

Surur Abdul-Hussain

Genderkompetenz in Supervision und Coaching

Mit einem Beitrag

von Ilse Orth und Hilarion G. Petzold
zu „Genderintegrität“

**INTEGRATIVE MODELLE IN PSYCHOTHERAPIE,
SUPERVISION UND BERATUNG**



Surur Abdul-Hussain

Genderkompetenz in Supervision und Coaching

Integrative Modelle in Psychotherapie, Supervision und Beratung

Herausgegeben von

Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold, Prof. Dr. Antonia Lammel und Prof. Dr. Anton Leitner

Psychotherapie, Beratung und Supervision sind Formen moderner, „biopsychosozialer“ Hilfeleistung, aber auch ressourcen- und potentialorientierter Entwicklungsförderung in komplexen und oft risikoreichen Lebenswelten. Letztere erfordern heute interdisziplinäre Ansätze und integrative Modelle, die Schulendenken überschreiten und neues Wissen in das Feld der Praxis transportieren. Die rasanten Fortschritte in der Psychologie und den klinischen Sozial- und Neurowissenschaften zeigen, dass der Polylog – der Austausch zwischen den Disziplinen und zwischen Praktikern, Theoretikern, Forschern und Klienten bzw. Patienten – gefördert werden muss. Nur so wird effektive, nachhaltige und menschengerechte Hilfe und eine exzellente Professionalität möglich. Die Reihe sieht sich diesen Zielsetzungen und dem „neuen Integrationsparadigma“ in Psychotherapie, Beratung und Supervision verpflichtet.

Surur Abdul-Hussain

Genderkompetenz in Supervision und Coaching

Mit einem Beitrag
von Ilse Orth und Hilarion G. Petzold
zu „Genderintegrität“



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

1. Auflage 2012

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2012

Lektorat: Julia Klös | Eva Brechtel-Wahl

VS Verlag für Sozialwissenschaften ist eine Marke von Springer Fachmedien.
Springer Fachmedien ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.vs-verlag.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Satz: www.text-plus-form.de

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in Germany

ISBN 978-3-531-16754-1

Inhalt

Zum Geleit	9
Einleitung	13
1 Gender – ein komplexer Begriff	22
1.1 Historische Aspekte	22
1.2 Biologische Aspekte	25
1.3 Soziale und kulturelle Aspekte	30
1.3.1 Social Worlds, kollektiv- und subjektiv-mentale Repräsentationen	31
1.3.2 Doing Gender	34
1.3.3 Performing Gender	36
1.3.4 Gender Bias	38
1.4 Machtbezogene Aspekte	41
1.5 Politische und rechtliche Aspekte	45
1.6 Gender – eine Definition	46
2 Supervision und Coaching im Integrativen Ansatz	48
2.1 Integrative Supervision	49
2.2 Integratives Coaching	53
3 Genderkompetenz und -performanz in Supervision und Coaching	55
3.1 Definition Genderkompetenz und -performanz	56
3.2 Zielsetzungen von genderkompetenter Supervision und genderkompetentem Coaching	57
3.3 Aufgaben von genderkompetenter Supervision und genderkompetentem Coaching	58
3.4 Erforderliche Kompetenzen und Performanzen	61
3.5 Die Rolle im genderkompetenten Vorgehen	63
3.6 Herausforderungen im genderkompetenten Vorgehen	64
3.7 Der Auswahlprozess als besonderes Moment von Genderkompetenz in Supervision und Coaching	65

4	Gendertheoretische Diskurse	67
4.1	Der Gleichheitsdiskurs	69
4.1.1	Frauen fordern ihre Rechte	69
4.1.2	Chancengleichheit für Frauen und Männer	70
4.1.3	Doch nicht alle gleich ...?	73
4.1.4	Gleichheit in Supervision und Coaching	75
4.2	Das italienische „pensiero della differenza sessuale“ – Das Denken der (Geschlechter-)Differenz	77
4.2.1	Diotima und die Mailänderinnen	77
4.2.2	Frauen und Männer sind grundsätzlich verschieden,	78
4.2.3	... was sich empirisch nicht belegen lässt,	80
4.2.4	... im Alltag aber praktisch ist.	82
4.3	Geschlecht und mehr: der Diskurs um Diversität	87
4.3.1	Black Women’s Liberation	88
4.3.2	Ethnozentrismus, Rassismus und Intersektionalität	90
4.3.3	Kritik an der Vielfalt	95
4.3.4	Diversität in Supervision und Coaching	96
4.4	Der empirisch-konstruktivistische Diskurs: Doing Gender	99
4.4.1	Simone de Beauvoir, die Begründerin	100
4.4.2	Geschlecht ist nicht etwas, das wir haben, sondern etwas, das wir tun	101
4.4.3	Kritische Anmerkungen zu Doing Gender	107
4.4.4	Doing Gender in Supervision und Coaching	108
4.5	Das Theoriemodell hegemonialer Männlichkeit	113
4.5.1	Zur Geschichte von „Männlichkeit“	114
4.5.2	Männlichkeiten und ihre soziale Ordnung	115
4.5.3	Die Rezeption von Connells Theorie	120
4.5.4	Hegemoniale Männlichkeit in Supervision und Coaching	120
4.6	Der poststrukturalistische Diskurs um Gender: Alles nur Text?	125
4.6.1	Gender Trouble – Aufregungen im deutschsprachigen Raum	126
4.6.2	Gender, Diskurs und Sprache	127
4.6.3	Gender im und gegen den Text lesen	133
4.6.4	Körper – ein Diskurs?!	141
4.6.5	Diskursanalyse und Dekonstruktion in Supervision und Coaching	143

4.7	Queer Theory oder der Diskurs um Heteronormativität	147
4.7.1	<i>Identity politics</i> – ein veraltetes Modell?!	147
4.7.2	<i>Queer</i> – uneindeutige prozessuale Identität	151
4.7.3	Auch <i>queer</i> hat Grenzen	156
4.7.4	Heteronormativität in Supervision und Coaching	158
5	Genderkompetente Praxis	166
5.1	Auftragsklärung und Ausgangssituation	167
5.2	Klausurbeginn und Warm-up	169
5.3	Diskursaufstellung	170
5.4	Meine Grundpositionen zu Gender	172
5.5	Theorie als Intervention	174
5.6	Reflexionsbogen „Doing Gender“	175
5.7	Mein „Doing Gender“ im beruflichen Kontext	178
5.8	Das Genderpanorama	179
5.9	Prägende Sätze	182
5.10	Gender Bias	182
5.11	Weiterer Verlauf der Klausur	183
5.12	Multitheoretische Reflexionsfragen für genderkompetente Supervision und genderkompetentes Coaching	183
	<i>Hilarion G. Petzold und Ilse Orth</i> „Genderintegrität“ als neues Leitparadigma für Supervision und Coaching in vielfältigen Kontexten – ein ko-reflexiver Beitrag zu „Genderkompetenz“	195
	Literatur	299

Zum Geleit

„Gender“ ist insgesamt im öffentlichen Diskurs ein „junges“ Thema, „Gender-Mainstreaming“ gewinnt wachsende Aktualität. Beide Themen sind mit der gleichfalls im europäischen Raum jüngst aufgekommenen „*diversity debate*“ verbunden. Der gesamte Themenkomplex steht in einer zum Teil noch durchaus strittigen Diskussion – der wissenschaftlichen, der politischen und der sozialinterventiv-praxeologischen. In den psychosozialen, pädagogischen und klinischen Praxisfeldern, den Bereichen der Personalarbeit im Profit- und Non-Profit-Sektor – *und das sind auch die zentralen Felder der Supervision, des Coachings, der Beratungsdienstleistungen* – stellen sich Fragen, die mit Frauen und Männern, ihrer Verschiedenheit, ihren Positionen, Benachteiligungen und Chancen zu tun haben, in immer drängenderer Weise. Gender ist ein „In-Thema“ geworden und die Probleme, die mit den damit einhergehenden *Verschiedenheiten* und ihrer Handhabung (*gender mainstreaming, diversity management*) zu tun haben, mit Alter, Schicht, Ethnie, Religion, Bildung, Behinderung, sexueller Orientierung, Gesundheit, sind für Angehörige psychosozialer, pädagogischer, klinischer Berufsgruppen von grosser aktueller Bedeutung: für Psychologen und Psychologinnen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Pädagoginnen und Pädagogen, für Medizinerinnen, Psychotherapeuten und für Führungskräfte in allen Bereichen, insbesondere im Personalwesen. Genderfragen betreffen alle, die in sozialen Kontexten tätig sind, gehen alle „Menschenarbeiter_innen“ an. Durch die komplexen und oft noch nicht in allen Bereichen durch hinlänglich breite Konsensbildungen abgesicherten Positionen, die zum Teil auch aufgrund ihrer Ideologielastigkeit problematisch sind, entsteht ein durchaus divergierendes Spektrum von Auffassungen und damit immer wieder auch ein Klärungsbedarf. Supervisorinnen und Supervisoren, Coaches sind hier aufgerufen, „Ko-respondenzprozesse“, Konsens-Dissens-Klärungen anzuregen und zu begleiten, dabei ausgewogene Beiträge zur Verdeutlichung von Standpunkten und zur Konsolidierung von Divergenzen zu leisten, oder, wo dies nicht möglich ist, einen zumindest „respektvollen Konsens“ darüber zu fördern, dass man Dissens hat und im Gespräch bleiben muss. Für diese wichtigen Aufgaben fehlte bislang eine breite, sozialwissenschaftlich solide und *kompakte* Informationsbasis, die den Diskurspartner_innen zur Verfügung steht. Mit dem vorliegenden Buch von *Surur*

Abdul-Hussain wird ein solches Kompendium geboten. Es stellt die wichtigsten Positionen der Gender-Diskussion übersichtlich dar und macht dadurch die verschiedenen Diskurse in ihrer Bedeutung zugänglich, bietet Möglichkeiten, die eigenen Standpunkte zu klären, und zeigt aus einer *differentiellen* und *integrativen* Perspektive Wege der interventiven Umsetzung für Beraterinnen und Berater, Supervisoren und Supervisorinnen und alle, die sich professionell als Führungskräfte oder als Mitarbeiter_innen in Organisationen und Institutionen oder aus rein persönlichen Interessen mit dem Genderthema befassen wollen.

Gender- und Diversity-Fragen sind immer auch mit Problemen der **Macht**, der **Benachteiligung** und der **Chancen**, mit konfligierenden Interessen, mit Potentialen und Profiten verbunden (*Knoth 2006; Page 2007*), mit Diskriminierung, ja Stigmatisierung und mit Antidiskriminierung und Forderungen nach Gleichstellung und Gewährleistung von Entwicklungschancen (*Koall et al. 2007; Abdul-Hussain, Baig 2009*). Damit kommen unabweisbar ethische und demokratietheoretische Themen in die Diskussion (*Petzold, Orth, Sieper 2010; Petzold, Sieper 2011*), die eine hohe praxeologische Relevanz gewinnen, denn sie verlangen Handlungskonsequenzen. *Ethik erweist sich im Vollzug ethischen Handelns und Demokratie in engagierter, staatsbürgerlicher Lebenspraxis*. Beides muss sich auch in der Vielfalt der beruflichen Felder realisieren. Hier zu konsensfähigen und interventionsrelevanten Leitpositionen zu kommen, ist nicht einfach. Deshalb haben wir in einem „ko-reflexiven Diskurs“ zum Text von *Surur Abdul-Hussain* das Konzept der „**Genderintegrität**“ vorgestellt, wie es in Theorie und Praxis des Integrativen Ansatzes der Supervision und Psychotherapie zur Sicherung von Identität und zum Umgang mit der Machtthematik im Rekurs auf grund- bzw. menschenrechtliche und auf intersubjektivitätsethische Positionen entwickelt wurde (*Orth et al. 1995; Petzold 1998h, 2009d*). „**Genderintegrität**“ wird als ein „neues Leitparadigma“ für die Praxis von gendersensibler Beratung und Therapie (*Schigl 2011*), ja ganz allgemein für eine genderspezifische Arbeit mit Menschen vorgeschlagen. Es bietet durchaus auch praxeologische Perspektiven für die Diversity-Thematik.

Heute werden schulen- und richtungsübergreifende Modelle und Methodologien für eine moderne Beratungs- und Bildungsarbeit, für Supervision, Therapie, Coaching und Personalführung erforderlich, die für Weiterentwicklungen offen sind. Das vorliegende Buch ist einem solchen interdisziplinären und transversalen Ansatz verpflichtet. Es bietet reichhaltige Informationsmaterialien und innovative Anregungen, die für vielfältige Arbeitsfelder relevant sind. Die vorgestellten Konzepte und methodischen Ansätze können in effektiver Weise dazu beitragen, die theoretische Reflexionsarbeit zum

Genderthema und eine respektvolle, die Integrität von Frauen und Männern gender- und diversitätsbewusst sichernde Handlungspraxis zu fördern und zu entwickeln.

Univ.-Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold

**Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit
Hückeswagen, Beversee**

Einleitung

In Supervision und Coaching – verstanden als Beratungsformate im Arbeitskontext – haben wir es stets mit Mikrokosmen zu tun, die ein Abbild des gesellschaftlichen Makrokosmos sind. In Bezug auf Gender ist das ebenso. Doch welches gesellschaftliche Genderbild zeigt sich beispielsweise in Österreich? Das Bundeskanzleramt/Bundesministerin für Frauen hat statistische Vergleichsanalysen zu Situationen von Frauen und Männern herausgegeben (2007 und 2010) und stellt interessantes Zahlenmaterial zu den verschiedensten Lebensbereichen bereit:

Im Jahr 2009 lebten gemessen an der Gesamtbevölkerung 51,3% Frauen und 48,7% Männer in Österreich (vgl. Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und öffentlicher Dienst 2010, S. 13), obwohl im langjährigen Durchschnitt 5,5% mehr Jungen geboren werden (vgl. ebd., S. 14). Gleichzeitig liegt die **Lebenserwartung** von Frauen 5,6 Jahre über jener der Männer. Das heißt, Frauen hatten 2006 eine Lebenserwartung von 82,7 Jahren und Männer von 77,1 Jahren (vgl. ebd., S. 4–5). Laut Prognosen der STATISTIK AUSTRIA nähert sich die Lebenserwartung von Männern und Frauen jedoch an und der Unterschied wird 2030 voraussichtlich bei 5,1 Jahren liegen. Schon im jungen Erwachsenenalter ist die **Sterblichkeit** bei Männern höher als bei Frauen und mit zunehmendem Alter steigt sie, sodass vor allem das hohe Lebensalter eine weiblich dominierte Lebensphase ist. (Vgl. ebd.)

Seit den 1960er-Jahren ist das **Bildungsniveau** von Frauen deutlich angestiegen. Frauen und Männer schließen zu gleichem Prozentanteil (14%) mit Matura ab und der Unterschied bezüglich einer abgeschlossenen Hochschulbildung beträgt nur noch 2 Prozentpunkte (11% Männer und 9% Frauen) (vgl. Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen 2007, S. 12). Laut Prognosen soll durch das steigende Bildungsniveau von Frauen auch der Prozentsatz an weiblichen Führungskräften in Österreich steigen. Dieser Trend zeichnet sich allerdings noch nicht ab: Lediglich 9% der vollzeitbeschäftigten Akademikerinnen waren 2008 in einer Führungsposition tätig. Bei Männern mit vergleichbarer Ausbildung liegt der Prozentsatz mit 23,3% deutlich höher. (Vgl. Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen 2010, S. 151)

Interessant sind auch die Zahlen über die Verteilung der **Haushaltsführung**. In den letzten Jahrzehnten ist der Anteil an ausschließlich haushaltsfüh-

renden Frauen deutlich gesunken: Lediglich 9% der Frauen sind ausschließlich „Hausfrauen“ (1951 waren es noch 27%), bei Männern sind es 2 von 1000. (Vgl. Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen 2007, S. 9)

Dementsprechend deutlich hat sich die **Erwerbstätigenquote** der Geschlechter verändert: Im Jahr 2008 sind 68,6% der Frauen und 81,4% der Männer im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) erwerbstätig (vgl. Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen und öffentlicher Dienst 2010, S. 127). Diese im Sinne eines geschlechterdemokratischen Verständnisses attraktiven Zahlen müssen etwas relativiert werden, wenn man die **Teilzeitarbeitsquote** in den Blick nimmt: 84% der Frauen und 7% der Männer sind teilzeitbeschäftigt (vgl. Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen 2007, S. 31). 15% der teilzeitbeschäftigten Männer führen die Betreuung von Kindern oder Erwachsenen bzw. andere familiäre Gründe als Motiv für die Teilzeitarbeit an. Mehr als die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen (1997 waren es noch 65%) begründen ihre Teilzeitbeschäftigung auf die gleiche Weise. (Vgl. ebd., S. 33)

In engem Zusammenhang mit der Teilzeitarbeitsquote stehen die **Einkommensunterschiede**, wonach das Einkommen von Frauen 60% des Vergleichswertes von Männern darstellt (vgl. ebd., S. 38). Ein weiterer Grund für die Einkommensunterschiede liegt in der branchenabhängig unterschiedlichen Bezahlung, so waren 2005 beispielsweise im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen 80% Frauen beschäftigt (vgl. ebd.). Die aus den 1970er-Jahren stammende Forderung „Gleiches Geld für gleiche (gleichwertige) Arbeit“ ist demnach nicht erfüllt.

Für Supervision und Coaching ergeben sich daraus vielfältige Themen rund um Karriereverläufe, Umgang mit Betreuungspflichten, Stundenverteilungen, Gehaltsunterschiede und vieles mehr.

Beim Versuch, diese empirischen Daten theoretisch zu begründen, bekommen wir aus den *gender studies* eine Vielfalt von Antworten. Aus dem Diskurs um die Gleichstellung von Frau und Mann könnte eine Antwort sein, dass Frauen und Männer dieselben Fähigkeiten aufweisen und die Unterschiede beispielsweise im Ausmaß der Erwerbstätigkeit und im Einkommen daher auf Unterschiede in den Rahmenbedingungen und Rechten für Frauen und Männer hinweisen. Vor diesem Hintergrund ginge es um die Forderung nach rechtlicher und struktureller Gleichstellung von Frauen und Männern. Seit Mitte der 1990er-Jahre setzt die EU dafür die Strategie Gender Mainstreaming ein. Bestätigung für diesen Ansatz könnten die statistischen Ergebnisse zum Bildungsniveau bieten, wonach kaum ein Unterschied zwischen Frauen und Männern besteht (ein Porträt dieses Ansatzes siehe Kapitel 4.1). Geschlechterdifferenztheoretisch gelesen würden die statistischen Unterschiede in der

Lebenserwartung, der Sterblichkeit, der Haushaltsführung, der Erwerbstätigkeit und des Einkommens die Annahme der historischen, biologischen und ontologischen Differenz zwischen Frauen und Männern bestätigen: Da Frauen und Männer per se unterschiedlich sind, verhalten sie sich unterschiedlich und haben daher auch unterschiedliche Lebenslagen. Sie sind in unterschiedlichen Branchen tätig, beteiligen sich unterschiedlich an Kinderbetreuung und Haushaltsführung etc. Vor diesem Hintergrund ginge es darum, diese Differenz als gleichwertig anzuerkennen und kein Geschlecht zu diskriminieren (zum Porträt dieses Ansatzes siehe Kapitel 4.2). Diversitätstheoretische Ansätze würden betonen, dass diese Gegenüberstellung an sich zu kurz greift, weil die Unterschiedlichkeit unter Frauen und jene unter Männern ausreichend berücksichtigt werden müsste. So wäre es aus diesem Ansatz heraus notwendig, die Situation von Migrantinnen und Migranten, von lesbischen Frauen und schwulen Männern, von Frauen und Männern mit Behinderungen, Religionsunterschiede und vieles mehr zu berücksichtigen. Erst dann könnten adäquate Maßnahmen zur Veränderung der Situation entwickelt werden (eine Übersicht zu diesem Ansatz siehe Kapitel 4.3). Sozialkonstruktivistische Ansätze würden uns verkürzt gesagt vermitteln, dass dieses Geschlechterverhältnis beispielsweise im Erwerbsleben und damit verbunden im Einkommen über Sozialisations- und Enkulturationsprozesse entsteht. Weiblichkeiten und Männlichkeiten sind vor diesem Hintergrund erlernt und inkorporiert, daher aber auch veränderbar. Ansatzpunkte aus dieser Theorie heraus wären beispielsweise geschlechtssensible Pädagogik vom Kindergarten an, geschlechtssensible Berufsorientierung in der Schule, Unterstützung von Väterkarenz, Programme für Frauen und Technik u. Ä. (eine Darstellung dieser Theorie siehe Kapitel 4.4). Versucht man den Subtext dieser statistischen Analysen zu lesen und die ihnen innewohnenden Werte und Normen zu erheben, wird deutlich, dass die Geschlechterrollenbilder des Mannes als Ernährer der Familie und der Frau als teilzeitbeschäftigter Erwerbstätiger, Mutter und Hausfrau nach wie vor die Normvorstellungen prägen. Darüber hinaus ist es möglich, die höhere Sterblichkeitsrate von Männern im jungen Erwachsenenalter mit ausgeprägterem Risikoverhalten zu erklären, und diesem Verhalten könnte wiederum eine Vorstellung des jungen Helden zugrunde liegen. Vor diesem Hintergrund wäre es notwendig, Normvorstellungen zu reflektieren und eine Vielfalt von Idealvorstellungen beispielsweise über Medien wie Film und TV zu transportieren (eine Beschreibung dieses Ansatzes siehe Kapitel 4.6). Damit verbunden könnte diskurstheoretisch festgehalten werden dass das Theoriemodell hegemonialer Männlichkeit (Kapitel 4.5) nach wie vor zusammen mit Diskursen über Mutterschaft und der mehrfachbelasteten Frau,

Vorstellungen der Zweigeschlechtlichkeit und in diesem Zusammenhang Diskurse aus den Rechtswissenschaften, der Biologie und Medizin dominieren und damit Geschlecht definieren, aber auch idealisierte und meist traditionelle Geschlechterrollenbilder erzeugen. Hier ginge es darum, auch weniger populäre theoretische Ansätze in den Diskurs zu bringen (eine Darstellung dieser Theorie siehe Kapitel 4.6). Die *Queer Theory* (Porträt siehe Kapitel 4.7) schließlich würde die Normen, die sich aus den Zahlen lesen lassen, wie zum Beispiel traditionelle Familienmodelle und die damit verbundene Norm der Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit, in Frage stellen. Sie würde zu einem Perspektiven verrückenden Blick einladen und normierte Identitätsvorstellungen neu denken. Vor diesem Hintergrund ist auch die in diesem Buch eingesetzte besondere Schreibweise mit dem Unterstrich zu sehen (z.B. Supervisor_innen). Die Normvorstellung der Zweigeschlechtlichkeit drückt sich auch in gendersensiblen Sprachformen aus, so die Kritik, und der Unterstrich („_“) ermöglicht es, in der schriftlichen Form einen Raum für viele weitere Geschlechtsidentitäten wie intersexuelle, transidente, transsexuelle ... Menschen zu denken (vgl. Baumgartinger 2007). Auch diese Schreibweise hat ihre Grenzen im Heraustreten aus der Polarisierung weiblich/männlich. Mir ist es jedoch ein Anliegen, diese Schriftform zu wählen, weil ich nicht nur viele Genderidentitäten anerkenne und denke, sondern Menschen aller Geschlechter in Supervision und Coaching ihren Platz haben sollen.

So wie ich hier exemplarisch das statistische Material über Frauen und Männer in Österreich mehrperspektivisch betrachtet habe, kann auch in Supervision und Coaching mehrperspektivisch vorgegangen werden, und zwar mithilfe der zentralen Theorien der *gender studies*, die im vierten Teil dieses Buches ausführlich dargestellt werden. Auf diese Weise kann die Verknüpfung von Gendertheorie und Genderpraxis in den Reflexionsprozessen von Supervision und Coaching zu zufriedenstellenden Erkenntnisprozessen, alternativen Perspektiven, neuen Positionen und handlungsweisenden Ideen führen.

Gender ist jedoch in der Supervisions- und Coachingtheorie, -praxis und -forschung im Moment noch eine seltene Materie. Nur wenige nahmen sich bisher diesem Thema an, obwohl – wie ich vermute – sich viele für Genderfragen interessieren und die Bedeutung der Strukturkategorie „Gender“ für die Supervision durchaus hoch eingeschätzt wird. So schreibt etwa Hilarion Petzold, wie wichtig das Einnehmen der Genderperspektive in der mehrperspektivischen supervisorischen Arbeit (vgl. Petzold 1998a, S. 111), in der Arbeit mit dem Mehrebenen-Modell der Supervision (vgl. ebd., S. 199f.) und in