

König braucht Königi

**Das dominante Patriarchat steht unter Druck.
Das altertümliche Matriarchat ist keine Alternative.
Wie wär's mit etwas Neuem? Wege für eine „artgerechte
Frauenhaltung“ in Wirtschaft und Gesellschaft.**

Text von Doris Raßhofer

24

Bestseller 5/6 2014

It n

Ermächtigung.

Erst kämpfen Frauen um ihre Grundrechte, dann kämpfen sie um die Teilhabe an wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen, sei es mit Quoten, Kinderbetreuungsplätzen oder Männerkarenzen. Frauen kämpfen um ihren Platz neben den Königen. Nur: Warum muss frau sich das erkämpfen? Warum wird der Thron nicht selbstverständlich geteilt, warum das Land nicht von Königin und Königin regiert, sondern nur von Königen? Weil sie es besser können? Das hätten wir inzwischen schon gründlich widerlegt, dass Frauen zum Teil sogar besser ausgebildet sind als Männer, belastbarer, flexibler, multitaskingfähiger ... und trotzdem in der zweiten Reihe steckenbleiben. „Wir würden ja Frauen in die Vorstände wählen, wenn wir nur welche finden würden“, heißt es in Unternehmen passiv-aggressiv ablehnend. Die niederländische Topmanagerin Karen de Segundo rortete einst ihren Kollegen die Wadeln nach vorne mit den Worten: „Ein bisschen mehr Fantasie meine Herren, wenn Sie die Besten nicht vor Ihrer Haustür finden, dann suchen Sie eben jenseits der eigenen Grenzen.“ Und weil das freiwillig offenbar nicht passiert, gibt es Quoten, eine Art Zwangsverpflichtung. Frauen in die Entscheidungsgremien zu nehmen. Und wer wehrt sich mit Händen und Füßen dagegen? Nicht die Frauen.

„Wir leben seit Jahrtausenden in einem patriarchal-hierarchisch dominierten Gesellschaftssystem“, erklärt die deutsche Matriarchatsforscherin Heide Göttner-Abendroth, „einem System, das von Männern für die Bedürfnisse von Männern gemacht wurde, mit Inhalten und Spielregeln von Männern für Männer. Da ist eine Quote ein Alptraum, denn je mehr Frauen dort oben, desto gefährlicher für die Männer dort oben.“ Vor allem lässt dieses System den frauenspezifischen Bedürfnissen keinen Spiel- und Entfaltungsraum. „Warum können Frauen nicht alles haben?“, fragt der US-Soziologe Michael Kimmel und gibt die Antwort: „Weil Männer alles haben.“ Noch. Doch die Zeiten ändern sich.

Frauenwirtschaftswunder

Mit dem Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft kommt das männliche Wachstums- und Zahlenparadigma zunehmend in den roten Drehzahlbereich, die Reifen drehen

durch, die Kraft kommt nicht mehr auf den Boden. Fast scheint es, als würde Mann testosteronreguliert den Fuß dennoch am Gas lassen und sich nur noch tiefer in den Schlamm graben, ungeachtet der Alternativen und Möglichkeiten. Aber der Tunnelblick gilt schon immer als des Jägers Markenzeichen. Den Überblick über die Vorratskammer hat die Frau. Sie ist für die Versorgung der elementaren Grundbedürfnisse der Familie zuständig. Sie hat das große Bild im Blick. Sie verkörpert das weibliche Prinzip, das nährende, sorgende, teilende. „Wenn Lehman Brothers Lehman Sisters gewesen wären, würde die Finanzkrise von heute ganz anders aussehen“, zeigte sich einst auch Christine Lagarde, Chefin des IWF, überzeugt. Oder wie es die beiden Topjournalisten Uwe Jean Heuser (Wirtschaftschef *Die Zeit*) und Deborah Steinborn (*Wall Street Journal*) in ihrem aktuellen Buch „Anders denken! Warum die Ökonomie weiblicher wird“ schreiben: „Frauen hätten den Karren nicht so gründlich in den Dreck gefahren, wie es den Männern problemlos gelungen ist.“ Bis dato musste frau dafür kämpfen, ihren Platz in der Wirtschaft zu finden. Langsam sind wir an einem Punkt, wo die Wirtschaft um die Frauen kämpfen wird, weil das männlich dominierte System nach einem Ausgleich strebt, dem weiblichen. „Derzeit powert sich unsere Gesellschaft nur aus. Um sich weiterentwickeln zu können im Sinne einer Reifung, braucht es die weibliche Ergänzung“, erklärt Sonja Zant, Gründerin des „Frauenwirtschaftswunders“, einer Plattform für die Ermächtigung von Frauen, „denn für ein komplettes soziales System, das aus dem Vollen schöpfen kann, braucht es ein Sowohl-als-auch von männlichem und weiblichem Prinzip“. Es muss also niemand Angst haben, dass er vom Tellerrand geschubst wird. „ganz im Gegenteil, es muss etwas ins Bild hineingeholt werden“, so Zant, „denn in unserem aktuellen Handeln ist die Beziehungsebene total ausgeschlossen“. Oder wie es der Dalai Lama ausdrückt: „Frauen machen unsere Welt zukunftstauglich, denn sie sind die Lehrerinnen des Mitgeföhls.“ Die Harvard-Ökonomin Claudia Goldin formuliert es so: „Frauen wollen über Fragen nachdenken, die am Menschen orientiert sind.“ Und die Initiative Awakening Women schreibt: „Weibliche Führung ist wahrhaftige und

Bestseller 5/6 2014

25



fürsorgliche Einstellung dem Leben gegenüber und beschränkt sich nicht aufs Berufliche.“

Das weibliche Prinzip hat also nicht Macht, Konkurrenz, Wachstum im Fokus, nicht das Noch-schneller, Noch-höher, Noch-besser, nicht das Auspowern. Das weibliche Prinzip strebt das gute Leben an. Ein gutes Leben durch ein gelungenes Berufsleben, das nicht nur arbeitsreich, sondern erfüllend sein sollte.

Befreiung der Matroschkas

Auch wenn das weibliche Prinzip zwar grundsätzlich keine Geschlechterfrage ist und sowohl von Männlein als auch Weiblein gelebt werden kann, ja sogar situativ spielend von beiden angewendet werden sollte, wie es Confidence-Consult-Chef Joachim R. Zyla im Coverinterview erklärt, wird es dennoch vermutlich an den Frauen sein, ihr angeborenes Talent in den Wirtschaftskreislauf vermehrt einzubringen, bis sich die Männerwelt dem weiblichen Prinzip zuwendet. „Größtes Problem hier: der weibliche Selbstwert. Sonja Zant: „Frauen haben inzwischen viel in ihren Marktwert investiert: in ihre Ausbildung, in ihre Karriere, in Kindervereinbarkeit. Doch ihr Selbstwert hinkt noch – kulturell bedingt – hinterher, ihr innerer Wert als Frau, ihr Vertrauen in das eigene Talent, ihr Wissen über ihre Besonderheit.“ Zant, selbst Jahrzehnte in Führungspositionen von großen Konzernen tätig gewesen, vergleicht die Situation der modernen Frau von heute mit der Matroschka-Puppe: Die äußere Puppe ist der Selbstentwurf, der ihr seit Generationen vermittelt wird. Die nicht wertgeschätzten Teile hat sie in den kleinen Puppen im Inneren in Sicherheit gebracht. Jetzt gehe es darum, in Selbstermächtigung und Eigenverantwortung zu werden, was sie eigentlich ist, und erfolgreich zu tun, was ihr entspricht. Warum „Selbstermächtigung“? Zant: „Na, Männer werden sie kaum ermächtigen, nach ihrer Macht zu greifen.“ Im Gegenteil, weiß Matriarchatsforscherin Göttner-Abendroth: „Je höher eine Frau heute kommt und versucht, ihre Inhalte einzubringen, desto größer wird der Anpassungsdruck an das männliche Prinzip.“

Minangkabau auf Sumatra

Ganz anders läuft das in den noch bestehenden matriarchalen Gesellschaften ab. Bei den Minangkabau auf Sumatra beispielsweise – einem Volk von sechs Millionen Menschen mit hohem Bildungsstandard – gilt die umfassende Mutterschaft als wichtigstes Gut in ihrer Gesellschaft. Der mütterliche Clan verwaltet im Sinne aller die Häuser und Äcker, die Männer sorgen für die Außenkontakte, den Fernhandel und sind basisdemokratisch in Räten organisiert. „Das sind genderegaltäre Gesellschaften, in denen niemand über irgendwen herrscht und es keine vertikalen Hierarchien gibt“, so Göttner-Abendroth, eine Kombination aus Patriarchat und Individualismus, dass der Isolation im Matriarchat. Entscheidungen werden im Konsens gefällt statt durch Überstimmung von der Mehrheit. Und dennoch: Niemand würde behaupten, dass in diesen alten, kenno- und clanförmigen Strukturen die Zukunft des 21. Jahrhunderts liegen

könnte. Aber eben auch nicht mehr im ressourcenvergeudenden, pfeilartigen Patriarchat. „Unsere Zukunft liegt in der Überwindung des Patriarchats unter Verwendung der Werte und Denkweisen des Matriarchats, um so etwas völlig Neues aufzubauen“, zeigt die Matriarchatsforscherin einen Weg auf.

Stutenbissigkeit

Doch bei all dem weiblichen Gemeinschaftsprinzip mag sich so manch männlicher Leser fragen: Was tun mit der „Stutenbissigkeit“? „Stutenbissigkeit ist immer noch besser als Hengstbissigkeit – die bedeutet nämlich Krieg“, kontert Göttner-Abendroth mit einem breiten Grinsen, „die Stutenbissigkeit ist eine psychische Deformation, die dieses System hervorgebracht hat“. Christa Mulack schreibt dazu in ihrem Buch „Die Wurzel weiblicher Macht“ scheingemäß: Das Selbstbild der Frau reift über die Anerkennung des Vaters/Mannes. Solange wir auf diese Anerkennung angewiesen sind, werden wir darum kämpfen, die Lieblingstochter oder brave Tochter des Rudelführers zu sein. Unter diesen Frauen entsteht logischerweise Konkurrenz. Wenn Frauen hingegen anfangen, ihren Wert in sich selber zu finden und damit unabhängig von der Anerkennung eines Rudelführers zu werden, können sie auch anderen Frauen Wertschätzung entgegenbringen. Solidarität und Schwesternschaft entsteht, diese Frauen ermächtigen sich gegenseitig und brauchen sich nicht mehr gegenseitig klein zu machen.

Das Gaia-Prinzip

Eine sehr schöne Form der Anwendung des weiblichen Prinzips hat Veronika Lamprecht mit ihrem Gaia-Prinzip für Führungsfrauen entwickelt. „Das Weltbild des Matriarchats ist der Zyklus der Natur – und dieses alte Wissen möchte ich in Unternehmensorganisationen einfließen lassen“, so Lamprecht. Wie geht das? „Indem unser wirtschaftliches Handeln eben nicht so tut, als wäre es von der Welt und dem Leben entkoppelt, sondern sich in seinen Aktivitäten am Jahreskreis orientiert und es der Natur damit in ihren Energien gleichmacht.“ Ein Jahr teilt sich in acht Zyklen mit jeweils sechs Wochen auf, jeder Zyklus steht für eigene Aufgaben- und Fragestellungen: Rückzug (Allerheiligen – Standortbestimmung), Innehalten (Wintersonnende – Neuausrichtung), Vision (Mariä Lichtmess – Crystallizing), Wachstumsbeginn (Ostern – Prototyping), Wachstumshöhepunkt (Walpurgisnacht – Performing), Reifen lassen (Sommersonnende – Pflege), Ernteschritt (Anfang August – Entsendung), Erntedank (Ende September-Bilanz und Wertschätzung). Lamprecht: „In meinem Seminar ‚Wege der Königin‘ bietet ich eine Ritualschnur für Führungsfrauen durch die Jahreszeiten an.“ Und wie soll man das in den operativen männlichen Alltag einbauen? „Man muss diese Kultur langsam in den Hierarchien und Sparten schafft, durch regelmäßiges Üben und Praktizieren. Grundsätzlich gilt: Ab drei Verbündeten ist Veränderung in einer Organisation bereits möglich.“

26

MARCS/ABAS FOTOLIA