Csilla Katrin Körmendy

Weibliche Identität und Macht. Einige psychoanalytische Perspektiven zu Frauen in Führungspositionen

Psychoanalyse im Widerspruch
Sexualitäten 2.0
Nr. 51 (2014), Seite 9–25
Psychosozial-Verlag

22432

Psychosozial-Verlag

Psychoanalyse im Widerspruch

Herausgeber: Institut für Psychoanalyse und Psychotherapie Heidelberg-Mannheim (IPP) und Heidelberger Institut für Tiefenpsychologie (HIT)
Redaktion: Hans Becker, Helmut Däuker, Werner Knauss, Parfen Laszig, Helmut Lüdeke, Gerhard Schneider, Edeltraut Tilch-Bauschke, Rolf Vogt, Holde Wieland-Rigamonti

Leitender Redakteur: Parfen Laszig, *redaktion@parfen-laszig.de*
Redaktionsadresse:
Institut für Psychoanalyse und Psychotherapie Heidelberg-Mannheim
Alte Bergheimerstraße 5
D-69115 Heidelberg
Telefon und Telefax: 0 62 21/18 43 45
Abonnentenbetreuung, Verlag:
Psychosozial-Verlag
Walltorstraße 10 · 35390 Gießen
Telefon: 06 41/96 99 78 26 · Telefax: 06 41/96 99 78 19
bestellung@psychosozial-verlag.de
Bezug: Für das Jahresabonnement EUR 24,90 (inkl. MwSt.) zuzüglich Versandkosten. Studentenabonnement 25% Rabatt (inkl. MwSt.) zuzüglich Versandkosten. Lieferungen ins Ausland zuzüglich Mehrporto. Das Abonnement verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht eine Abbestellung bis zum 15. November erfolgt. Preis des Einzelheftes EUR 17,90.
Bestellungen von Abonnements bitte an den Verlag, *bestellung@psychosozial-verlag.de*, Einzelbestellung beim Verlag oder über den Buchhandel.
Anzeigen: Anfragen bitte an *anzeigen@psychosozial-verlag.de*.
Erscheinungsweise: Zweimal im Jahr.
Copyright: © 2013 Psychosozial-Verlag, Gießen.
Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, bleiben vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren – reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopien hergestellt werden.
Manuskripte: Die Redaktion lädt zur Einsendung von Manuskripten ein. Mit der Annahme des Manuskriptes erwirbt der Verlag das ausschließliche Verlagsrecht auch für etwaige spätere Veröffentlichungen.
Satz: Hanspeter Ludwig, Gießen
Druck und Bindung: PRINT GROUP Sp. z o.o., Stettin
ISSN 0941-5378

Csilla Katrin Körmendy

Weibliche Identität und Macht

Einige psychoanalytische Perspektiven zu Frauen in Führungspositionen

Zusammenfassung: Die unterschiedliche Identitätsentwicklung von Frauen und Männern führt zu einem unterschiedlichen Verhältnis im Umgang mit Macht und Einfluß. Frauen reagieren auf die Möglichkeit, eine Führungsposition einzunehmen, mit einer sehr viel größeren Ambivalenz. Diese gründet in größeren Anpassungsschwierigkeiten an die Forderungen radikalkapitalistischen Denkens und Handelns, innerseelisch in der unzureichenden Ablösung vom mütterlichen Primärobjekt und der damit einhergehenden unzureichenden Inbesitznahme des eigenen Körpers und damit auch der eigenen (weiblichen) Potenz. In der Arbeit werden vier Frauentypen in ihrem Verhältnis zur Macht skizziert und gegeneinander abgegrenzt. Psychogenetisch wird das ambivalente Verhältnis von Frauen zur Macht mit Schwierigkeiten in der Separationsbewegung und einer daraus resultierenden Distanzierung von der eigenen Weiblichkeit in ihrer kreativ-lustvollen und Ungewißheit mobilisierenden Dimension in einen unmittelbaren Zusammenhang gerückt. Wenn es Frauen gelingt, mit Hilfe von Psychotherapie oder Coaching sich von ihren unbewußten Hemmungen zu befreien, werden sie die Verantwortungsübernahme und die Führungsposition weniger ambivalent erleben. Sie können somit langfristig auch auf die Führungskultur in den Unternehmen positiv Einfluß nehmen.

Schlüsselwörter: Führungsposition, Sexualität, Autonomie, weibliche Identität, Unternehmenskultur

Female Identity and Power. Various Psychoanalytical Perspectives on Women in Executive Positions

Abstract: The different development of identity in women and men leads to a different relationship towards handling power and influence. Women react to the opportunity to take on a leading position with much greater ambivalence.

Nur zum persönlichen Gebrauch durch Petra Roscheck

This is due to major difficulties in adapting to the demands of radical-capitalist thinking and acting, intrapsychically in the inadequate detachment from the maternal primary object in conjunction with the inadequate occupation of their own bodies and hence of their own (female) potency. In the paper the relationship to power of four types of women are outlined and distinguished from one another. In psychogenetic terms the ambivalent relationship of women to power is directly linked to difficulties in the separation movement and subsequent dissociation from their femaleness in its creatively sensual and uncertainty mobilizing dimension. If women succeed with the help of psychotherapy or coaching to liberate themselves from their unconscious inhibitions, they will be able to experience the assumption of responsibility and leading positions less ambivalently. They will thus be able in the long term to have a positive influence on corporate leadership culture.

Keywords: leadership position, sexuality, autonomy, female identity, corporate culture

1. Macht und Geschlecht

Max Weber definierte 1922 Macht als »jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel, worauf diese Chance beruht« (Weber, 1976). Für Nietzsche (1883) ist Macht ein schöpferischer Trieb, vitalisierend, ein elementares Motiv alles Lebendigen und steht jenseits einer moralischen Wertung.

»Ich wollte nie Macht – mir ging es immer um die Aufgabe und weil jemand sie mir zugetraut hat«, so eine weibliche Führungskraft in den mittleren Jahren.

Daß Frauen ein anderes Verhältnis zur Macht haben, bestätigt auch das Ergebnis einer Langzeitstudie, die an 21.000 Hochschulabsolventen/innen durchgeführt und 2011 vom Informationsdienst Wissenschaft, veröffentlicht wurde. Danach hat Macht für Frauen einen viel geringeren Stellenwert als für Männer.

Frauen übernehmen Führungsaufgaben eher aus Verantwortung für die damit verknüpfte Aufgabe, sie zeigen sich demnach inhaltsorientiert und stellen sich pflichtbewußt in den Dienst der Sache oder eines Vorgesetzten. Sie verabschieden sich aber auch konsequenter, wenn ihnen die Unternehmenskultur nicht mehr zusagt. Eine 32-jährige Klientin entschied sich nach einem körperlich-mentalen Zusammenbruch in einem großen Unternehmen gegen die nächste Stufe auf der Karriereleiter und löste damit heftige Kritik gegen ihre Person aus, da sie die Kultur des Unternehmens, die ausbeuterischen und

familienfeindlichen Tendenzen, die aber hinter einer Hochglanzfassade von schönen Worten versteckt wurden, nicht mehr mittragen wollte.

Männer dagegen erleben ihre Führungsaufgabe als Rolle, die sie in jedem anderen Kontext ausüben könnten.

In der »Kampfzone Management« (Blickle & Solga, 2006) haben Aushandlungsprozesse, sog. mikropolitisches Handeln, bei der Verfolgung von eigenen Zielen um die knappe Ressource von Spitzenpositionen eine große Bedeutung. Es handelt sich dabei um jene strategische Einflußnahme, die jemand beim Aufbau seiner Machtposition vornimmt. Als Mikropolitik wird dabei definiert, was jeden Tag von den Akteurinnen und Akteuren als Handlungsvariante eingesetzt wird, um neben den Interessen des Unternehmens auch die eigenen Interessen im Hinblick auf das Weiterkommen voranzutreiben. Karrieretechnische Vorteile müssen immer wieder strategisch aufgebaut, erhalten und vermehrt werden. Man nimmt dabei Einfluß auf andere, um die eigenen Interessen durchzusetzen und fremde abzuwehren und muß sich innerlich von den Anderen und auch von der Sache distanzieren können, um eigene Ziele zu verfolgen. Wer in eine Organisation eintritt, begibt sich damit auch in ein mikropolitisches »Kräftefeld« (Edding, 2009).

Wie nutzen Frauen nun die Möglichkeiten des mikropolitischen Handelns?

Frauen werden generell folgende Geschlechtsstereotype in Unternehmen zugeschrieben: Sie zeigen ein hohes Maß an Gemeinschaftsorientierung und Expressivität, werden als integrativ, an Harmonie interessiert und als einfühlsamer als Männer beschrieben, sie sind bescheidener und selbstkritischer und eher an Inhaltlichem interessiert.

Untersuchungen zeigen, daß Frauen in unterschiedlichem Maße mit diesem Frauenbild identifiziert sind. Die eine Gruppe identifiziert sich in hohem Maße mit den stereotyp weiblichen Eigenschaften. Diese Gruppe nutzt das mikropolitische Handeln (Netzwerken, Fäden ziehen, andere nicht mitspielen lassen, mit den weiblichen Waffen kämpfen) kaum für das eigene Weiterkommen. Im Gegenteil, sie erleben mikropolitisches Handeln nach meinen Erfahrungen aus Coachingprozessen eher als schuldhaft.

Die zweite Gruppe begreift die beschriebenen Eigenschaften nicht als »schicksalshaft«, nimmt eine kritische Distanz zu dem weiblichen Stereotyp ein und ordnet sich in geringerem Maße den »typisch weiblichen« Eigenschaften unter. Insbesondere tun sie dies kaum in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit. Sie machen deutliche Unterschiede in ihrem Verhalten zwischen ihrer privaten und ihrer professionellen Rolle. Sie engagieren sich für ihre Position, solange sie das Gefühl haben, daß sich die Pflichten, die mit den Aufgaben verbunden sind, und selbstbestimmtes Handeln bzw. Einflußnahmemöglichkeiten im Gleichgewicht befinden.

Eine hohe Identifikation im Selbstkonzept mit den »typisch weiblichen« Eigenschaften weist eine hohe Gemeinschaftsorientierung und damit eine Abhängigkeit vom Kollektiv und der Verbundenheit mit anderen auf. Diese Frauen sind die »gute Seele« des Betriebes und folgen weniger einem konkurrenzorientierten Prinzip.

Jene Gruppe von Frauen, die das mikropolitische Handeln praktiziert, weist eine Identifikation sowohl mit maskulinen als auch mit femininen Merkmalen und die Fähigkeit zur Distanzierung von beiden auf. Damit eröffnet sich eine breitere Palette von Handlungsoptionen. Ein souveräner Umgang mit weiblichen Zuschreibungen und eine immer wieder gelingende Distanzierung von den typisch weiblichen Stereotypien erweist sich für Frauen als eine der wichtigsten Strategien auf dem Weg zur Macht.

Seit zwei bis drei Jahren steigt in meiner Praxis die Zahl der weiblichen Klientinnen, die nach Coaching fragen. Dabei vermitteln mir diese Frauen, die zunehmend dazu gedrängt werden, eine Führungsposition zu übernehmen, eine sehr ambivalente Haltung. Während der Fokus bei Männern in der Karriereplanung deutlich darauf ausgerichtet ist, den nächsten Karriereschritt zu tätigen, zögern Frauen nach meiner Erfahrung vielfach bei eindeutigen und durchaus attraktiven Angeboten.

»Ich will nicht Abteilungsleiterin werden, dann muß ich in meiner Freizeit auf noch mehr verzichten und mich nur meinem Job widmen. Dazu habe ich zu viele Interessen«, sagt eine Patientin, die u. a. wegen depressiver Verstimmungen und Anorgasmie bei mir in analytischer Behandlung ist. Sie ist momentan Teamleiterin in einem großen Maschinenbaukonzern und wird bei jeder Gelegenheit von ihrem Chef aufgefordert, sich auf eine freigewordene Führungsposition zu bewerben. Trotz der größeren Macht, die mit dem Aufstieg verbunden gewesen wäre, entschied sie sich zugunsten des Gleichgewichtes zwischen ihren sonstigen Interessen und der beruflichen Tätigkeit. Ihre Angst vor Vereinnahmung durch die Organisation, die Erinnerungen an die Vereinnahmung durch die Mutter weckt, hemmt und verhindert aber auch den nächsten Entwicklungsschritt.

Meine Hypothese lautet, daß Frauen aus mindestens zwei Gründen wenig Bereitschaft an der Übernahme von verantwortungsvollen Führungspositionen zeigen:

Der erste Aspekt bezieht sich auf die Folgen des radikalkapitalistischen Denkens und Handelns, verbunden mit den Phänomenen von Selbstoptimierung, Neid, gnadenloser Konkurrenz, Fokussierung auf die Arbeit, Beschleunigung und Profitdenken. Es findet zunehmend eine gesellschaftliche Entwicklung statt, die wenig Raum für weibliches Denken und Handeln zu bieten scheint, das durch Empathie, Teamgeist, Kooperation, diversifiziertes

Nur zum persönlichen Gebrauch durch Petra Roscheck

Denken, echter Nachhaltigkeit im Sinne von Generativität und Weitergabe von Werten gekennzeichnet ist. Es dominieren nach wie vor die »männlichen Werte«, auch wenn von heutigen Führungskräften in Unternehmen Eigenschaften wie Sozialkompetenz, Kritikfähigkeit, Kreativität und teamfähiges Miteinander (die sog. Soft Skills) verlangt werden.

Die Propagierung dieser Kompetenzen mutet allerdings oft an wie aus einem Hochglanzmagazin, mit denen Unternehmen werben, und die sie von ihren Führungskräften auf der unteren und mittleren Führungsebene einfordern, ohne daß gleichzeitig auf der Vorstandsetage über Möglichkeiten nachgedacht und diskutiert wird, wie man diese Haltungen im Arbeitsalltag tatsächlich umsetzen könnte, bzw. wie sie sich modellhaft auf der Vorstandsebene realisieren ließen.

»Gute Frauen« gelten als freundlich, fürsorglich, herzlich, sanft, zurückhaltend, kooperativ und passiv.

Gute Führungskräfte sind durchsetzungsfähig, selbstgesteuert, selbstbewußt, stark, klar, zielgerichtet und aktiv.

Wenn eine Frau sich entscheidet, Führungskraft zu werden, muß sie dann auf ihre Weiblichkeit verzichten?

Wirkliche Vielfalt in der Welt der Arbeit hat meiner Ansicht nach mit der Vielfältigkeit der libidinösen Besetzungen, insbesondere mit Sexualität und Leidenschaft zu tun, die aber ebenfalls zunehmend im Sinne der eigenen erfolgreichen Performance instrumentalisiert werden.

Der zweite Aspekt liegt nach meiner Einschätzung in der unzureichend gelungenen Ablösung der Frauen von den wichtigsten Bezugspersonen ihrer Kindheit, insbesondere von der Mutter und damit in einer gestörten weiblichen Identitätsentwicklung. Eine selbstbestimmte und lustvolle Sexualität konnte nicht wirklich in Besitz genommen werden. Damit mangelt es auch an der Erfahrung, daß die Macht (über den Körper) nicht nur im analen Sinne lustvoll sein kann, sondern auch im Sinne Nietzsches im schöpferischen, gestaltenden Sinne vitalisierend.

Die Arbeitswelt ist auf den Männerkörper ausgerichtet: zielgerichtet, ohne Umschweife und Unterbrechung nach vorne. Der Frauenkörper dagegen erlebt Wellen und ist Zyklen ausgesetzt, wird durch Menstruation und Schwangerschaft gezwungen, Unterbrechungen zuzulassen, sich den Beziehungsthemen zuzuwenden, die mit dem Arbeitsleben nur indirekt etwas zu tun haben.

Männer in Führungspositionen konnten früher erfolgreich sein, da die Welt des zielgerichteten, effizienten Handelns getrennt war von Emotionalität und familiärer Bindung. Diese wurden in der klassischen Rollenverteilung von der Frau erfüllt, die ihrem erfolgreichen Mann »den Rücken frei hielt«. Bei der

Nur zum persönlichen Gebrauch durch Petra Roscheck

Karriereplanung wurde häufig vorausgesetzt, daß der Mann verheiratet war und bereits Kinder hatte und damit zu Hause »emotional gut versorgt war«.

Von Frauen wird erwartet, daß sie sowohl ihre Emotionalität und Fürsorglichkeit als Führungskraft einbringen als auch zielgerichtet, effizient handeln und denken sollen.

Kinder werden dabei eher als hinderlich betrachtet, da die Frau sich nicht ausschließlich auf ihre Arbeitsaufgabe konzentrieren kann.

Arbeitgeber unterstellen Frauen weniger Engagement, sobald sie Kinder haben.

Es gibt eben bis jetzt kaum Männer, die ihrerseits auf Teile ihrer Karriere verzichten, um ihren Frauen bei deren Karriereplanung den Rücken frei zu halten.

Die »Gatekeeper« sind Männer, die unter sich bleiben wollen, da sie sich in einer Berufswelt ohne Frauen sicherer fühlen.

2. Geschichtliche Entwicklung

In meinen Ausführungen werde ich mich im Wesentlichen an der wirtschaftlich-gesellschaftlichen Entwicklung in Deutschland orientieren, da sich die Situation für Frauen in Deutschland aufgrund der deutschen Geschichte von dem Bild der berufstätigen Frauen in anderen Ländern unterscheidet.

Die französische Frauenrechtlerin, Olympe de Gouges (1999), verfasste bereits während der französischen Revolution 1791 eine Erklärung zu den Rechten der Frau und Bürgerin.

Das heute in Frauenfragen fortschrittlich eingeschätzte Finnland führte als erstes europäisches Land 1906 das Frauenwahlrecht ein.

In Deutschland wurde in der Weimarer Verfassung 1919 das Frauenwahlrecht festgeschrieben, um es 1933 als eine der ersten Maßnahmen des faschistischen Regimes wieder einzuschränken (Abschaffung des passiven Wahlrechtes). Das Frauenbild war dominiert von der pflichtbewußten, sich aufopfernden, selbstlosen Mutter. Entscheidungen zu treffen war ausschließlich Männern vorbehalten. Lediglich der durch die hohen Kriegsverluste ausgelöste Arbeitskräftemangel machte es notwendig, daß die Frauen ins Arbeitsleben zurückkehrten. Es ist für mich deswegen auch keine Überraschung, daß die Generation der Trümmerfrauen der Nachkriegszeit keine neue emanzipatorische Wende eingeläutet hat. Es war erneut die Pflicht der Frauen, das Land und das öffentliche Leben aufrecht zu erhalten. Sie waren Stellvertreter der abwesenden Männer und gaben ihre Rolle und Verantwortung nach deren Rückkehr eher wort- und widerstandslos auf. Die weitere Entwicklung in der

Nachkriegszeit nahm erneut einen traditionellen, männergeprägten Verlauf. Erst 1977 wurde in Deutschland gesetzlich verankert, daß nicht mehr der Ehemann über die Berufstätigkeit seiner Ehefrau entscheiden darf (davor Hausfrauenehe: Der Mann hat für das Auskommen der Familie zu sorgen).

3. Aktuelle Situation der Frauen in Unternehmen: Zahlen und Fakten

> »Frauen in Führungspositionen verbessern nachweislich nicht nur das Image des Unternehmens. Firmen mit einem hohen Frauenanteil in Führungsgremien erzielen durchschnittlich eine 41 Prozent höhere Kapitalrendite als Konzerne mit rein männlichem Vorstand und Aufsichtsrat. Auch Gewinn und Aktienkurs können Unternehmen mit weiblichen Topmanagern meist schneller steigern« (McKinsey Studie in *Die WELT*, 26.02.2012).

Der Erfolg setzt ein, weil Frauen auf Inspiration setzen, sie definieren Erwartungen und bieten Belohnungen und Anerkennung.

Man könnte meinen, der wirtschaftliche Nutzen von weiblichen Führungskräften für die Unternehmen sei Argument genug, um einen Wandel in den Führungsetagen zu bewirken.

Dennoch: der Frauenanteil im Vorstand lag 2011 bei den 200 größten deutschen Unternehmen bei drei Prozent. Dabei hat aber keine Frau den Vorstandsvorsitz inne. Bei den Unternehmen mit Bundesbeteiligung (KfW Banken) haben Frauen etwas bessere Chancen, um in die Vorstandsetage aufzusteigen. Hier liegt die Zahl der Vorstandsfrauen bei 8,3 Prozent.

Im europäisch-internationalen Vergleich steht Deutschland mit seinem Frauenanteil unter den Vorstandsmitgliedern auf dem letzten Platz. Untersucht wurden die 300 wertvollsten europäischen börsennotierten Unternehmen, 36 davon sind allein in Deutschland ansässig (Untersuchung von Ernst and Young, 2012).

Immerhin sind in Deutschland in den mittleren bis oberen Führungsetagen, vom Vorstand abgesehen, 16 Prozent der Positionen mit Frauen besetzt (die durchschnittliche Zahl in Europa beträgt 13 Prozent).

In den letzten Jahren werden immer mehr psychoanalytische Arbeitsgruppen in Deutschland von Frauen geleitet (z.B. Deutsche Psychoanalytische Gesellschaft, DPG, 2012: 14 der insgesamt 19 Arbeitsgruppen). Auch in Kliniken und Schulen treten zunehmend Frauen an der Spitze der Abteilungen in Erscheinung. Es sind Zahlen, die einerseits Hoffnung machen, daß es tatsächlich selbstverständlicher wird, daß Frauen verantwortungsvolle

Aufgaben übernehmen. Allerdings ist diese Entwicklung bis jetzt vor allem in Berufen zu beobachten, die in den letzten Jahren einen starken Imageverlust erlitten haben: Medizin, Psychologie, Psychoanalyse, Schule, Politik. In diesen Bereichen herrscht Krisenstimmung.

Die derzeitigen Leiterinnen der DPG Institute, die neuen Chefärztinnen, Ministerpräsidentinnen – die modernen Trümmerfrauen? Die Zahlen belegen, daß die Wirtschaft sich extrem schwer tut mit der Berufung von Frauen in Vorstandsetagen und damit in den »inner circle« der Macht.

Die Stuttgarter Zeitung überschrieb am 15. Juli 2011 einen Artikel zum Thema weibliche Führungskräfte in der Finanzwirtschaft mit dem Titel »Die Kassandras haben ihre Schuldigkeit getan«. In diesem Bericht geht es um den Rücktritt von zwei »unbequemen Wächterinnen« der US Geldbranche. Shiela Bairs und Elizabeth Warrens Verträge wurden nach Ablauf ihrer Amtszeit nicht mehr verlängert. Beide Topmanagerinnen wurden 2009 nach dem Finanzcrash auf Toppositionen großer US-Bankenaufsichten berufen. Eine erneute Berufung von Elizabeth Warren als Chefin der neu geschaffenen Verbraucherschutzbehörde der Finanzbranche ist am Widerstand der Republikaner gescheitert. Beide Frauen geißelten schon vor der Krise die hochriskanten Spekulationsgeschäfte mit US-Hypotheken. Bair wollte auf den immer weiter steigenden Profit der Banken verzichten, um die Risiken für das Gesamtsystem zu minimieren. Beide Frauen haben kritische Fragen gestellt, nahmen kein Blatt vor den Mund (»Es ist verboten, daß man einen Toaster verkauft, der eine Chance von eins zu fünf hat, in Flammen aufzugehen. Aber es ist möglich, einen Hypothekenkredit zu verkaufen, der dieselbe Chance von eins zu fünf hat, daß deswegen eine Familie auf der Straße landet«, Warren). Sie mußten feststellen, daß ihre Führungskräfte (allesamt Männer) hinter ihrem Rücken Entscheidungen gefällt haben, in die sie nicht einbezogen wurden.

4. Der Typus der Frau in Führungspositionen

In diesem Abschnitt beschreibe ich einige Frauentypen, die ich in den letzten Jahren als Führungskräfte beobachten konnte.

Frauen mußten sich aus Mangel an Alternativen bis in die vergangenen Jahrzehnte hinein in ihrer beruflichen Entwicklung am väterlichen Vorbild orientieren.

Dies wird auch in der Biographie von Angela Merkel deutlich.

Der Vater ist derjenige gewesen, der für seinen Erfolg und seine Macht bewundert und idealisiert wurde, den die Tochter um seine Autonomie beneidet hat. Vom Vater haben sie die Anerkennung ersehnt und um diese gekämpft.

Daraus kann man die Frage ableiten, welche Frauen in den vergangenen Jahren versucht haben, in ihrer Berufstätigkeit Erfolg und Einfluß zu haben?

Ich definiere vier Gruppen von Frauen, die ich in der Öffentlichkeit und in Coaching-Prozessen beobachte:

1. Es sind zum einen Frauen, die sich bereits früh in ihrer weiblichen Entwicklung am Vater ausgerichtet haben. Frauen, die man landläufig als »hysterisch« bezeichnen würde, mit einem nach außen betont weiblichen Auftreten, Frauen, die durch ihre Attraktivität zu Verunsicherungen und Unruhe in der Männerwelt führen, die aber tief in ihrem Inneren eine unsichere weibliche Identität aufweisen.
2. Die zweite Gruppe der Frauen, die in den letzten Jahren als Führungspersonen in Erscheinung getreten sind, sind Überfrauen, sog. »Token Women« (Kanter, 1977), Aushängeschilder, Alibifrauen und stellen Ausnahmeerscheinungen dar. Sie sind somit keine »richtigen« Frauen, denn die Mehrheit der Frauen schafft diese Leistung nicht. Vielleicht sind sie die idealen Männer. Sie haben beeindruckend viele Kinder (Frau von der Leyen mit sieben Kindern, Helena Morrissey, Finanzmanagerin in London und eine der mächtigsten Frauen der Finanzwelt, Mutter von neun Kindern), attraktive und äußerst disziplinierte Frauen, vom Typ eher androgyn, konservativ-traditionell in der Haltung. Es sind Frauen, die bereits einem anderen Mann »gehören« und damit der übrigen Männerwelt nicht zur Verfügung stehen und damit nicht zur Verunsicherung führen.
3. Zu der dritten Gruppe zähle ich jene Frau, die bezüglich ihrer Weiblichkeit eher den Eindruck vermitteln, daß sie weder als weiblich noch als männlich eingeschätzt werden kann. Ihr Verhalten weist je nach Situation sowohl weibliche als auch männliche Eigenschaften auf. Sie sind zuweilen irritierend, da sie durch ihr Machtstreben die scheinbar typischen weiblichen Führungsskills (Soft Skills = einfühlsam, kooperativ, an Sachthemen interessiert) nicht erfüllen und damit bei Männern für eine kognitive Dissonanz sorgen und deshalb bedrohlich sind (Angela Merkels Umgang mit Norbert Röttgen, der nach der Wahlniederlage in NRW im Mai 2012 als Umweltminister entlassen wurde, hat laut Pressemeldungen viele irritiert). Die Chefin von HP in den Jahren 1999–2005 Carly Fiorina sagte 2001 in einem Interview, sie habe nie in den Kategorien »wie ein Mann oder wie eine Frau« gedacht, man dürfe einfach nicht daran denken, daß man eine Frau ist. Die Tragik ihrer Geschichte: 2009 erkrankte sie an Brustkrebs und unterzog sich einer beidseitigen Brustamputation.
4. Der vierte Typus zeichnet sich aus durch Bescheidenheit, Unauffälligkeit und chronische innere Zweifel, weil jeder Schritt zu Macht und Einfluß

Nur zum persönlichen Gebrauch durch Petra Roscheck

> Schuldgefühle mobilisiert. Es sind Frauen, die viel leisten, und dazu neigen, sich entweder als »Rabenmütter« oder als »im Job zu wenig fundiert« zu kritisieren und durch diesen Modus der Hemmung sicherstellen, in ihrer Entwicklung nicht wirklich erfolgreich zu sein.

Müssen Frauen asexuell sein oder zumindest auf Teile ihrer Sexualität verzichten und damit in ihrer weiblichen Entwicklung defizitär sein, um Erfolg zu haben?

Wenn wir die Episoden aus »Borgen«, dem dänischen Fernsehmehrteiler betrachten, gerade nicht. Erfolg, Sexualität und Mütterlichkeit hängen hier eng zusammen.

Das souveräne Auftreten der Protagonistin, der Ministerpräsidentin von Dänemark, Brigitte Nyborg, kommt erst ins Wanken, als sie die lebendige Beziehung zu ihrem Mann und den Kindern verliert und intime Begegnungen und sexuelle Kontakte mit ihrem Mann als einen weiteren Termin in ihrem übervollen Terminkalender erlebt.

Wie bereits erwähnt steht der Kapitalismus für Profitmaximierung, Sachlichkeit, Zielorientierung. Der Körper, die Sinnlichkeit, die Emotionalität werden als störendes, weil unberechenbares Element behandelt.

Von der »Sexualität als Ungewissheitszone« (Crozier & Friedberg, 1979), geht die Gefahr der Verführung zu einem genußvollen, anderen Leben und zur Ablenkung von Arbeit aus (Neuberger, 2002). Wem es gelingt, diesen Lebensbereich seiner Kontrolle zu unterwerfen, zu kanalisieren, der gewinnt und zeigt symbolisch seine Macht über die Menschen.

Nach Daniela Rastetter ist der »Normalarbeitsmensch« (Rastetter, 1994) das Stereotyp des Mannes, der rational, beherrscht, verläßlich, einsatzfreudig, cool und belastbar ist. Das Abgewehrte, das Irrationale, Spontane, Unberechenbare, Sinnliche, die Wärme, Nähe, Vulnerabilität und ein Fehlen von Aggression wird der Frau zugeschrieben.

Die Beherrschung und Ausgrenzung der bezogenen Form von Sexualität in unserer Arbeitswelt steht für Erfolg und Macht.

Die zentrale Figur der frühkindlichen Sozialisation in Deutschland ist immer noch die Mutter. Beide Geschlechter sind in ihren frühesten Beziehungen mit dem Weiblichen identifiziert. Um Mann werden zu können, muß sich der kleine Junge von der Mutter lösen und sich mit dem Vater identifizieren. Die Mutter sieht durch den Penis von der ersten Sekunde an das Trennende zwischen sich und dem Jungen.

In der Geschichte des kleinen Mädchens fehlt diese strikte Grenzziehung. Der Blick der Mutter auf das Mädchen sagt, »sie und ich, wir sind gleich«. Manche Mütter sagen das auch in aller Deutlichkeit, »ich wollte ein Mädchen

haben, weil sie mir nicht fremd ist, sie ist wie ich«. Das kleine Mädchen darf sich zur Entwicklung einer weiblichen Identität weder radikal von der Mutter abwenden, noch darf sie die aus der primären, weiblichen Welt stammenden Gefühle und Phantasien verdrängen.

Sie entwickelt daher im durchaus positiven Sinne durchlässigere Ich-Grenzen.

Die weibliche Identität wird im Wesentlichen von Gefühlen der Bezogenheit und Verbundenheit geprägt und ist eine über die Beziehung zu anderen definierte Identität (Chodorow, 1978).

Die Trennung einer Tochter von ihrer Mutter ist aber dennoch jene Aufgabe, die bewältigt werden muß, um eine eigene weibliche Identität herauszubilden.

Dies gelingt umso besser, je mehr das Mädchen die Mutter in verschiedenen Rollen, Positionen und sozialen Bezügen erlebt.

Die meisten psychoanalytischen Theorien gehen in der Konzeptionalisierung einer mißlungenen Entwicklung der weiblichen Identität von einem Mangel oder einer Enttäuschung in der Mutter-Tochter Beziehung aus. Die Freude an dem Gleichsein auf der einen Seite, die unbewußte Enttäuschung der Mutter an der Tochter und an der Wiederholung des eigenen Mangelerlebens auf der anderen Seite löst einen konflikthaften Umgang der Mutter mit ihrem Kind aus, in dessen Folge das Mädchen in seinen kindlichen Versorgungs- und Bestätigungsbedürfnissen unbefriedigt bleibt. Aufgrund des Mangelerlebens der Mutter bezüglich der eigenen Weiblichkeit und ihrer Unsicherheit bezogen auf die weibliche Genitalität kann sie die ersten lustvollen Kontakte des Mädchens mit seinen äußeren Genitalien nicht positiv beantworten oder sprachlich kommentieren.

Das Mädchen, das ab dem 15./16. Lebensmonat zu einem eigenständigen und sexuellen Wesen wird, und die ersten Individuations- und Ablösungsschritte von der Mutter vollzieht, steht vor einer schwierigen weil hoch ambivalenten Aufgabe. Sie ist einerseits auf die Erklärungen und die Haltung der Mutter zum Vorhandensein und Funktion des weiblichen Genitals angewiesen, muß sich vertrauensvoll an die Person wenden, von der sie sich gleichzeitig lösen muß. Fühlt sich die Mutter aufgrund ihrer eigenen ambivalenten Einstellung ihrer Sexualität und weiblichen Identität gegenüber oder aus Angst vor eigenen homoerotischen Phantasien nicht in der Lage, die Entdeckungen ihrer Tochter wohlwollend zu begleiten, so kann dies dazu führen, daß die kleine Tochter die lustvollen Aktivitäten einstellt und ihre erotische Ausstrahlung nicht entwickeln kann.

Vermutlich löst die frühe sexuelle Aktivität der Mädchen den unbewußten Neid der Mütter auf die Lust und Autonomie der Töchter aus. Die fehlende

Unterstützung bei der Aneignung der eigenen Genitalität durch die Mutter wird vom Mädchen unbewußt als Zurückweisung bzw. Kritik an der ganzen Person erlebt. Frauen erleben später eine Kritik viel eher als Ablehnung der ganzen Person, als dies bei Männern der Fall wäre.

Aus Angst der Töchter vor Ablehnung und Verlust bleiben sie entweder an die Bedürfnisse der Mütter gebunden und verzichten oder sie wenden sich aus Enttäuschung an den Vater, der entweder durch seine Abwesenheit nicht als triangulierend-hilfreiches Objekt zur Verfügung steht oder die Werbeversuche des Mädchens mißversteht und im Sinne einer frühen Sexualisierung beantwortet.

In beiden Fällen kann der weibliche Körper nicht als selbstbestimmte Quelle lustvollen Erlebens, von Kreativität und Kraft besetzt werden, sondern bleibt an männlichen Bestimmungen weiblicher Sexualität orientiert. Aus der beschädigten Mutter-Kind-Beziehung kann keine Möglichkeit entstehen, den weiblichen Körper wertzuschätzen. Weiblichkeit erhält daher nicht aus sich heraus und aus dem mit der Mutter gemeinsam geteilten Stolz auf den weiblichen Körper seinen Wert, sondern aus der männlichen Wertschätzung. Diese Dynamik wird möglicherweise von Generation zu Generation von Frauen weitergegeben.

Je enger und intensiver die Bindung zwischen Mutter und Tochter unter diesen Vorzeichen bleibt, um so desexualisierter und bindungsbetonter ist die Ich- und Identitätsentwicklung, unter Verzicht auf die notwendige Entwicklung von aggressiven und libidinösen Potentialen.

Die Ambivalenz zwischen Unabhängigkeit und vertrauensvoller Hingabe führt auch in späteren Entwicklungsphasen zu einer dieses Muster widerspiegelnden Objektverankerung des Mädchens und bleibt ein immer wieder zu beobachtendes Merkmal der weiblichen Identitätsentwicklung. Diesen Frauen gelingt es später kaum, sich von weiblichen Stereotypen zu distanzieren und ihre Weiblichkeit auch als Instrument des mikropolitischen Handelns auf dem Weg zur Macht im positiven Sinne einzusetzen.

Die distanzierte und latent rivalisierend-feindselige Betrachtung der Weiblichkeit setzt sich zwischen Mutter und Tochter oft auch in der Pubertät fort. Die mit den körperlichen Veränderungen verbundenen Affekte wie Ängste, Wünsche, Phantasien, Scham und Stolz, das Erleben des Körperinneren während der Menstruation und damit auch die Entwicklung eigener sexuellen Vorlieben bleiben in den Gesprächen zwischen Müttern und Töchter häufig tabuisiert. Die von der Tochter mit Stolz erwähnte erste Menstruation wird von der Mutter unbewußt mit Neid auf die Jugend und die vor ihr liegenden Möglichkeiten beantwortet.

Nach Vera King hat die Entwicklungsaufgabe der Integration der genitalen Leiblichkeit in der weiblichen Adoleszentenentwicklung eine hohe Priorität,

da der weibliche Körper in besonderer Form zum Ort der Integration und Vereinigung von Subjekt-Objekt wird (King, 2003). Die Destruktivität bei weiblichen Adoleszenten bei Vorliegen einer unsicher-beschädigten weiblichen Identität richtet sich folgerichtig gegen den Körper, in Form von Eßstörungen, Selbstverletzungen oder dem Ausbleiben der Menstruation bei normalem Körpergewicht.

Das Erleben und die Phantasien über den weiblichen Körper und insbesondere über das Körperinnere sind entscheidend bei der Ausbildung der weiblichen Identität.

»Dabei muss die junge Frau im Verlauf der Adoleszenz die komplexe Spannung zwischen Identifizierung, Rivalität und Ablösung von der Mutter bearbeiten« (King, 2003).

Am Ende der Adoleszenz steht im Idealfall die Fähigkeit der jungen Frau, sich sowohl mit den mütterlichen Potenzen der Fähigkeit des Aufnehmens und sexuellen Genießens, des Austragens, Gebärens und der mütterlichen Fürsorge, als auch sich mit der väterlichen Potenz des sich Bemächtigens und Befruchtens zu identifizieren.

Jedes dieser Prinzipien kann auch beim gegengeschlechtlichen Elternteil repräsentiert sein. Entscheidend für ein stabiles Erleben weiblicher Potenz ist die Erfahrung eines spielerischen und anerkennenden Austausches der beiden Prinzipien zwischen den Eltern.

Rivalität unter Frauen wird verglichen mit einem Korb voller Krabben. Sobald eine Krabbe die Wand des Korbes hochklettert, um herauszukommen, krabbeln die anderen Krabben hinterher. Die Vorderste wird als Leitersprosse für die Nachkommenden benutzt, was dazu führt, daß alle Krabben unter der Last des Aufeinanderseins in den Korb zurückfallen.

Die Schweizer Psychoanalytikerin Andrea Hettlage-Varjas weist auf einen Ausweg aus diesem von Generation zu Generation weitergegebenen Muster von Verzicht, Leiden und Selbstbeschränkung hin:

Als Voraussetzung für die notwendige Abgrenzung der Mutter von der Tochter gilt, daß gleichzeitig auch der Mutter, in der Rolle der Tochter, die Abgrenzung von *ihrer* eigenen Mutter gelungen ist. Eine solche innere Abgrenzung läßt Frauen der Versuchung widerstehen, ihre eigenen Versagungen, die Erfahrung der eigenen Unterdrückung über ihre Töchter kompensieren zu wollen.

> »Wenn wir in der Lage sind zu realisieren, daß wir allein sind, werden wir unsere eigene Abhängigkeit an dem Ort, wo wir gerade stehen, betrauern. Wir konfrontieren uns dann mit unserem eigenen Leid, anstatt die Lücken mit den eigenen Töchtern zu füllen« (Hettlage-Varjas, 1987).

In diesem das ganze Leben begleitenden Prozeß der inneren Abgrenzung gehört nach Torok (1964) auch, sich den eigenen Körper lustvoll anzueignen. Die Hemmung vieler Frauen, mit ihrem eigenen Körper lustvoll umzugehen, hängt mit Phantasien zusammen, daß der Körper der Tochter und der der Mutter nicht getrennt erscheinen. Das Ziel der psychoanalytischen Arbeit muß deshalb sein, die mütterlichen Lust- und Autonomieverbote aufzuarbeiten und zu überwinden.

Eine Patientin erzählte in der Behandlung bei Maria Torok, nachdem sie sich das erste Mal lustvoll selbst berühren konnte: »Es ist, als hätten Sie mir eine Macht übertragen. Eine Macht, die zugleich mit Vertrauen in die eigene Fähigkeiten und die eigene Zukunft verbunden ist« (Torok, 1964).

6. Auswirkungen auf gesellschaftliche Prozesse und weibliche Karrieren in Organisationen

Unter den bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen sind nur wenige Frauen mit Müttern aufgewachsen, die ihr Leben außerhalb der Beziehung zur Tochter so befriedigend gestaltet haben, und ihre körperliche Weiblichkeit so positiv besetzen konnten, daß sie ihrer Tochter eine Wertschätzung des Weiblichen vermitteln konnten, bei gleichzeitiger Erlaubnis, sich unabhängig von der Mutter entwickeln zu dürfen.

Anhand dieser Überlegungen wird deutlich, daß Frauen unter einer doppelten Beeinträchtigung in ihrer weiblichen Geschlechtsentwicklung leiden:

Unter einem von den Müttern projizierten bzw. in der frühen Mutter-Kind Beziehung erlebten Mangelzustand und der Angst, ihre Autonomie und eigene Kreativität opfern zu müssen, um anerkannt zu sein.

Im Zusammenhang mit dem Wettbewerb fürchten Frauen, denen angeboten wird, aufzusteigen, daß »ihr Reichtum« an Aktivitäten bis hin zur Mutterschaft geopfert werden muß. Das mächtige Unternehmen, das unbewußt mit dem inneren Mutterbild verschmilzt, könnte sich für die gelebte Rivalität mit der Forderung nach abhängiger Unterwerfung rächen.

Das Erklimmen der Erfolgsleiter würde den Reichtum ihres Geschlechtes offenlegen und damit den Neid und die Eifersucht der Rivalin, der Mutter hervorrufen. Wenn sie auf Erfolg, Einfluß, Verantwortung und Macht verzichtet, dokumentiert sie, daß sie innerlich arm, ohne Kreativität und Klugheit ist, der Mutter nichts geraubt hat, also keine Vergeltung zu fürchten hat.

Frauen dagegen, die in der Hierarchie oben angekommen sind, fürchten oft, entlarvt zu werden, insbesondere, wenn der Mentor, der sie gefördert hat, das Unternehmen altershalber verläßt oder eine andere Position einnimmt.

Nur zum persönlichen Gebrauch durch Petra Roscheck

Die Frauen fürchten dann, »ungeschützt« und beschämt in der Öffentlichkeit zu stehen, ohne eigenes Geschlechtsteil, ohne den verlängerten Penis des Mentors.

Psychotherapeutinnen, und ich füge hinzu weibliche Coachs, können eine wichtige »nachholende Sozialisation« (Karin Bell, 1991) ermöglichen. Dabei ist es von großer Bedeutung, daß aufkommende homoerotische Phantasien der Patientinnen bei den Therapeutinnen keine Ängste auslösen, die Zurückweisung oder Ausweichen zur Folge haben, sondern als notwendige Entwicklungsschritte in Richtung einer stabilen weiblichen Identität interpretiert werden.

Aber auch überall da, wo Frauen sich wechselseitig nicht nur über den Mangel wahrnehmen, sondern auch anerkennen können, was sie sich wechselseitig zu geben haben, können traditionelle Muster der Mutter-Tochter-Beziehung überwunden werden. Und gerade diese Einschätzung spricht meiner Ansicht nach für die Einführung der Frauenquote.

Eine weibliche Führungskraft, die damit beschäftigt war, was ihr die junge, attraktive Hochschulabsolventin, die neu eingestellt wurde, an Macht und Ansehen wegnehmen könnte, sagte mir vor kurzem:

> »Ich habe beschlossen, daß ich nicht in erster Linie rivalisieren möchte. Ich muß anerkennen, daß ich zehn Jahre älter bin, meine Attraktivität eine andere ist, und daß ich mehr davon habe, wenn ich sie unterstütze, als wenn ich sie als Feind betrachte. Komisch – seit diesem Klick in mir ist Frau A. viel disziplinierter und verbindlicher in der Arbeit. Sie nimmt mir wirklich auch Arbeit ab. Sie könnte für das Unternehmen eine wichtige Nachwuchskraft werden.«

7. Zusammenfassung und Ausblick

In Deutschland ist es nach wie vor selten, Frauen in Führungspositionen zu erleben.

Dafür ist zum einen die von den Männern dominierte Welt der Organisationen und Unternehmen verantwortlich. Unter sich fühlen sich Männer sicher, denn die Spielregeln der Hierarchien, der Konkurrenz und der Aggressionen sind ihnen seit Kindesbeinen bekannt. Betreten Frauen die Führungsebene, so herrscht zunächst Irritation und Unsicherheit. Neue mikropolitische Strategien werden notwendig. Das Fokussieren auf die Aufgabe wird erschwert.

Zum zweiten hat das einseitig an Profit ausgerichtete Denken des Radikalkapitalismus unserer Gesellschaft wenig Aufforderungscharakter für weibliches Denken und Fühlen. Erst wenn »Soft Skills« und zeitlich befristete

Teilzeitstellen auch für männliche Führungskräfte eine Selbstverständlichkeit werden, wird die Vielfalt, die durch Frauen in Unternehmen gebracht wird, tatsächlich gelebte Wirklichkeit und damit auch attraktiv für Frauen.

Zum dritten führt eine unsichere weibliche Identität, ein unbewußtes Gebundenbleiben an die Mutter einerseits, Vermeidung von aggressiver Auseinandersetzung, das Erleben von Einsamkeit und des Getrenntseins in der Führungsposition bei gleichzeitig hoher Bindung an die Sache und an die Ziele der Organisation andererseits zu inneren Beweggründen, weshalb Frauen eher im Verborgenen wirken möchten, da sie die Unvereinbarkeit der beiden Motive befürchten.

Um erfolgreich sein zu können, müssen sich Frauen in erster Linie mit ihren unbewußten Mutterbildern auseinandersetzen, sich mit Mütterlichkeit und phallischer Bemächtigung identifizieren, um einen eigenen, stabilen Führungsstil zu entwickeln und damit auch auf die Führungskultur in den Unternehmen positiv einwirken zu können.

Literatur

Bell, K. (1991). Aspekte weiblicher Entwicklung. In *Forum der Psychoanalyse*, Band 7. (S. 111–126).

Blickle, G. & Solga, M. (2006). Einfluss, Konflikte, Mikropolitik. In Schuler, H. (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 611–650). Göttingen: Hogrefe.

Chodorow, N. (1978). *Das Erbe der Mütter. Psychoanalyse und Soziologie der Geschlechter*. München: Verlag Frauenoffensive.

Crozier, M. & Friedberg, E. (1979). *Die Zwänge kollektiven Handelns*. Königstein i.Ts.: Athenäum.

De Gouges, O. (1999). *Die Rechte der Frau*. (Erstveröffentlichung 1791). Bern: Stämpfli Verlag.

Edding, C. (2009). Die gute Herrschaft. Führungsfrauen und ihr Bild der Organisation. In Fröse, M.W. & Szebel-Habig, A. (Hrsg.), *Mixed Leadership. Mehr Frauen in die Führung!* (S. 167–182). Bern: Haupt Verlag.

Ernst & Young (2012). Studie – Mixed Leadership. URL: htlm/ey.com/De/de/News- releases/ 20120118-Kernergebisse-der-Analyse-Mixes-Leadership (30.04.2012).

Hettlage-Varjas, A. (1987). Frauen zwischen Wunsch, Angst und Tröstungen. In Simmel, M. (Hrsg.), *Weibliche Sexualität* (S. 18–30). Braunschweig: Holtzmeyer.

Kanter, R. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.

King, V. (2003). Geburtswehen der Weiblichkeit. Verkehrte Entbindungen. Zur Konflikthaftigkeit der psychischen Aneignung der Intergenitalität in der Adoleszenz. In Flaake, K. & King, V. (Hrsg.), *Weibliche Adoleszenz* (S. 103–125), Weinheim: Beltz Verlag.

König, J.K. (2011). *Frauen: Gute Assistenzkraft statt Führungsnachwuchs - RUB-Langzeitstudie mit Hochschulabsolventen*. Informationsdienst Wissenschaft (2011). URL: htlm/idw-online.de/de/news412370 (30.04.2012).

Neuberger, O. (2002). *Führen und führen lassen. Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung* (6. Aufl.). Stuttgart: UTB.

Nietzsche, F. (1980). *Also sprach Zarathustra*. Kritische Studienausgabe Band 4, (Erstveröffentlichung 1883). München: Deutscher Taschenbuchverlag.

Rastetter, D. (1994). *Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Torok, M. (1964). Die Bedeutung des »Penisneides« bei der Frau. In Chasseguet-Smirgel, J. (Hrsg.). (1974), *Psychoanalyse der weiblichen Sexualität* (S. 192–232). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Weber, M. (1976). *Wirtschaft und Gesellschaft* (5. Aufl.). Kapitel 1, §16, (Erstveröffentlichung 1922). Tübingen: Mohr.