
	Dr. Stefan Hartmann: Der Blick hinter die Kulissen – warum Arbeit- geber auch das private Umfeld ihrer Mitarbeiter kennen sollten	178
10	Side by Side an die Spitze: Unsere acht Erfolgsaspekte für Partnerschaften	185
	Aspekt Nr. 1: Selbstentfaltung und Eigenständigkeit	185
	Aspekt Nr. 2: Emotionale und wirtschaftliche Unabhängigkeit beider Partner	186
	Aspekt Nr. 3: Finanzielle Unabhängigkeit	186
	Aspekt Nr. 4: Karriereerfolg im Doppelpack	187
	Aspekt Nr. 5: Rollentausch	187
	Aspekt Nr. 6: Örtliche Autarkie	188
	Aspekt Nr. 7: Soziales Umfeld	188
	Aspekt Nr. 8: Familienzeit versus Arbeitszeit	189
	Ein Fazit	191
	Die Herausgeberinnen	193
	Danksagung	197

Prolog

Oft fragte man uns: Wieso, weshalb, warum dieses Buch? Die Antwort darauf ist einfach: Wir wollen Frauen in Führung bringen!

Frauen in Führung zu bringen, ist uns eine Herzensangelegenheit. So verschieden wir als Führungspersönlichkeiten in unserem jeweiligen Metier sind, so sehr eint uns das Bestreben, mehr Frauen in Entscheiderpositionen zu bringen und tradierte Geschlechterrollen infrage zu stellen. Dieses Anliegen haben wir auf verschiedenste Weise in den letzten zehn Jahren durch die Gründung von Netzwerken, in unseren Publikationen und Vorträge verfolgt und auch in unseren Berufen als Geschäftsführerinnen aktiv gelebt.

Auch wenn sich in dieser Zeit Einiges getan hat, um mehr Frauen in Führung zu bringen – so beispielsweise mit einer verbindlichen Quote im Aufsichtsrat – ist die Förderung von Frauen, wie Monika Schulz-Strelow, die Präsidentin von FidAr, Frauen in den Aufsichtsrat e.V., in ihrem Beitrag schreibt »derzeit kein ›echtes‹ Anliegen der deutschen Regierung und Wirtschaft«.

Wenn Frauen in Führung von Regierung und Wirtschaft übersehen werden, wie sieht es dann an der »Heimatfront« aus? Ist es dort besser? Welche Rolle spielen Männer an der Seite erfolgreicher Frauen? Fördern sie die Karriere ihrer Partnerin und wenn ja, mit welchen Mitteln? Die Studienlage zu diesem Thema ist bescheiden. Mehr als das: Sie ist nicht existent. Hinlänglich diskutierte Barrieren, warum Frauen es schwer haben, Karriere zu machen – Männernetzwerke, gläserne Decke, Kinderbetreuung oder fehlende Frauensolidarität – sind dabei nicht unser Fokus. Unsere Intention ist eine andere: Wir möchten bewusst den Mann unter die Lupe nehmen, der seiner Partnerin zur Seite steht, wir beleuchten echtes Side by Side an die Spitze.

Vorwort von Claudia Obmann



L. I. E. B. E. Diese fünf Buchstaben stehen für eines der ältesten Mysterien der Menschheit – und ein neues Paradox: Dem Grundbedürfnis eines jeden Menschen nach Verbundenheit und Nähe steht in modernen westlichen Gesellschaften ein starkes Streben nach Individualität entgegen, das sich besonders über den Beruf ausdrückt.

Selbstbestimmung, Gleichberechtigung, wirtschaftliche Unabhängigkeit. Vor allem Frauen sind es, die deswegen traditionelle Paarbeziehungen und Familienstrukturen hinterfragen,

in denen der Mann der Ernährer ist, beobachten Experten wie Jan Wetzel vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB): »Frauen bevorzugen stärker die partnerschaftliche Liebe. Sie sind die Treiber der Veränderung.« Im Rahmen einer großen WZB-Zukunftsstudie zum Thema Leben und Arbeiten hat Wetzel die Deutschen speziell zu ihren Vorstellungen in puncto Familie und Partnerschaft befragt. Und dabei den Wandel vom hingebungsvollen Liebesglück mit seiner Heimchen-am-Herd-Romantik hin zur Verbindung zweier willensstarker Partner auf Augenhöhe, die sich gegenseitig fordern und fördern, konstatiert.

Managerin, Vorständin oder Aufsichtsrätin statt Hausfrau. Doch wo Frauen aus ihrer klassischen Rolle ausbrechen, braucht es Mut, und zwar von beiden Geschlechtern. Wo SIE selbstbewusst sagt, »Das kann ich und das mach ich!«, braucht es IHN, der bereit ist zu erklären: »Das kriegen wir hin«. Um dann mit ihr gemeinsam Liebe, Partnerschaft, Glück neu zu definieren und Berufs- und Privatleben individuell so auszutarieren, dass beide zufrieden sind.

Das ist nicht immer so einfach, wie es vielleicht klingt. Erst recht nicht, wenn Kinder dazugehören. Denn nicht länger halten Ehegelöhne, gesellschaft-

liche Normen oder schlicht finanzielle Abhängigkeit zwei Menschen beieinander, sondern ständige Beziehungsarbeit ist angesagt.

Partnerschaftliche Liebe, die sich durch freundschaftliche Zuneigung, tiefe Verbundenheit und durch die gegenseitige Bereitschaft, bei der beruflichen Entfaltung behilflich zu sein, auszeichnet, ist das Zukunftsmodell. Doch Männer, die dazu stehen und noch dazu offen darüber sprechen, sind Pioniere – und schwer zu finden. Am Arbeitsplatz, dem bekanntermaßen größten Heiratsmarkt, sind sie echte Raritäten. Kein Wunder, denn in klassischen, hierarchisch geprägten Wirtschaftsunternehmen hat noch immer überwiegend der Alphamann das Sagen, der als Kind von Papa zuhause gelernt hat, »Alles hört auf mein Kommando«. Solche gesellschaftlich tief verankerten Vorstellungen lassen sich eben nicht so leicht abstreifen. Weder von Männern noch von Frauen.

Herrscher- und Heldentypen haben bei den unabhängigen und hochgebildeten Frauen von heute zwar ausgedient, dennoch sind die gesuchten Vertreter moderner Männlichkeit keinesfalls Weicheier oder devote Jasager. Ganz im Gegenteil. Auch sie wissen genau, was sie wollen. Und sie tragen gern Verantwortung, sind aber beruflich offenbar lieber ihr eigener Herr. Häufig wählen sie die Selbstständigkeit, arbeiten als Freiberufler, etwa als Arzt oder Anwalt, oder leiten eine Firma. Der Vorteil: Sie sind in kein Konzernkorsett gepresst und damit flexibler in ihrer Zeiteinteilung – ebenso wie in ihrer Vorstellungskraft, was alles möglich ist, um den eigenen Bedürfnissen und denen ihrer Partnerin gerecht zu werden. Denn auch Träume, Ansprüche, Ziele ändern sich ja im Laufe des Lebens. Und nur wenn es einem Paar immer wieder gelingt, miteinander Übereinstimmung zu erzielen, hält das die Beziehung lebendig. Alles kann, nichts muss. Was für Lust und Leidenschaft gilt, ist für die partnerschaftliche Liebe selbstverständlich.

Paare auf Augenhöhe, aber auch berufstätige Väter, die sich um Haushalt und Kinder kümmern, oder Chefs in Teilzeit: Es braucht männliche Vorbilder, so wie auch Mädchen und junge Frauen erfolgreiche Ingenieurinnen, Mütter im Spitzen-Management oder erfolgreiche Gründerinnen im Hightech-Sektor als Vorbild benötigen, um sich selbst für alternative Berufswege jenseits der typischen Frauentätigkeiten von Erziehung bis Pflege zu begeistern. Insofern ist es wunderbar, wie Frauen, ganz besonders aber Männer in diesem

Buch erstmals offen über ihre unterschiedlichen Bedürfnisse, Erfahrungen, aber selbstverständlich auch über Zweifel, Schwierigkeiten und Widerstände, vor allem aber von ihren partnerschaftlichen Lösungen berichten, die sie im In- und Ausland, mit Familie oder ohne gefunden haben. Dieser Perspektivenmix ist einzigartig! Den drei Herausgeberinnen Vanessa Conin-Ohnsorge, Martina Lackner und Angelika Weinländer-Mölders ist es mit diesem Buch gelungen, ein wichtiges, aber noch kaum erforschtes Thema aus der Tabuzone zu holen.

Und das Beste: Alle beteiligten Autoren machen uns Mut. Sie bestärken uns darin, dass sich der scheinbare Widerspruch von Liebe und Individualität mit Fantasie und Pragmatismus einfühlsam auflösen lässt. Und somit die partnerschaftliche Liebe keineswegs das Ende unserer romantischen Vorstellung von der »großen Liebe« voller Gefühl und Leidenschaft bedeuten muss.

Viel Freude und Inspiration bei der Lektüre wünscht Ihnen

Claudia Obmann
Karriere-Redakteurin Handelsblatt

Vorwort der Herausgeberinnen

Steht hinter jeder erfolgreichen Frau tatsächlich eine vernachlässigte Familie, ein eifersüchtiger Mann oder eine gescheiterte Ehe?

Zugegeben, diese Frage ist provokant. Doch wir haben sie gestellt. Die Partner von Frauen in Spitzenpositionen sind oft unsichtbar und noch häufiger schweigsam. Weder Herr Sauer, der Ehemann von Frau Merkel, noch Herr von der Leyen und schon gar nicht Prinz Philip sprechen über ihre Rolle als »Ehemann von«. Und es spielt ja in unserer liberalen, von Diversität geprägten Gesellschaft auch gar keine Rolle, welche Position ein Partner an der Seite eines erfolgreichen Menschen einnimmt. Oder vielleicht doch? Wir meinen: Ja! Dann nämlich, wenn es um Partner erfolgreicher Frauen geht, um Alpha-Frauen, die ihre Karriere nach Studium und Auslandsstationen genauso zielstrebig weiterverfolgen, wie ihre männlichen Kollegen es tun. Mit Kindern, mit Haushalt, mit Partner.

Einen Blick hinter die Kulissen einer Partnerschaft mit Frau in Führungsposition zu werfen, gleicht einem Einbruch in Alcatraz. Diesen Eindruck bekamen wir jedenfalls bei den Recherchen zu diesem Buch. Es wird schlichtweg gemauert. »Kein Kommentar«, war die Antwort auf unsere Frage nach dem Leben, dem Einfluss, dem Denken eines Partners an der Seite einer erfolgreichen Frau – und das mehr als 100 Mal verteilt über 24 Monate. Oder: »Das Thema ist uninteressant«, »Peinlich und zu intim«. Einige Frauen waren auch darunter, die eher an einem Honorar interessiert waren als an dem Thema an sich.

Leicht gemacht haben wir es uns mit diesem Buch also nicht. Weder in der Fragestellung noch in der Kontaktaufnahme zu potenziellen Paaren: Das konsequente Schweigen der Partner von Erfolgsfrauen spornte uns jedoch regelrecht dazu an weiterzumachen. Nicht aufhören! Durchhalten war die Devise. Wieder und wieder griffen wir zum Handy, schickten unser Exposé an bekannte weibliche Größen aus Politik, Sport, Medien, Wissenschaft und Wirtschaft. Immer wieder bekamen wir zu hören: »Kein Kommentar«, oder: »Das Thema ist sehr interessant, aber ...« Gerade aus diesem Grund möchten wir bereits an dieser Stelle Danke sagen: Danke an all unsere Autorinnen

und Autoren, die bereit waren, uns Einblicke in ihre Alltagsorganisation zu gewähren: mit Kindern, ohne Kinder, im In- oder Ausland, kurz vor dem Ruhestand oder mitten in ihrer Karriere.

»Männer können mit einem Karrierevorsprung ihrer Frau oft schlechter umgehen als umgekehrt«, sagt der Dortmunder Soziologe Prof. Dr. Michael Meuser 2008 im Spiegel-Beitrag »Das Schweigen der Männer«.¹ Dieser Artikel von Markus Deggerich ist bis heute einer der wenigen Medienberichte, die das Thema überhaupt behandeln. Die Wissenschaft scheint das Thema nicht zu interessieren. Und das trotz Bundeskanzlerin und verbindlicher Quote. Einen entspannten Umgang mit dem Thema Diversität und allem, was dies nach sich zieht, antiquiertes Rollenverständnis inklusive, scheint es in Deutschland und Österreich nicht zu geben.

Was läuft da schief? Diese Frage wollen wir in diesem Buch nicht beantworten. Das können wir auch gar nicht, denn unsere folgenden Paarporträts und Expertenbeiträge sind nicht repräsentativ, statistisch nicht verwertbar. Sie geben nur einen kleinen Einblick in das Leben von Männern an der Seite von Frauen in Führungspositionen. Wir möchten damit eine Diskussion anstoßen, Diversität nicht nur als Lippenbekenntnis, sondern als gelebte Realität zu verstehen – im Beruf genauso wie am heimischen Herd. Unsere persönliche Motivation, die hinter diesem Buch steht, ist klar: Wir möchten Frauen in Führung bringen. Vorbilder aufzeigen, die belegen: es funktioniert! Denn erst wenn alle Spitzenpositionen in den Schaltzentren von Wirtschaft und Politik paritätisch mit Männern und Frauen besetzt sind, bildet dies unsere Gesellschaft ab – erst dann leben wir Diversität. Allerdings fällt dieses Buch nicht in die Rubrik »Ratgeberliteratur«. Ganz bewusst setzen wir uns von den Hundertschaften an Titeln ab, die das fehlende Netzwerken, mangelnde Frauensolidarität und Stutenbissigkeit in den Vordergrund stellen. Unser genuiner Ansatz ist ein anderer: ein männlicher. Wir schauen uns den Mann neben oder hinter erfolgreichen Frauen an – denn Partner, so sind wir uns sicher, haben einen massiven Einfluss auf die Karriere von Frauen in Spitzenpositionen.

1 Deggerich, M.: Das Schweigen der Männer, Spiegel Special: »Das starke Geschlecht«, 1/2008.

Nicht von ungefähr ist die Klammer, die sich über alle Beiträge dieses Buches spannt, ein Side by Side, denn echte Parität und Partnerschaft erreicht man nur durch ein Seite-an-Seite. Doch wie denken die Männer an der Seite von Alpha-Frauen? Wie funktioniert ihr Alltag? Welchen Vorurteilen sind sie ausgesetzt? Wie managen sie Kind, Karriere und Partnerschaft? Mit diesem Buch schärfen wir den Blick für einen bislang im wahrsten Sinne des Wortes im Dunkeln gebliebenen Faktor in der Karriereplanung und -umsetzung von Frauen: den Mann an ihrer Seite. Mit diesem Experiment hoffen wir, eine Debatte anzustoßen zu diesem Thema, damit es seinen Weg in die Medien- und Forschungslandschaft und in die Wirtschaft findet.

»Side by Side« verstehen wir als private Initiative für eine meritokratische Wirtschaft mit mehr Frauen in Führungspositionen.

Wir freuen uns auf eine rege Diskussion und Ihre Meinung zu dieser Perspektive. Schreiben Sie uns – wir sind gespannt auf Ihre Meinung:

contact@martinalackner.com oder www.martinalackner.com.

Viel Freude beim Lesen der Beiträge!

Ihre
Dr. Vanessa Conin-Ohnsorge
Mag. phil. Martina Lackner
Dr. Angelika Weinländer-Mölders

1 Von der Zeit, dem Status quo und einer Führungsfrau – Einleitung in das Thema

Mit den folgenden drei Beiträgen möchten wir uns dem Thema »Männer an der Seite erfolgreicher Frauen – Side by Side an die Spitze« annähern.

Guido Friebele beleuchtet die drei größten Hindernisse, die Männer an der Seite erfolgreicher Frauen bewältigen müssen: Zeit, Normen und Erwartungen. Mit Karin Hansens Beitrag wagen wir einen kurzen Blick zurück in die Geschichte des Modells der sogenannten Hausfrauenehe und mit Regina Hodits gibt erste Einblicke in ihre Erfahrungen als Führungskraft in einer Männerdomäne und in ihr Alltagsmanagement mit Mann und Kindern.

Prof. Dr. Guido Friebele: Zeit – Stolperstein auf dem Karriereweg

Warum gelingt es manchen Frauen erfolgreich im Beruf zu sein, während andere auf dem steinigen Weg zur Karriere aufgeben? Dieses Buch dokumentiert unterschiedliche Partnerschaftsmodelle, die es Frauen ermöglichen, ihr Potenzial auszuschöpfen. Was auffällt ist, dass die zu Wort kommenden Männer sich nicht zu »opfern« scheinen. Einige von ihnen sind selber in Führungspositionen, andere äußern sich zufrieden, selbst wenn sie geringeren Status und Einkommen haben. Dies steht im klaren Kontrast zu dem, was man von vielen Partnerinnen erfolgreicher Männer hört: »Ich hätte so gern Karriere gemacht, aber das ging nicht, denn ich musste ihm den Rücken freihalten und mich um die Kinder kümmern«. Es hat den Anschein, als verhielte sich der Mann an ihrer Seite anders als die Frau an seiner ...

Wie schaffen es einige wenige Frauen und Männer, gemeinsam Seite an Seite ihren Karriereweg zu gehen? Welche Hindernisse überwinden sie, an denen andere scheitern? Warum sind diese Karrieren, zumindest in Deutschland, so selten? Und was kann jeder dafür tun, dass sich Mann und Frau gemäß ihrer jeweiligen Präferenz entwickeln können?

Es gibt – mindestens – drei Hindernisse und sie haben alle einen Ursprung: Man kann innerhalb der Partnerschaft nicht davon ausgehen, dass der oder die andere bereitwillig die eigene Karriere opfert, zumindest nicht, wenn der andere ein Mann ist. In den meisten Familien, in denen sowohl die Männer als auch die Frauen ihre Karriere verfolgen, wird verhandelt, dass sich die Balken biegen: Wer steht morgens als erster auf, um die Kinder für die Schule fertig zu machen, wer überprüft die Hausaufgaben, macht die Fahrten zum Sport, Musikunterricht oder zu Kindergeburtstagen? Wer darf wann wie viel arbeiten, auch am Wochenende? Wer hat ein offenes Ohr für die beruflichen Probleme des anderen, obwohl er doch selbst genug Probleme hat? Kann ich, darf ich ein lukratives und interessantes Jobangebot annehmen, auch wenn es mit sich bringt, dass ich nicht jeden Tag, morgens und abends zu Hause bin, um mich um die Familie zu kümmern? Es geht bei diesen Fragen immer um die knappste aller Ressourcen: Zeit. Derjenige, dem es in der Partnerschaft gelingt, mehr Zeit für seine Karriere »heraus zu verhandeln«, wird auch die besseren Aussichten auf eine Karriere haben, denn die Hauptwährung für eine Karriere ist – neben dem IQ und der Gesundheit – die Zeit.

Hindernis Nr. 1: Geld

Zeit ist aber auch Geld, und genau hier liegt das erste Hindernis. Solange Frauen bei gleicher Qualifikation weniger Geld verdienen, solange sind sie auch in den privaten Verhandlungssituationen über die Frage »Wer macht was und wie viel Zeit bleibt für den Beruf?« benachteiligt. Wenn eine Stunde Arbeitseinsatz im Beruf einer Frau bei gleichen Qualifikationen weniger monetären Ertrag für die Familie bringt als eine Stunde des Mannes, so wird die Frau weniger Verhandlungsmacht in der Partnerschaft haben. Dies kann zu einer Abwärtsspirale führen, denn geringerer Zeiteinsatz im Job zieht dann auch weniger Erfolg nach sich. Ob es uns gefällt oder nicht, in Spitzenpositionen geht es vor allem darum, wer mehr Zeit einsetzen kann. Deshalb sind auch Gesetzesinitiativen so wichtig, welche die gleiche Bezahlung für den gleichen Job anstreben, denn sie berühren in erheblichem Maße die Durchsetzungsfähigkeit gleicher Chancen durch die verbesserte Verhandlungsposition in der Familie. Erfreulicherweise haben sich die Unterschiede in der Bezahlung zwischen Frauen und Männern in den vergangenen Jahrzehnten verringert, zumindest in den Spitzenpositionen der Gesellschaft. Große Un-