Einleitung

Wir sind Funktioniererinnen. Nicht alle, nicht immer, selten aus bewusster Entscheidung, aber nichtsdestotrotz. Wir halten die gesellschaftliche Maschinerie am Laufen, auch und gerade bei der Arbeit. Wir lächeln, obwohl wir müde sind und genervt, wir sagen ja, wenn eine Zusatzaufgabe erledigt werden muss, die keiner machen will, wir umgehen den Konflikt, damit sich alle wohl fühlen und wir arbeiten doppelt so hart, damit uns ja niemand vorwerfen könnte, wir wären weniger kompetent. Und weil sich dieses Funktionieren-auf-Teufel-komm-raus bis in die kleinste Körperzelle eingenistet hat, merken wir meist gar nicht, was wir da tun. Denn es fühlt sich natürlich, normal, gar »instinktiv« an. »So sind wir Frauen eben...« Aber warum? Und welchen Preis zahlen wir dafür?

Dieses Buch wendet sich an alle Frauen, die gewohnheitsmäßig funktionieren – und dabei immer wieder an ihre Grenzen stoßen, die Unglaubliches leisten, aber erschöpft sind und gleichzeitig wütend; die unter der Funktioniererin leiden, jedoch (noch) keinen gangbaren Ausweg sehen. Es soll sie darin ermutigen und bestärken, auch mal *nicht* zu funktionieren, indem es aufzeigt, dass das Funktionieren und die oftmals damit einhergehende psychische Belastung nicht der »weiblichen Natur« entspringen, sondern klare, empirisch erforschte Ursachen haben. Ursachen, die mit sexistischen Strukturen und einer problematischen kulturellen Logik zu tun haben und die damit *veränderbar* sind. Dass die Funktioniererin als kulturelles Ideal erheblichen Schaden anrichtet und dringend entthront werden muss, steht außer Frage. Dafür müssen wir erstens besser verstehen, woher es kommt und wie es aufrechterhalten wird und zweitens, was wir tun können, um alternative, psychisch nachhaltigere Umgangsweisen zu etablieren. Beiden Fragen gehe ich in diesem Buch nach; in erster Linie in meiner Eigenschaft als Wissenschaftlerin, aber auch als Frau, Tochter, Mutter, Künstlerin, und ja, Funktioniererin. Die vielleicht zunächst enttäuschende Nachricht ist: Auf der individuellen Ebene allein lässt sich das Funktionieren kaum abschaffen. Die psychische Veränderung muss mit einem Struktur- und Kulturwandel einhergehen. Die gute Nachricht ist:

© 2026 W. Kohlhammer, Stuttgart

Viele Funktioniererinnen sitzen an wichtigen gesellschaftlichen Schalthebeln; sie können gezielt Einfluss nehmen, als Vorbilder für jüngere Kolleginnen fungieren und Arbeitsbedingungen bewusst (um)gestalten.

Meine Entscheidung, 2015, sechs Jahre nach Abschluss meines Psychologiestudiums, an die Universität zurückzukehren, um zu promovieren, war in nicht unerheblichem Maße dem Bedürfnis entsprungen, meine eigenen Erfahrungen besser zu verstehen. In diesen sechs Jahren war ich – zunächst in Toronto, dann in Berlin – verschiedensten Gelegenheitsjobs nachgegangen, um endlich meinen Traum einer Musikkarriere zu verwirklichen. Dieses »Experiment« endete mit meiner Teilnahme an *The Voice of Germany* und einer daran anschließenden tiefen Sinnkrise. Ich fing an, Sozialtheorie zu lesen, und entdeckte die kritische, soziokulturelle Psychologie. Langsam begann sich eine Fragestellung herauszukristallisieren: Könnte mein Unglücklichsein etwas mit dem gesellschaftlichen Kontext zu tun haben, in dem ich lebe? Konventionelle psychologische Theorien konzentrieren sich meistens auf das Individuum und versuchen, unser Erleben mit Hilfe von individuellen »Faktoren« oder Ursachen zu erklären. Eine Depression entsteht demzufolge, wenn jemand eine biologische Veranlagung dafür mitbringt, die Neigung hat, alles in einem negativen Licht zu sehen, und beides mit belastenden Lebensumständen zusammentrifft, etwa einem PartnerInnen[1]- oder Jobverlust. Was meine zunächst in Eigenregie vorgenommenen Recherchen jedoch andeuteten, war, dass womöglich unsere Gesellschaftsordnung an sich »pathologische« Züge hat, vor allem für Mädchen und Frauen (und andere benachteiligte Gruppen). Ende 2014 zog ich mit meinem neuseeländischen Partner nach Auckland, um dort über das Thema »Depression als gesellschaftliches Problem« zu promovieren. Im Anschluss an die erste Präsentation meines Forschungsvorhabens fragte meine Doktormutter: »Warum nimmst du nicht deine eigene Erfahrung zum Ausgangspunkt und versuchst, die soziokulturelle Dimension psychischer Belastungen von Frauen besser zu verstehen?« Und genau das habe ich seitdem getan. Ich habe in Neuseeland und in der Schweiz untersucht, mit welchen psychischen Belastungen Frauen, die in männerdominierten, leistungsorientierten Arbeitsumfeldern tätig sind, zu kämpfen haben und wie sie damit umgehen. Dabei kristallisierte sich immer mehr heraus, dass es unsere *Sichtweise* auf diese Probleme ist, die Leid ver-

© 2026 W. Kohlhammer, Stuttgart

ursacht. Eine Sichtweise, die annimmt, dass die psychischen Belastungen dieser Frauen und ihre »Überlebensstrategien« das eigentliche Problem sind, das es zu beheben gilt. Wodurch sich Frauen dann auch noch schuldig fühlen, *weil* sie funktionieren (und so das Ding am Laufen halten)!

Und darin liegt der Beitrag, den dieses Buch leisten will. Sozial- und KulturwissenschaftlerInnen haben detailliert und nuanciert ausgearbeitet, welche kulturellen Normen unsere Gesellschaft prägen. Sie haben zum Beispiel gezeigt, dass Weiblichkeit zentral um Fürsorglichkeit und Sorgearbeit[2] organisiert ist oder dass unser Zeitalter der Beschleunigung[3] psychisches Leid verursacht. Die Sozialpsychologin Margaret Wetherell hat den Begriff der »persönlichen Ordnung« (*personal order*) eingeführt, um zu beschreiben, wie eine Einzelperson »funktioniert« oder tickt[4]. Genau wie eine Gesellschaftsordnung ist auch unsere persönliche Ordnung von bestimmten Normen, Wertvorstellungen und gängigen Praktiken gekennzeichnet, in denen wir aufwachsen und die uns beeinflussen. Als Psychologin möchte ich wissen, wie sich die einzelne Frau diese Normen und Praktiken »zu eigen« macht, wie sie unser Denken, Fühlen und Handeln lenken. Und welche Konsequenzen das hat, sowohl auf der individuellen als auch auf der gesellschaftlichen Ebene. Ausgangspunkt meiner Untersuchungen war die Frage, wie Frauen mit Schwierigkeiten, Konflikten, negativen Gefühlen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz umgehen. Um sie zu beantworten habe ich mit Frauen (und Männern) gesprochen; vorrangig mit solchen, die in eher leistungsorientierten, männerdominierten Berufen tätig sind, z. B. als Juristinnen oder Software-Ingenieurinnen. Dann musste ich ein Format erfinden, um meine Forschungsergebnisse darstellen zu können. Neben Zitaten aus diesen Interviews beschreibe ich typische Situationen, die auf den Erfahrungsberichten meiner Studienteilnehmerinnen basieren. Damit versuche ich, die Funktioniererin »aufzudröseln« und erste Gegenentwürfe zu entwickeln.

Es gibt kaum einen Tag, an dem ich nicht in Gesprächen mit Freundinnen und Kolleginnen, in Medien oder Popkultur und natürlich auch in meinem eigenen Leben auf die Funktioniererin stoße. Es ist manchmal geradezu beängstigend, wie fest sie sich in unser gesellschaftliches Gewebe und in das Innenleben von Frauen eingenistet hat. Das liegt meiner Meinung nach daran, wie selbstverständlich uns das

© 2026 W. Kohlhammer, Stuttgart

Funktionieren erscheint und wie wenig sichtbar es dadurch ist. Doch in dem Moment, in dem frau erkennt, dass die Funktioniererin ein Bündel an Praktiken, kulturelles Ideal und normative Erwartung – und nicht ihre »Natur« – ist, bilden sich erste kleine Risse in ihrer perfekt polierten Oberfläche. Sie büßt ein Stück Selbstverständlichkeit ein, wird hinterfragbar, zu *einer* unter vielen Optionen. Und jedes Mal, wenn wir uns für das Nicht-Funktionieren entscheiden, jede Gelegenheit, bei der wir es austesten und üben – zum Beispiel, indem wir die x-te Zusatzaufgabe, die uns angetragen wird, ablehnen, jedes Mal, wenn wir unseren eigenen Gefühlen der Wut oder Enttäuschung trauen und dementsprechend handeln – tragen wir zur Entstehung eines psychisch nachhaltigeren In-der-Welt-Seins bei.

Als gewohnheitsmäßiger psychologischer (man könnte auch sagen Überlebens-) Modus existiert die Funktioniererin vermutlich schon lange. Doch nimmt sie zum gegenwärtigen Augenblick – als Resultat einer Reihe von kulturellen Entwicklungen – eine einzigartige Form an, bei der sich »alte« Gendernormen mit den Anforderungen der »schönen neuen Arbeitswelt«[5] auf unheilvolle Weise verquicken. Nett, lieb, hübsch sein – ja bitte –, aber gleichzeitig auch selbstbewusst, durch und durch positiv und mit dickem Fell. Das Funktionieren ist zu einer Dauerherausforderung geworden. Verschiedenste Situationen wollen in Sekundenschnelle eruiert – »Soll ich meine Kritik hinunterschlucken oder proaktiv anbringen?« –, potenzielle Verbündete identifiziert, Strategien mental durchgespielt werden. Dabei gilt, je höher frau sich in der Organisationshierarchie befindet, desto mehr Zeit und Energie muss sie in dieses Selbst- und Emotionsmanagement stecken. Dabei ist das störrische, eben *nicht funktionierende* Selbst scheinbar das größte Problem, gar unsere »ärgste Feindin«. Selbstzweifel, Hochstaplerinnen-Syndrom[6] und emotionale Überempfindlichkeit sind regelmäßige ungebetene Gäste, die zum unpassendsten Zeitpunkt hereinschneien. Solche Gefühle müssen nicht nur versteckt werden, weil sie einem als Schwäche ausgelegt werden würden[7], sie müssen auch im Zaum gehalten werden, damit sie die eigene Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigen. Beides kostet Kraft. Und lässt sich auf Dauer nicht aufrechterhalten. Mindestens genauso schwierig ist es jedoch, die Funktioniererin abzuschalten. Auch deshalb, weil es gar nicht so einfach ist, sich überhaupt vorzustellen, wie ein solches Nicht-Funktionieren aussehen würde. Hinzu kommt, dass das dauernde

© 2026 W. Kohlhammer, Stuttgart

Gefühlsmanagement, das das Funktionieren erfordert, im ersten Moment zwar wie die bewusste Manipulation des eigenen Gefühlslebens erscheint, tatsächlich jedoch meist automatisch abläuft. Bestes Beispiel: der Umgang mit Alltagssexismus. Den nehmen wir meist gar nicht mehr explizit wahr. Aber: Kann mich etwas belasten, gar verletzen, was ich bewusst gar nicht als belastend empfinde?

In diesem Buch zeige ich auf, woher die Funktioniererin kommt, aus welchen kulturellen Quellen sie schöpft, wie sie sich auf der psychischen Ebene auswirkt und wie wir erste Versuche unternehmen können, sie hinter uns zu lassen. Allerdings bin ich weder Kulturwissenschaftlerin noch Soziologin, sondern Psychologin. Ich interessiere mich dafür, wie die soziokulturellen Kontexte, in denen wir uns bewegen – zum Beispiel Arbeitsplatz, Gendernormen und allgemeine kulturelle Idealbilder – sich in unserer Psyche, also unserem Denken, Fühlen und Verhalten, niederschlagen. Wie sie sich buchstäblich in unsere Körper und Gehirne einschreiben, sodass sich die daraus resultierenden psychischen Mechanismen wie Naturgegebenheiten anfühlen. Was sie aber nicht sind. Sie sind *gemacht,* gelernt, vom Wechselspiel zwischen Umwelt und Individuum hervorgebracht und damit keine universellen psychischen Gesetzmäßigkeiten, sondern an den historischen und geografischen Kontext gebundene Praktiken. Das ist alles andere als ein kleiner oder feiner Unterschied, denn es bedeutet, dass sie *veränderbar* sind, eben keine in Stein gemeißelte menschliche Natur, kein starres evolutionäres Erbe, sondern jeden Tag aufs Neue in unseren Gewohnheiten reproduziert. Gleichzeitig kann frau jedoch auch nicht von jetzt auf gleich beschließen, einfach nicht mehr zu funktionieren. Denn die Funktioniererin ist Teil eines Systems, Teil von sozialen Beziehungsgefügen und, ja, Machtdynamiken, die nicht nur zu ihrer Aufrechterhaltung beitragen, sondern sie geradezu einfordern. Weshalb es mehr braucht als bloße Willenskraft, um sie loszuwerden. Als diese Einsicht bei mir zum ersten Mal so richtig durchgesickert war, wurde ich von einem intensiven Gefühl der Befreiung durchflutet. Und der Erleichterung: »Also bin doch nicht *ich* schuld!« Schließlich wird uns häufig genug suggeriert, wir stünden uns mit unserer weiblichen Natur selbst im Wege, nach dem Motto: »Was seid ihr Frauen auch alle so perfektionistisch/überempfindlich/voller Selbstzweifel!« Und da die Funktioniererin alles andere als psychisch nachhaltig ist – Stichwort Perfektionismus – sind Selbst-

© 2026 W. Kohlhammer, Stuttgart

vorwürfe quasi vorprogrammiert. Dem hoffe ich mit diesem Buch ein gutes Stück weit einen Riegel vorzuschieben.

© 2026 W. Kohlhammer, Stuttgart

1
Bei der Arbeit zählt die Leistung, nicht das Geschlecht – oder?

Stellen Sie sich vor, Sie betreten die Büroräume einer Firma für Softwareentwicklung. Im Eingangsbereich werden Sie von einer Fotocollage aller Mitarbeitenden begrüßt: Man/frau lächelt Sie an, versprüht Energie, wirkt aber trotzdem kompetent. Vor Ihnen erstreckt sich ein großer, heller Raum; an den Tischen sitzen vorwiegend junge Menschen vor Laptops und Computern, arbeiten konzentriert vor sich hin, manche haben Stöpsel im Ohr, ein paar unterhalten sich miteinander, lachen. Im hinteren Teil befinden sich eine geräumige offene Küche, ein Kickertisch, eine Sofaecke. Das makellose Weiß der Wände wird hie und da von in bunten, aber nicht grellen, Farben aufgemalten Slogans aufgelockert, die die Werte des Unternehmens vermitteln: *Gib immer dein Bestes; Agiere aber Reflektiere; Es ist immer einen Versuch wert; Nur Zusammen Sind Wir Stark; Lass Dein Ego zu Hause*. Am vordersten Schreibtisch sitzen mehrere Frauen, Sie vermuten, dass es sich um Verwaltungspersonal handelt. Dann entdecken Sie noch drei weitere, zwei davon scheinen Führungspositionen innezuhaben, alle anderen Anwesenden sind Männer. Das ist keine große Überraschung, denken Sie, jeder weiß, dass Frauen in der IT-Branche untervertreten sind. Es gibt einfach nicht genug Frauen, die Informatik studieren! Auf den ersten Blick erscheint dieser Ort, abgesehen von der Tatsache, dass sehr wenige Frauen hier arbeiten, also geschlechtsneutral. Will heißen, es gibt keine expliziten Gender-Bezüge. Ebenfalls scheint hier keine krasse Männlichkeitskultur vorzuherrschen, mit rauem Umgangston, sexistischen Witzen und aggressivem Konkurrenzverhalten. Solche »Masculinity Contest Cultures«[8] mag es durchaus noch geben, etwa auf dem Bau oder auf einer Ölplattform, aber in den meisten Bürojobs geht es inzwischen anders zu. Zum Glück! Ja, die MeToo-Bewegung hat gezeigt, dass Frauen immer noch sexuellen Übergriffen ausgesetzt sind, auch bei der Arbeit. So etwas ließe sich jedoch vermeiden, wenn man, wie Ihnen einer der Software-Ingenieure bei einer Tasse Kaffee verrät, darauf achtet, keine

© 2026 W. Kohlhammer, Stuttgart

»schwarzen Schafe« einzustellen. Also alles eine Frage der Zeit und der Personalpolitik?

Als ich frisch aus der Uni raus war mit meinem Psychologiediplom in der Tasche, da dachte ich, dass mir vielleicht nicht alle, aber doch die meisten Türen offenstehen würden in Sachen Beruf. Dass ich mich zunächst dafür entschied, es mit einer Musikkarriere zu versuchen – was mich schließlich ins Viertelfinale von *The Voice of Germany* und anschließend in ein tiefes, schwarzes Loch führte – hat sicherlich dazu beigetragen, dass ich diese (optimistische) Sichtweise irgendwann über Bord werfen musste. Mit Mitte zwanzig war ich jedoch noch sehr zuversichtlich, dass der Erfolg in greifbarer Nähe war – ich müsste nur weiterhin diszipliniert dafür arbeiten. Vor ein paar Jahren hielt ich einen Vortrag über meine Forschungsarbeit an einer Mädchenschule. Im Anschluss gestand mir eine der Lehrerinnen mit Tränen in den Augen, von ihren vier Kindern sei ihr Sohn der beruflich erfolgreichste mit dem bestbezahlten Job, obwohl er in der Schule immer sehr faul gewesen sei. Zwei ihrer drei Töchter, allesamt Einser-Schülerinnen und -Studentinnen, hätten hingegen bereits Nervenzusammenbrüche gehabt, die eine sei Anwältin, die andere Architektin. Sie seien mit den ständigen sexistischen Schikanen und beruflichen Barrieren für Frauen nicht mehr klargekommen. Auch von meinen Studienteilnehmerinnen hörte ich immer wieder, dass sie sich bis zu ihrem Eintritt in die Arbeitswelt aufgrund ihres Geschlechts nie benachteiligt gefühlt hätten. Wie kann es sein, dass Mädchen und Frauen in der Schule und an der Universität die Nase vorn haben, sich dieses Bildungskapital für die allermeisten jedoch nicht in Karrierechancen ummünzen lässt? Die Soziologin und Organisationsforscherin Joan Acker lieferte Anfang der 1990er die bzw. eine Antwort: weil Organisationen durch und durch »vergeschlechtlicht« seien[9]. Demnach basierten organisatorische Strukturen, Prozesse und Praktiken auf der männlichen Norm, also nicht nur einer typisch männlichen Lebensführung (Vollzeitjob, keine Betreuungsverpflichtungen), sondern auch männlich konnotierten Werten und Idealen. Nehmen wir zum Beispiel die Idee der Professionalität. Professionell zu sein verbinden wir damit, rational zu handeln, die eigenen Gefühle unter Kontrolle zu haben, die privaten Belange, Sorgen und Nöte nicht mit zur Arbeit zu bringen, sich an Abmachungen und Terminvorgaben zu halten und oft auch, eine Art Arbeitsuniform (Anzug, Overall, Schürze, Kittel etc.) zu tragen. Historisch gesehen wur-

© 2026 W. Kohlhammer, Stuttgart

den Rationalität, Objektivität und die Fähigkeit, sich stur auf eine einzige Aufgabe zu konzentrieren mit Männlichkeit und Männern assoziiert, und daran hat sich bis heute nicht viel geändert. Frauen hingegen seien von Natur aus emotional, würden in zu vielen Töpfen mitmischen und könnten Berufliches und Privates nicht trennen. Wie auch – wenn sie sich plötzlich nicht mehr um das weinende, hungrige Kind kümmern (»Sie haben da getrockneten Brei auf Ihrer Bluse«), die Schwiegermutter zur Ärztin begleiten (»Sie sind schon wieder zu spät zum Meeting erschienen«) und den panischen jungen Kollegen beruhigen würden (»Sie sollten sich auf Ihren Job konzentrieren, statt hier die Bürotherapeutin zu spielen«), dann würden diese Dinge schlichtweg unerledigt bleiben. Das Private nicht mit zur Arbeit zu bringen, kann sich nur der leisten, der jemanden hat, die sich zuverlässig darum kümmert, die all diese Sorgen und Probleme schultert, sodass man selbst sich ganz auf die Arbeit konzentrieren kann. Bis vor nicht allzu langer Zeit haben Frauen das für ihre arbeitenden Ehemänner getan, die deshalb als Juristen, Ärzte, Wissenschaftler, Ingenieure, Verwaltungsbeamte, Künstler, Politiker, Manager usw. Karriere machen konnten. Natürlich haben auch Frauen immer schon gearbeitet – auf dem Feld, in der heimischen Werkstatt, als Hausangestellte und später auch in Fabriken. Die Betreuung von Kindern, Alten und Kranken und den Haushalt haben sie trotzdem erledigt, selbstverständlich unbezahlt. Diese von SozialwissenschaftlerInnen als Beziehungs- und Sorgearbeit bezeichneten Aktivitäten finden jedoch nicht nur zu Hause, im familiären Bereich statt, sondern auch bei der Arbeit. Sie sind das Öl, das die Maschine am Laufen hält. Dennoch werden sie in den meisten Arbeitsorganisationen systematisch abgewertet, ausgeblendet oder ignoriert. Menschen zu »managen« heißt aber auch, auf ihre Bedürfnisse einzugehen und zu verstehen, wie sich ihr Privatleben auf die berufliche Leistung auswirkt. Lästig! Denn für die damit verbrachte Arbeitszeit lässt sich niemand zur Kasse bitten, sie bringt dem Unternehmen kein Geld ein, sondern verursacht Kosten. Wenn Joan Acker also von der vergeschlechtlichten Organisation spricht, meint sie damit nicht nur, dass Männer im Regelfall den Frauen als überlegen angesehen werden (als rationaler, logischer, fokussierter), sondern auch, dass mit Männlichkeit assoziierte Eigenschaften, Fähigkeiten und Aktivitäten im Vergleich zu vermeintlich femininen höher gewertet werden. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass Männer, die mit Weiblichkeit assoziierte Attribute an den Tag legen,

© 2026 W. Kohlhammer, Stuttgart

die zum Beispiel sensibel, empathisch und kollaborativ sind, berufliche Nachteile erfahren müssten. Vor allem in maskulin geprägten Branchen ist das auch durchaus der Fall[10]. Und was ist mit Frauen, die sich »männlich« verhalten? Bringt ihnen das Vorteile? Größtenteils nein. So lancierte Sheryl Sandberg, die Frauen in ihrem Bestseller *Lean in*[11] dazu auffordert, ihre Karriere selbst- und zielbewusst in die Hand zu nehmen, 2014 die »Ban Bossy« Kampagne. Als »bossy« werden Frauen bezeichnet, die sich selbstbewusst durchsetzen, kein Blatt vor den Mund nehmen. Gefragte Führungsqualitäten, würde man meinen, allerdings machen sie diese Frauen unweiblich – und damit oft unbeliebt. Denn, und damit wären wir wieder beim Thema Beziehungs- und Sorgearbeit, von Frauen wird erwartet, fürsorglich, nett, lieb, sympathisch und warmherzig zu sein, damit andere (Männer) sich wohl und geborgen fühlen. Gleichzeitig sollen sie sich jedoch auch professionell verhalten; ein klassischer *double-bind*, eine Zwickmühle.

Professionell sein heißt …

Veronika, eine 28-jährige Architektin, arbeitet seit kurzem für ein mittelgroßes Architekturbüro. Sie fühlt sich wohl: die KollegInnen sind nett, die Aufgaben interessant, das Gehalt ist annehmbar. Und sie verspricht sich Aufstiegschancen, vielleicht irgendwann eine Projektleitung. Deshalb sitzt sie auch abends noch oft am Computer, recherchiert, zeichnet, perfektioniert. Heute ist ein wichtiger Tag, das entscheidende Treffen mit einem potenziellen Großkunden steht an. Sie überlegt lange, was sie anziehen soll, entscheidet sich schließlich für einen dunkelblauen Hosenanzug, keinen Schmuck, dezentes Make-up und offene Haare. Nach kurzem Überlegen setzt sie nicht die Kontaktlinsen ein, sondern trägt ihre Brille. Veronika hofft, dass sie damit seriös und kompetent wirkt; sie wird aufgrund ihres jugendlichen Aussehens oft für eine Praktikantin gehalten. Im Büro angekommen wird sie sofort zum Chef bestellt. Sie vermutet, dass er ihre Strategie noch einmal durchsprechen möchte und nimmt alle Unterlagen mit, die sie für heute vorbereitet hat. »Ah Veronika, komm rein. Ist die Brille neu?« Ihr sonst so jovialer und schlagfertiger Chef wirkt verlegen, stellt sie verwundert fest. »Ich wollte dich um einen Gefallen bitten«, fährt er fort. »Du weißt natürlich, wie viel davon abhängt,

© 2026 W. Kohlhammer, Stuttgart