

## **Geschlechterverhältnisse im Wandel und gendersensibles Coaching**

*Ulle Jäger*

Was könnte es heutzutage heißen gendersensibel zu coachen? Jede Antwort auf diese Frage beruht auf expliziten oder impliziten Grundannahmen darüber, was genau gemeint ist, wenn von Gender oder Geschlecht die Rede ist und wie man die bestehende Geschlechterordnung und die aktuellen Geschlechterverhältnisse einschätzt. Daher beschreibe ich zunächst mein zugrunde liegendes Verständnis basierend auf theoretischen Voraussetzungen, eigenen empirischen Untersuchungen und aktueller empirischer Ergebnisse der Geschlechterforschung. Das besondere Merkmal aktueller Geschlechterverhältnisse ist meines Erachtens ein Wandel, der sich gleichzeitig mit immer noch festzustellenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern vollzieht und mit dem eine Zunahme der Differenzen auch zwischen verschiedenen Frauen beziehungsweise zwischen verschiedenen Männern einhergeht. Daraus ergeben sich besondere Herausforderungen für gendersensibles Coaching. Es gibt etwas Neues in den Geschlechterverhältnissen, und es gibt neue Existenzweisen, neue Arten von Frau sein, Mann sein, Geschlecht sein, die jenseits stereotyper binärer Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit gelebt oder zumindest gewünscht werden (1. Geschlecht und Geschlechterverhältnisse). In einem nächsten Schritt stelle ich einen methodischen Ansatz vor, bei dem die systematische Entwicklung von etwas Neuem im Mittelpunkt des Beratungsgeschehens steht. Im Erlebensbezogenes Concept Coaching oder kurz: ECC geschieht dies aus dem eigenen körperlichen Erleben heraus und mit Bezug auf die ganze Person. Ich verstehe diese personenzentrierte und erlebensbezogene Methode der Konzeptentwicklung als Ansatz, mit dem auch die Entwicklung eines eigenen geschlechtlichen Selbstkonzepts im Spannungsfeld von neu und alt, männlich und weiblich, beruflich und privat unterstützt werden kann (2. Neue Selbstkonzepte entwickeln – mit Erlebensbezogenem Concept Coaching auf der Grundlage von Focusing und Thinking at the Edge). Abschließend fasse ich mein Verständnis von gendersensiblen Coaching zusammen (3. Fazit: Indi-

viduell Erlebtes strukturell betrachten – strukturell Geprägtes individuell verstehen).

## **Geschlecht und Geschlechterverhältnisse**

Die Philosophin und Geschlechterforscherin Andrea Maihofer bezeichnet Geschlecht als Existenzweise (Maihofer 1995). In der feministischen Theorie bezieht Maihofer mit diesem Begriff eine vermittelnde Position. Sie betont die Gleichzeitigkeit von zwei Eigenschaften, die oftmals als einander ausschließend behandelt werden: Zum einen ist Geschlecht etwas historisch Gewordenes, etwas gesellschaftlich-kulturell Geprägtes. Es ist nicht natürlich einfach so wie es ist, in seiner jeweiligen konkreten Ausprägung ist Geschlecht kontingent, das heißt, es ist wie es ist, es könnte aber auch anders sein. Zum anderen verweist der Begriff der Existenzweise darauf, dass Geschlecht sich entlang der hegemonialen Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit materialisiert, es ist eine Art und Weise zu sein. So reproduzieren sich Geschlechterverhältnisse nicht nur auf der Ebene gesellschaftlicher Strukturen, sondern auch auf der Ebene des Individuums, sozusagen »in« den Individuen (Maihofer 2001). Geschlecht ist für das Selbst real, und es wird als geschlechtliche Denk-, Gefühls- und Körperpraxis gelebt. Diese Existenzweise setzt sich für jede Person aus ganz individuellen Schemata des Wahrnehmens, Denkens, Handelns und Fühlens zusammen, die gleichzeitig strukturell von der bestehenden Geschlechterordnung geprägt sind.

Die mit der bürgerlichen Gesellschaft entstandene westliche Geschlechterordnung wird in der Geschlechterforschung als patriarchal, binär und heteronormativ beschrieben: Sie ist geprägt durch eine »männliche Herrschaft« (Bourdieu 2005); es gibt zwei und nur zwei Geschlechter, nämlich Männer und Frauen; und diese begehren sich wechselseitig. Ein weiteres Merkmal der bürgerlichen Geschlechterordnung ist eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die mit dieser einhergehende Zuordnung des Männlichen zum Bereich des Öffentlichen und des Weiblichen zum Privaten. So werden auch Lohnarbeit (männlich) und Sorge- und Hausarbeit (weiblich) geschlechtlich konnotiert. Die mit dieser Ordnung einhergehende Ungleichheit der Geschlechter wurde und wird in feministischer Theorie und Geschlechterforschung in all ihren unterschiedlichen Dimensionen analysiert und kritisiert. Und es wird versucht, sie zu verändern – nicht zuletzt auch über Beratungsansätze und Fördermaßnahmen, die Frauen im Bereich des

Beruflichen unterstützen und die verschiedenen Dimensionen von Benachteiligung zu überwinden suchen.

Aktuell zeichnen sich die Geschlechterverhältnisse dadurch aus, dass Phänomene der Persistenz von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern parallel zu Phänomenen des Wandels bestehen. Maihofer spricht deshalb von einer paradoxen Gleichzeitigkeit von Persistenz und Wandel als dem besonderen Merkmal aktueller Geschlechterverhältnisse (Maihofer 2007). Zu den Ungleichheiten gehören Lohnunterschiede, unterschiedliche Repräsentanz der Geschlechter in bestimmten Berufsfeldern, die geringere Repräsentanz von Frauen auf Führungsebene oder die alleinige oder überwiegende Zuständigkeit von Frauen für Hausarbeit, um nur einige prägnante Beispiele zu nennen (Stichwort horizontale und vertikale Segregation).

Solche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern werden immer dann besonders deutlich, wenn man quantitativ-statistisch auf verschiedene gesellschaftliche Bereiche schaut, wenn man sozusagen zählt, wie viele Männer und wie viele Frauen es wo gibt und wer was wovon macht. Aber auch Aspekte des Wandels werden sichtbar, wenn gezählt wird. So zeichnet sich über die letzten Jahre eine Erhöhung des Frauenanteils an der Erwerbsbeteiligung insgesamt ab, aber auch im mittleren und oberen Management oder in technischen Berufen. Diese Veränderungen sind nicht zuletzt Ergebnis gezielter Bemühungen um mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Eine andere Form des Wandels wird sichtbar, wenn man sich die Geschlechterordnung mikrosoziologisch-qualitativ anschaut. Besonders im Bereich familialer Lebensformen und geschlechtlicher Arbeitsteilung ist eine Reihe von Veränderungen festzustellen. Diese sind im Kontext der Frage nach gendersensiblen Coaching relevant, denn sie stellen stereotype Vorstellungen von Mannsein und Frausein in Frage. Dies möchte ich an einem Beispiel verdeutlichen, das aus dem Material einer qualitativen Untersuchung zu Doppelkarrierepaaren an einer Schweizer Universität (Jäger 2010) stammt.

*»Ich weiß genau, um sechs geht die Kinderfrau, dann muss ich auf der Matte stehen.«*

*»Ich hatte die Situation, dass ich im europäischen Ausland sehr attraktive Angebote hatte. Und da haben wir gemeinsam entschieden, dass wir das nicht machen. Weil es für uns als Familie nicht gut ist.«*

In beiden Zitaten werden Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesprochen – typische Frauenthemen. Beide Aussagen stammen allerdings von Männern, das erste von einem Professor Ende vierzig, das zweite von einem Wissenschaftler in der Post-Doc-Phase Ende dreißig, beide Väter von zwei Kindern. Die Beispiele illustrieren, dass etwas im Berufsfeld Wissenschaft in Bewegung geraten ist. Das Bild des Professors, dem seine Frau in der Rolle der Gattin privat den Rücken frei hält, in dem sie auf eine eigene Karriere verzichtet und sich um Haushalt und Kinder kümmert, ist nicht mehr für alle Männer gleichermaßen gültig. Hier wird ein Aspekt des Wandels in den Geschlechterverhältnissen sichtbar, der auch für andere Berufsfelder gilt. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung von heterosexuellen Paaren, bei der sich der Mann vorrangig um Berufliches und die Frau vorrangig um Privates kümmert, ist nicht mehr die einzige Norm, nach der Arbeit in Paaren geteilt wird.

Stattdessen lässt sich eine Vervielfältigung der Geschlechterarrangements feststellen. Mit Geschlechterarrangement ist gemeint, wie in Paaren oder Familien Arbeit (Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Erziehungsarbeit) geteilt wird. Neben das tradierte bürgerliche Modell mit dem Mann als Alleinverdiener und der Frau als allein für Haushalt und Kinderbetreuung zuständig treten eine Reihe anderer Arrangements, bei denen die geschlechtstypische binäre Festlegung von Arbeitsbereichen durchbrochen wird. Das zeichnet sich in verschiedenen empirischen Untersuchungen ab. Für die Schweiz stellen Maihofer et al. auf der Grundlage von 40 Interviews mit Akademikern fest, dass diese Männer in einem Spannungsfeld zwischen alter Berufsorientierung und einem neuem Ideal aktiver, präsenter Vaterschaft leben. Das trifft auch für diejenigen zu, die in einem eher tradierten Arrangement leben, die also hauptsächlich fürs Geldverdienen zuständig sind (Maihofer et al. 2010). Bürgisser zeigt in einem Portraitband auf der Grundlage von Interviews mit Männern aus verschiedenen Berufsfeldern, welche Probleme die »neuen Väter« mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben (Bürgisser 2011a) und plädiert dafür, Vereinbarkeit auch als Thema von Männern zu verstehen (2011b). König beschreibt detailliert, wie Paare mit kleinen Kindern zu einem arbeitsteiligen Arrangement kommen. In ihrem Material wird deutlich, dass die Aufteilung der verschiedenen Tätigkeiten (Lohnarbeit, Hausarbeit, Erziehungsarbeit) nicht länger selbstverständlich ist und dass Frauen nur dieses und Männer nur jenes in der Familie tun wollen, können, müssen oder dürfen. Die je konkrete Arbeitsteilung ist

Gegenstand von Aushandlungen, und dabei entsteht eine Vielzahl unterschiedlicher Geschlechterarrangements (König 2012).

Vor diesem Hintergrund schlägt Maihofer vor, nicht länger von Familie, sondern stattdessen von familialen Lebensformen oder Arrangements zu sprechen (Maihofer 2014). Sie beschreibt zusammenfassend, wie sich innerhalb dieser familialen Arrangements herrschende Geschlechternormen, Vorstellungen und Praxen grundlegend verändern und stellt einen Prozess der Enttraditionalisierung, Pluralisierung und Individualisierung fest. Die bürgerliche Kleinfamilie wird von verschiedenen familialen Lebensformen ersetzt, und die vermehrte Anwendung von Reproduktionstechnologien lässt auch die Anzahl von Regenbogenfamilien und damit familialer Arrangements jenseits der heteronormativen Ordnung steigen. Maihofer verweist außerdem darauf, dass sich gerade bei Männern einiges verändert: Die Anzahl von Vätern, die Kinderbetreuung als Teil ihres eigenen Lebensentwurfs betrachten, steigt. Das wirkt sich auch auf die Berufswelt aus und führt bei vielen Männern zu einer Relativierung ihrer beruflichen Orientierung. Andere Aspekte des Lebens, neben Familie auch die Freizeit, gewinnen an Bedeutung (Maihofer et al. 2012, Wehner et al 2012).

Insgesamt lässt sich eine Zunahme an egalitären Partnerschaften feststellen, in denen beiden sowohl der Realisierung ihrer beruflichen Vorstellungen als auch einem erfüllten privaten Leben, egal ob mit oder ohne Kinder, eine hohe Bedeutung beimessen. Das wird auch an der zunehmenden Anzahl von Doppelkarrierepaaren deutlich. So stellen Dubach et al. (2012) in einer Erhebung an allen zehn Schweizer Universitäten fest, dass aktuell knapp die Hälfte der befragten Wissenschaftlerinnen in einer Doppelkarrierekonstellation lebt (45 %). Bei den Wissenschaftlern ist es immerhin ein Drittel (32 %). Insgesamt leben 38 % der befragten Wissenschaftler\_innen als Doppelkarrierepaar. Die Anzahl an Wissenschaftler\_innen, bei denen in der Partnerschaft die berufliche Laufbahn beider als gleichwertig betrachtet wird, steigt. In solchen Partnerschaften werden Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Thema für beide Geschlechter (König/Jäger 2010).

Diese Veränderungen sind für die Frage nach gendersensiblen Coaching relevant, wenn man berücksichtigt, dass Berufliches und Privates aufs engste miteinander verschränkt sind. Selbst wenn ein Beratungsanliegen zunächst rein beruflich zu sein scheint, werden doch in vielen Fällen Fragen aufgeworfen, die über das Berufliche im engeren Sinne hinausgehen und die ganze Person mit ihrer gesamten Lebenssituation und damit auch

das Private berühren. Durch die Veränderung in den Geschlechterverhältnissen ist diese, lange Zeit unsichtbare Verschränkung, sichtbar geworden. Auch in der tradierten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung basiert zum Beispiel die für Führungstätigkeiten notwendige zeitliche Präsenz für viele Männer darauf, dass ihre Gattinnen sie durch den Verzicht auf eine eigene Berufstätigkeit von anderen Arten der Arbeit freistellen (Böhnisch 1999). Dieses Arrangement bleibt aber sozusagen unsichtbar. In egalitären Partnerschaften wird durch die täglichen Aushandlungsprozesse der enge Zusammenhang zwischen Beruflichem und Privatem deutlich.

Ein weiteres Merkmal für aktuelle Geschlechterverhältnisse ist die zunehmende Bedeutung von Differenzen. So weist Maihofer neben der paradoxen Gleichzeitigkeit von Wandel und Persistenz darauf hin, dass für die Geschlechterordnung nicht nur Differenzen zwischen Frauen und Männern relevant sind (Maihofer 2003). Auch die Differenzen zwischen verschiedenen Frauen und zwischen verschiedenen Männern gilt es zu berücksichtigen. Bei diesen Unterschieden spielen andere Achsen der Differenz (Knapp/Wetterer 2007) eine Rolle, sei es zum Beispiel die jeweilige Klassenzugehörigkeit oder der kulturelle Hintergrund. Unter dem Stichwort Intersektionalität wird in der Geschlechterforschung dafür plädiert, die Verschränkung dieser verschiedenen Dimensionen zu berücksichtigen (Winker/Degele 2009).

Das ist auch im Kontext Beratung relevant. Auch hier gilt es, verschiedene Differenzachsen (Alter, Schicht/Klasse, Ethnie, Religion, Bildung, Behinderung, sexuelle Orientierung, Gesundheit, ...) gleichzeitig und in ihrer wechselseitigen Verwobenheit in den Blick zu nehmen. Das wird in einer Empfehlung zur Bedeutung des Genderaspekts für die Beratungspraxis im Bereich interkulturelle Beratung betont, gilt aber auch für alle anderen Beratungsfelder im Kontext beruflicher Beratung. So wird am Beispiel »Mann sein« erläutert, wie Geschlecht in ganz unterschiedlicher Weise umgesetzt werden könne und dabei immer auch kulturell und durch soziale Milieus geprägt sei: »Für den einen mag [Mann sein] ein machtvoller beruflicher Posten und ein hohes Einkommen sein. Für einen anderen ist es die ‚sittliche‘ Kontrolle über die Haushaltsangehörigen. Für den Dritten ist es die aktive sorgende Vaterrolle und für den Vierten die Akzeptanz in der halblegal agierenden Streetgang« (Bitzan 2010: 3). Solche Differenzen zwischen verschiedenen Männern und zwischen verschiedenen Frauen sind im Kontext Beratung von besonderer Bedeutung, denn sie machen es erforderlich, das eigene Verständnis von Geschlechterverhältnissen in Frage zu stellen. Denn auch die Situierung der beratenden Person macht Unterschiede:

»Eine sehr konservative Christin hat ... [in der Beratung] andere Überzeugungen als eine liberale Muslima, ein durch antipatriarchale Diskurse geprägter Linker andere als ein orthodoxer Rabbi, eine esoterisch angehauchte Differenzfeministin andere als eine egalitätsorientierte Pragmatikerin« (Bitzan 2010: 6). Differenzen entlang der verschiedenen Differenzachsen sind also im Beratungsgeschehen immer doppelt präsent, in der beratenden und in der Rat suchenden Person.

Aus all den skizzierten Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen und aus einem erweiterten Begriff von Geschlechterdifferenz(en) ergibt sich eine besondere Situation, wenn im Coaching gendersensibel beraten werden soll. Es reicht nicht aus, bestimmte Unterschiede nach Geschlecht zu machen, und es ist nicht sinnvoll, allein aufgrund des Geschlechts von einer bestimmten Form von beruflicher Benachteiligung auszugehen. So ist es wichtig, zwischen strukturell existierenden Unterschieden und der individuellen Positionierung des Gegenübers zu unterscheiden. Damit geht einher, Frauen nicht vor allem als Opfer zu betrachten. Das lässt sich am Beispiel des Kopftuchs verdeutlichen: »Es kann, aber es muss nicht ein Symbol für ein patriarchal beeinträchtigendes Umfeld sein. Im Falle der sogenannten Neo-Muslima ist es im Gegenteil häufig Ausdruck eines starken Selbstbewusstseins. Berater/-innen, die sich vom Mainstream der öffentlichen Diskurse um das Kopftuch leiten lassen, werden kommunikativ wahrscheinlich Missverständnisse und Abwehr produzieren.« (Kumulus Plus 2010, S. 5).

In einer Untersuchung zu strukturellen Wirkungen einer Maßnahme zur Förderung von Frauen (Mentoring für Akademikerinnen an der Universität Basel) (Jäger 2009) habe ich in Bezug auf die Zuschreibung bestimmter Erfahrungen aufgrund des Geschlechts eines Gegenübers von einem Diskriminierungsparadox gesprochen. In meinem Material hat sich dieses Paradox gezeigt, als die Mentees, alles jüngere Akademikerinnen, zu ihrer Einschätzung der Notwendigkeit von Frauenförderung befragt wurden. In ihren Antworten zeichnet sich die Ambivalenz rund um das Thema Diskriminierung ab. Dazu zwei Beispiele:

*»Bin nicht sicher. Rein statistisch sehe ich die Notwendigkeit [für Frauenförderung, U. J.]. Auf der anderen Seite kenne ich in meinem Bekanntenkreis keine Frauen, welche sich bezüglich ihrer Karrieremöglichkeiten benachteiligt fühlen.«*

*»Doch, wenn man sich ansieht, in welchen Positionen Frauen an der Uni arbeiten, das muss man ›Ja‹ sagen [zur Frauenförderung, U. J.].*

*Wie viele Professorinnen es gibt und wie viele Sekretärinnen. Aber ich kann jetzt nicht sagen, dass ich persönlich von einer solchen Diskriminierung im weitesten Sinn angegriffen war.«*

In einer Gruppendiskussion mit Teilnehmerinnen eines weiteren Mentoringprogramms reagieren die Mentees sogar abwehrend, wenn man sie auf die Diskriminierung von Frauen anspricht (Jäger 2011b). Die befragten Frauen arbeiten an einer Promotion, sind sehr gut ausgebildet, und die Mehrheit lebt in egalitären Beziehungen. Insofern ist es nachvollziehbar, dass sie mit dem Begriff der Diskriminierung in Bezug auf ihre eigene Lebenserfahrung nur wenig anfangen können, auch wenn sich im späteren Verlauf ihrer wissenschaftlichen Karrieren eine Schere zwischen ihnen und ihren männlichen Kollegen auftun wird, so wie das aktuelle Zahlen aus dem Wissenschaftsfeld immer noch belegen. Auf der Stufe der Promotion können sie allerdings mit dem Begriff der Benachteiligung nichts anfangen.

Das Diskriminierungsparadox zeigt sich umgekehrt auch in Bezug auf Männer. So wird in den Interviews, die ich geführt habe, mehrfach kritisiert, dass Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wissenschaftsfeld lediglich auf Frauen ausgerichtet sind. Diese Kritik formulieren interessanterweise Frauen. So eine Professorin, Mutter von zwei Kindern, die sich darüber beschwert, dass ihrem Partner, der zu ihren Gunsten auf seine eigene wissenschaftliche Laufbahn verzichtet hat, nicht die gleichen Maßnahmen zum Wiedereinstieg nach der Kinderpause zur Verfügung standen wie einer Frau.

*»Also mich nervt das total, dass es diese Stipendien und so weiter nur für Frauen gibt, weil mein Mann hat nämlich mit seiner Habil erstmal stagniert wegen der Kinder. Und er kann sich jetzt für die Sachen [Wiedereinstiegsmaßnahmen, U. J.] nicht bewerben.«*

Eine andere Professorin weist auf die zunehmende Bedeutung des Themas Vereinbarkeit für Männer in der Wissenschaft hin, die in egalitären Partnerschaften leben, die als aktive Väter Verantwortung für Erziehungsarbeit übernehmen und Zeit mit ihren Kindern verbringen und auch verbringen wollen:

*»Wir haben doch mehr und mehr Professoren, die sind zwischen 40 und 50, die haben nicht mehr Frauen, die die Pantoffeln bringen. Die meis-*

*ten erleben das Problem der Vereinbarkeit am eigenen Leib, und diese Professoren machen auch große Spagate.«*

Das Diskriminierungsparadox besteht für Frauen darin, dass viele – auch und gerade durch Maßnahmen zur Förderung von Frauen – als diskriminiert adressiert werden, sich aber nicht diskriminiert fühlen und es auch auf bestimmte Weise nicht mehr oder noch nicht sind. Für Männer, die per se als nicht diskriminiert betrachtet werden, ist die Situation dann paradox, wenn sie mit den gleichen Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kämpfen wie Frauen, jedoch keinen Zugang zu besonderen Maßnahmen der Unterstützung rund um das Thema Vereinbarkeit haben.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Versteht man Geschlecht als Existenzweise und folgt man der Einschätzung aktueller Geschlechterverhältnisse, die ich hier entlang der Merkmale der paradoxen Gleichzeitigkeit von Persistenz und Wandel, der Vervielfältigung der Geschlechterarrangements, der Existenz von Differenzen zwischen Frauen und Frauen und zwischen Männern und Männern und des Diskriminierungsparadoxes für Frauen und Männer skizziert habe, so steht der Anspruch, gendersensibel zu coachen, vor eine Reihe von Herausforderungen:

- Geschlecht spielt für alle (fast) immer eine Rolle, aber es ist nicht mehr eindeutig, welche wann für wen.
- Es gibt etwas Neues in der Geschlechterordnung, es ist aber nicht klar, was wann für wen wie neu ist.
- Es ist nicht möglich allgemein zu bestimmen, wie man Frauen im Unterschied zu Männern und Männer im Unterschied zu Frauen coachen sollte.

Im Kontext interkultureller Beratung wird dementsprechend für »eine offene, fragende und non-direktive Haltung« plädiert, »die sich auf die Perspektive und Relevanzsysteme der Ratsuchenden sowie auf deren Ressourcen – und nicht nur auf deren vermeintliche Defizite – einlässt« (Kumulus Plus 2010, S. 4). Damit geht nicht einher, die Bedeutung von Geschlecht als Differenzkategorie grundsätzlich in Frage zu stellen. Es kann weiterhin davon ausgegangen werden, dass »so gut wie alle persönlichen, sozialen, wirtschaftlichen und öffentlich-gesellschaftlichen Verhältnisse – von familiären oder partnerschaftlichen Konstellationen über öffentliches Freizeitverhalten und Konsum bis hin zum Arbeitsmarkt und zur politischen Repräsentation – immer auch geschlechtlich strukturiert sind« (Kumulus Plus 2010, S. 4). Es

bedeutet für Beratung und Coaching im beruflichen Bereich, all diese strukturellen Unterschiede zu kennen und gleichzeitig die individuelle Situation der Rat suchenden Person in ihrer Einzigartigkeit zu begreifen.

### **Neue Selbstkonzepte entwickeln – mit erlebensbezogenem Concept Coaching auf der Grundlage von Focusing und Thinking at the Edge**

Nachdem ich die Herausforderungen beschrieben habe, die aktuelle Veränderungen der Geschlechterverhältnisse und die Überschneidung verschiedener Differenzkategorien mit sich bringen, möchte ich eine Methode vorstellen, die sich meiner Ansicht nach gut dazu eignet, mit dieser Unklarheit in Bezug auf die Bedeutung von Geschlecht umzugehen. Sie basiert auf den Arbeiten des Philosophen und Therapeuten Eugene T. Gendlin, der als Nachfolger von Carl Rogers eine eigene, erlebensbezogene Version personzentrierter Therapie und Beratung entwickelt hat (Gendlin 1996). Dieser Ansatz ist als Focusing bekannt geworden (Gendlin 1978) und wird weltweit praktiziert (siehe <http://www.focusing.org/>). Auf der Grundlage von Focusing ist in den späten 1990er Jahren ein Verfahren entstanden, das Gendlin Thinking at the Edge, kurz: TAE, nennt (Gendlin 1991; Gendlin 2004; Gendlin/Hendricks 2004). Zu Deutsch geht es darum zu denken, wo Worte noch fehlen.

In Gendlins Denken sind zwei Themen zentral. Zum einen befasst er sich in seiner Philosophie des Impliziten damit, wie durch den Zugriff auf unmittelbares Erleben und dessen Verbalisierung implizites Wissen expliziert werden kann (Gendlin 1962). Zum anderen hat er im Rahmen verschiedener empirischer Untersuchungen den therapeutischen Veränderungsprozess ausführlich erforscht und sich dabei mit der Frage beschäftigt, wie Veränderung überhaupt möglich ist, wie etwas Neues entsteht. Dabei hat sich gezeigt, dass eine bestimmte Art des Selbstbezugs, ein Innehalten, eine Bezugnahme auf das unmittelbare Erleben im Hier und Jetzt Voraussetzung für persönliche Veränderungsprozesse ist. Die direkte Bezugnahme auf die im Augenblick des Sprechens erlebte Bedeutung einer Situation nennt Gendlin fortan Focusing und vermittelt diese bei einigen Menschen spontan vorkommende Art des Selbstbezugs fortan systematisch als Methode, die in Therapie und Beratung eingesetzt wird.

In seinem 1978 erschienenen Bestseller Focusing spricht Gendlin selbst von einer Veränderung der Geschlechterverhältnisse: Alte Rollenvorstellun-

gen seien seiner Ansicht nach nicht mehr wirksam, und so bestehe die gesellschaftliche Notwendigkeit, neue Muster zu generieren. Dabei bezieht er sich vor allem auf den Bereich familialer Arrangements. Eltern sein, Frau sein, Mann sein, Sohn sein, Tochter sein – hier sind damals wie heute neue Muster, neue Vorstellungen gefragt.

*»The old patterns that are supposed to make life work - and once did - no longer serve. Being a parent today, for example, doesn't work if we try to do it as our parents did, yet no other form is established for us to follow. We have to make it up as we go along.« (Gendlin 1978: 183)*

Gendlin versteht Focusing als Praxis, die es erlaubt, diese neuen Muster aus der Person heraus zu entwickeln. Als Focusing bezeichnet Gendlin sowohl einen Prozess des Erlebens als auch eine Methode, Zugang zu diesem Erleben zu finden und der Bedeutung, die auf dieser Ebene zu finden ist, Ausdruck zu verleihen. Zentral ist hierbei das von ihm entwickelte Konzept des Felt Sense. Mit diesem Kunstwort bezeichnet er ein leibliches Erleben, aus dem heraus neue Bedeutungen entstehen. Im Focusing wird das alte nicht einfach durch ein neues Muster ersetzt, sondern durch eine neue Art der Mustergenerierung, die das Neue aus der Person heraus und insofern in seiner Einzigartigkeit entwickelt. In diesem Sinne ist Focusing für Gendlin »a way of making new patterns« (Gendlin 1978, S. 183), »a source of making new patterns, devised freshly by each individual« (Gendlin 1978, S. 185).

*»New forms can come from inside each person instead of being imposed from outside. A world in which this happens won't be a world in which people get forced into forms that cramp and hurt. It will be a world in which forms are used in a new way.« (Gendlin 1981, S. 183, Hervorhebung im Original)*

Diese neue Art der Mustergenerierung wird mit seiner Methode des Thinking at the Edge aufgegriffen und systematisch erweitert. Das Besondere an diesem Ansatz ist die positive Aufwertung des Unklaren, des Impliziten. TAE setzt genau dort an, wo unser Denken üblicherweise aufhört, »an jener Stelle, wo wir nicht mehr weiter wissen, d. h. wo wir auch nicht mehr klar sprechen können« (Deloch 2010, S. 261). Das Augenmerk wird nicht auf das gelegt, »was wir bereits wissen und sagen können, sondern auf das, was

noch nicht gesagt werden kann. Das Wörtchen ‚noch‘ kündigt dabei an, dass an diesem Punkt mehr gewusst, mehr gesagt werden könnte« (Deloch 2010, S. 262). In diesem Zusammenhang spricht Gendlin von »the edge«. Er meint damit »eine Situation, in der wir mit den herkömmlichen sprachlichen Ausdrucksweisen nicht mehr sagen können, was wir gerne sagen würden« (Deloch 2010, S. 264) und nimmt so Bezug auf eine Art »Schnittstelle zwischen dem, was bereits ‚expliziert‘, d. h. gesagt und verstanden ist, und dem, was noch nicht gesagt und verstanden ist« (Deloch 2010, S. 264). Diese Schnittstelle wird im TAE schrittweise entfaltet. TAE umfasst exakte Anleitungen dazu, ausgehend vom eigenen Erleben das Unklare zum Ausdruck zu bringen und dabei das implizite Wissen zu entfalten. Thinking at the Edge ist ein systematischer Weg, etwas in neuen Begriffen auszudrücken, das gesagt werden muss, vorerst aber nur als undefiniertes, vages Körpergefühl spürbar wird (Gendlin 2004). Mit TAE soll das, was eine Person implizit weiß, aber nicht sagen kann oder nicht zu denken wagt, sagbar und denkbar werden.

TAE besteht aus 14 Schritten, die sich auf drei Phasen verteilen. Alle Schritte werden durch Fragen an das Gegenüber angeleitet, die den Zugriff auf das unmittelbare Erleben und dessen Verbalisierung aktiv unterstützen und können auch einzeln oder in anders kombinierter Reihenfolge angewandt werden. Als personenzentrierter Ansatz (Rogers 1961) versteht TAE die Situation jedes Menschen als einzigartig. Es richtet eine besondere Aufmerksamkeit auf den felt sense (Gendlin 1978) bzw. auf den Leib (Jäger 2004). Es lädt explizit dazu ein, Paradoxien zu formulieren und Widersprüchliches zum Ausdruck zu bringen, ohne es dabei zu bewerten.

Seit 2007 wird TAE im Beratungsbereich als Erlebensbezogenes Concept Coaching, kurz: ECC weiterentwickelt, mit dem Ziel, im Rahmen von Beratungsprozessen die Entwicklung neuer Konzepte systematisch zu unterstützen (Deloch/Feuerstein 2011; Feuerstein/Deloch 2010, 2013). Im Rahmen des Coaching werden individuell stimmige Lösungen gesucht, die immer wieder mit Bezug auf das eigenleibliche unmittelbare Erleben überprüft und gegebenenfalls korrigiert werden. ECC unterstützt Einzelpersonen und Gruppen bei der Formulierung eigenständiger Ideen und Konzepte, die zu der jeweiligen konkreten Arbeits- und Lebenssituation passen. Ausgehend von den individuellen Erfahrungen des Gegenübers werden rund um ein bestimmtes Anliegen Konzepte entwickelt und in ihrer Umsetzung begleitet. Das Gegenüber lernt, sich selbst in bedeutungsgebender Rolle mit der eigenen Situation auseinanderzusetzen und dabei relevante neue Ideen, Modelle und Lösungen zu schaffen.

Im Kontext der Frage nach gendersensiblen Coaching ist im Rahmen von ECC Gendlins Unterscheidung zwischen dem Sagbaren und dem noch nicht Sagbaren (Gendlin 1997b) von besonderer Bedeutung. Diese Unterscheidung kann in Bezug auf Geschlecht als etwas Herrschaftsförmiges verstanden werden. Denn es ist eine bestimmte Geschlechterordnung, die strukturell bestimmt, was geschlechtlich sagbar oder unsagbar und damit lebbar oder eben nicht lebbar ist. Wichtig in der Philosophie Gendlins ist jedoch der Hinweis darauf, dass das Neue, das jenseits der bestehenden Ordnung liegt, dennoch für das Selbst leiblich spürbar wird. Aus dem Erleben dieses etwas, das zunächst nur als unklares körperliches Gefühl präsent ist, wird das Neue systematisch entfaltet. Mit dem noch nicht Sagbaren sind also »bedeutungsvolle Erlebensanteile gemeint, die aufgrund der herrschenden Denk- und Sprachkonventionen bislang nicht adäquat in Worte gefasst werden können« (Deloch 2010, S. 265). Dieses noch nicht Sagbare ist in Situationen des Umbruchs und der Veränderung – wie zum Beispiel beim Wandel der Geschlechterverhältnisse – von besonderer Bedeutung. Darauf weist auch Deloch hin: »Besonders deutlich wird dies in Umbruch- oder Zukunftssituationen, in denen wir um Worte ringen für das, was wir aufgrund unserer komplexen Erfahrungen als bedeutsam erleben, was aber mit den etablierten sprachlichen Routinen bislang nicht sagbar ist« (Deloch 2010, S. 265).

Genau diese Unterscheidung zwischen dem Sagbaren und dem noch nicht Sagbaren macht TAE/ECC für ein Coaching, das Veränderungsprozesse innerhalb der Geschlechterverhältnisse ernst nimmt, interessant. Geschlecht verstanden als historisch kulturell variable Existenzweise (Maihofer 1995) ist in besonderer Weise mit leiblichem Erleben verbunden. TAE und ECC bieten konkrete Anleitungen dazu, wie ein Gegenüber im Gespräch dabei unterstützt werden kann, einen Zugang zu neuen Aspekten des eigenen geschlechtlichen Seins zu finden und diesen Ausdruck zu verleihen. Dabei werden ganz individuell die neuen, relevanten Bedeutungen von Geschlecht sein herausgearbeitet, in ihrer spezifischen Bedeutung geklärt und in ihren inneren Zusammenhängen dargestellt. In Form von Fallbeispielen wird Bezug auf die eigenen Erfahrungen genommen und immer wieder das eigene Erleben im Hier und Jetzt thematisiert. Ausgehend von diesem Erleben werden neue Begriffsverwendungen gewonnen. Widersprüche zu gesellschaftlich vorgegebenen Vorstellungen werden dabei als Chance für die Entwicklung von etwas Neuem begriffen. Abweichungen vom gewohnten Denken und Wahrnehmen werden begrüßt. Aspekte des Verschiedenseins

und der individuellen Andersartigkeit und Einzigartigkeit in der eigenen Art, Geschlecht zu leben, können so im Coaching zur Sprache kommen und zum Bestandteil des eigenen geschlechtlichen Selbstkonzepts werden.

Diese neue Art der Mustergenerierung kann man ausgehend von einem Ansatz der Differenz und der Verschiedenheit (Grisard et al. 2013) als gendersensibel verstehen. An die Stelle einer bestimmten Form, einer bestimmten Norm tritt eine Vielzahl von Formen, die aus den Impulsen der einzelnen generiert und als Selbstkonzepte entwickelt werden. Die Differenzen zwischen verschiedenen Männern und zwischen verschiedenen Frauen gewinnen so gegenüber der Differenz zwischen den beiden Geschlechtern zunehmend an Bedeutung. Der Fokus liegt auf dem Neuen, das sich zwar schon irgendwie in einem Anliegen zeigt, aber noch nicht klar benannt werden kann. So wird das Neue, das in den Geschlechterverhältnissen sichtbar wird, aber noch nicht ganz klar ist, für jede und jeden in seiner Einzigartigkeit gefasst. Der Bezug auf das unmittelbare Erleben und damit auch auf Gefühle und assoziative Gedanken, der durch Elemente des Focusing in das Erlebensbezogene Concept Coaching einfließt, macht es möglich, Geschlecht als Existenzweise im umfassenden Sinne von Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata, aber eben auch Gefühlsschemata zu thematisieren.

### **Fazit: Individuell Erlebtes strukturell betrachten – strukturell Geprägtes individuell verstehen**

Ich gehe davon aus, dass es für ein gendersensibles Coaching heute notwendig ist, Geschlecht gleichzeitig strukturell und individuell zu betrachten und einem Gegenüber im Coaching in diesem Sinne zu begegnen (Jäger 2011a). Gendersensibles Coaching so verstanden betrachtet individuell Erlebtes strukturell und versteht strukturell Geprägtes individuell. Beide Ebenen werden berücksichtigt. Das Vorgehen wird auf das Gegenüber und dessen individuelle, einzigartige Situation abgestimmt und es wird immer wieder Bezug genommen auf das, was sich aus der strukturellen Perspektive über Geschlechterverhältnisse - und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern – in einem bestimmten Feld sagen lässt. Dazu ist es notwendig, die Geschlechterthematik in der Aus- und Weiterbildung von Berater\_innen in einer angemessenen Tiefe zu berücksichtigen (vgl. Möller/Müller-Kalkstein 2014) und theoretische und empirische Kenntnisse über aktuelle Geschlechterverhältnisse zu vermitteln.

Gendersensibel heißt für mich, gleichzeitig wissend und nicht wissend vorzugehen. Als Beraterin weiß ich etwas über vergeschlechtlichte und vergeschlechtlichende Strukturen und über die bestehende Geschlechterordnung (Bourdieu 2005; Jäger/Maihofer/König 2012), und ich weiß etwas über aktuelle Geschlechterverhältnisse in meinem jeweiligen Beratungsfeld. In Bezug auf mein vergeschlechtlichtes Gegenüber allerdings gehe ich nicht wissend und nicht verallgemeinernd vor. Ich weiß nicht, wie mein Gegenüber Geschlecht lebt oder leben möchte. Ich weiß nicht, wer begehrt wird, mit wem gelebt wird, mit wem sich die Arbeit geteilt wird. Ich weiß nichts über das jeweilige (körperliche) Verhältnis zur binären Geschlechterordnung (Stichwort Intersexualität, Transgender, Transqueer, ...).

Selbst bei denjenigen, die ich eindeutig als Frau oder als Mann lesen kann und die auch so gelesen werden möchten, ist unklarer geworden, was von ihnen in ihrem Frau sein oder Mann sein beruflich und privat erwartet wird und was sie von sich selbst erwarten. Auch in heterosexuellen Paaren greift die binäre Zuteilung von Beruflichem und Privaten nicht mehr eindeutig. Rollen und die Aufteilung von Arbeit werden individuell ausgehandelt. Für diese Aushandlungsprozesse und deren Ergebnisse sind andere Achsen der Differenz wie soziale und kulturelle Herkunft relevant. Für eine gelungene Verbindung von Beruflichem und Privatem jenseits der binären Geschlechterordnung gibt es keine klaren Vorbilder. Männer und Frauen müssen für sich selbst (und für ihre Partnerschaft) herausfinden und durchsetzen, wie sie mit den Anforderungen in den beiden Sphären des Beruflichen und des Privaten umgehen.

Erlebensbezogenes Concept Coaching kann das jeweilige Gegenüber in seiner einzigartigen geschlechtlichen Existenzweise und Lebenssituation bei der Entwicklung von individuell passenden, stimmigen Lösungen unterstützen. Ziel des Coachingprozesses ist es, ausgehend von meinem Wissen und ausgehend von meinem Nichtwissen gemeinsam zu klären, was genau für diese Person hier und jetzt das Neue ist, das mit dem jeweiligen Anliegen verbunden ist und zu erkunden, wie dieses Neue in konkreten Lösungsansätzen als stimmig erlebt und gelebt werden kann. Wie sieht mein Gegenüber sich selbst als Frau, als Mann, als ...? Wie denkt es über das eigene geschlechtliche Sein? Was fühlt es in Bezug auf die eigene Geschlechtlichkeit? In welchem Arrangement lebt es mit anderen? Mit welchen Widersprüchen ist es konfrontiert, wenn es um die eigenen Wünsche und die Vorstellungen und Erwartungen von anderen geht?

Erlebensbezogenes Concept Coaching ist eine Methode, die sich dafür besonders anbietet, diese nicht wissende Haltung einzunehmen. Darüber hinaus erlaubt ECC als personenzentrierter Ansatz, die Verschränkung von Beruflichem und Privatem ernst zu nehmen und bei der Entwicklung einer umfassenden, verschiedene Aspekte berücksichtigenden Lösung zu unterstützen. ECC macht es möglich, im Beratungsprozess eine neue Art der Generierung geschlechtlicher Muster zu unterstützen. Mit den Aushandlungen und den unterschiedlichen Erwartungen an verschiedene Rollen (beruflich erfolgreiche Frau; fürsorgliche Mutter; attraktive Partnerin; ... bzw. beruflich erfolgreicher Mann; fürsorglicher Vater; attraktiver Partner, ...) sind Paradoxien und Widersprüche verbunden. Diese gilt es anzuerkennen und im Beratungsprozess spürbar und benennbar zu machen.

Aus der Tatsache, dass es etwas Neues in der Geschlechterordnung gibt, es aber nicht klar ist, was wann für wen wie neu ist, folgt, dass auf Geschlechterstereotypen verzichtet werden sollte. Aus der Unmöglichkeit, allgemein zu bestimmen, wie man Frauen im Unterschied zu Männern und Männer im Unterschied zu Frauen coachen sollte, folgt für gendersensibles Coaching, dass es auf verallgemeinernde Zuschreibungen nach Geschlecht verzichtet. Es wird immer wieder mit jedem Gegenüber neu geklärt, wie es das eigene Geschlecht lebt, denkt, fühlt und wie es handelt. Und wie es als leben möchte, auch jenseits binärer Muster des Frauseins und Mannseins. Ziel des Prozesses ist es, dem Gegenüber einen Raum zu eröffnen, in dem alte, nicht mehr stimmige Vorbilder durch neue, eigene Vorstellungen von Mannsein/Frausein ersetzt werden können. Dabei werden Differenzen zwischen Frauen und zwischen Männern berücksichtigt, und Unterschiede, die es zwischen verschiedenen Frauen und zwischen verschiedenen Männern gibt.

### *Literatur*

- Baumgarten, Diana, Karsten Kassner, Andrea Maihofer und Nina Wehner (2012): Warum werden manche Männer Väter, andere nicht? Männlichkeit und KinderwunschIn: In: Das Väter-Handbuch, hrsg. von Heinz Walter und Andreas Eickhorst (S. 415–443) Gießen: Psychosozialverlag.
- Bitzan, Renate (2010): Warum der andere Blick wichtig ist. Interview in: Kumulus Plus (Hg.), Frauen beraten anders. Männer auch. Genderperspektive in der interkulturellen Beratung. Ergebnisse einer Weiterbildung für Beraterinnen und Berater. Berlin: Kumulus Plus. Siehe: [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de)
- Böhnisch, Tomke (1999): Gattinen. Die Frauen der Elite. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Campus.

- Bürgisser, Margret (2011a): Beruf und Familie vereinbaren – aber wie? Väter erzählen. Bern: hep-Verlag.
- Bürgisser, Margret (2011b): Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch für Männer. Herausforderungen, Probleme, Lösungsansätze. Bern: hep-Verlag.
- Deloch, Heinke (2010): Das Nicht-Sagbare als Quelle der Kreativität. E.T. Gendlins Philosophie des Impliziten und die Methode Thinking at the Edge (»TAE«), S. 259-284 in In Sprachspiele verstrickt. Oder: Wie man der Fliege den Ausweg zeigt. Verflechtungen von Wissen und Können, hrsg. von Stefan Tolksdorf und Holm Tetens: Berlin, New York, de Gruyter.
- Deloch, Heinke; Feuerstein, Heinz Joachim (2011): Kreativität im Personzentrierten und Erlebensbezogenen Ansatz. In: Gesprächspsychotherapie und Personzentrierte Beratung, 1/2011, S. 8-11.
- Dubach, Philip, Iris Graf, Heidi Stutz, Lucien Gardiol (2012): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten. 3. Phase 2008-2011, Schlussbericht. Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF: Bern.
- Feuerstein, Hans Joachim; Deloch Heinke (2010): Erlebensbezogen Denken: Neue Konzepte entwickeln in Beratungsprozessen. Anwendung und Erweiterung des Ansatzes Thinking at the Edge von E.T. Gendlin. Gesprächspsychotherapie und Personzentrierte Beratung, Heft 4/2010, S. 220-225.
- Gendlin, Eugene T. (1962/1997). Experiencing and the Creation of Meaning. A Philosophical and Psychological Approach to the Subjective. Evanston: Northwestern University Press.
- Gendlin, Eugene T. (1978): Focusing. New York: Bentam Books. Dt. Focusing. Technik der Selbsthilfe bei der Lösung persönlicher Probleme. Erstausgabe 1981. Reinbek bei Hamburg. Zitierte Fassung: Deutsche Ausgabe von 2012.
- Gendlin, E.T. (1991). Thinking beyond patterns: Body, language and situations. In: den Ouden, Bernard; Moen, Marcia (Hg.): The Presence of Feeling in Thought. New York: Peter Lang 1991, S. 21-151.
- Gendlin, Eugene T. (1996): Focusing-Oriented Psychotherapie. A Manual of the Experiential Dt: Focusing-orientierte Psychotherapie. Ein Handbuch der erlebensbezogenen Methode. München: Pfeiffer 1998.
- Gendlin, Eugene T. (2004): Introduction to ‚Thinking at the Edge‘. The Folio. A Journal for Focusing and Experiential Therapy, 19/2004, S. 1-8. (Verfügbar in der Gendlin Online Library [http://www.focusing.org/gendlin/docs/gol\\_2160.html](http://www.focusing.org/gendlin/docs/gol_2160.html))
- Gendlin, Eugene T.; Hendricks, Mary (2004): Thinking at the Edge (TAE) Steps. In: The Folio. A Journal for Focusing and Experiential Therapy, 19/2004, S. 12-24.
- Grisard, Dominique; Jäger, Ulle, König, Tomke (Hg.) (2013): Verschieden sein. Nachdenken über Geschlecht und Differenz. Königstein: Helmer.
- Jäger, Ulle (2014): 2014: Nachwort: Den Leib als Ort des Widerstands zum Sprechen bringen – mit Focusing. S. 235-266 der zweiten Auflage von Der Körper, der Leib und die Soziologie. Entwurf einer Theorie der Inkorporierung. Königstein.
- Jäger, Ulle (2011a): Individuell Erlebtes strukturell betrachtet: Mentoring für Akademikerinnen an Schweizer Universitäten. Femina Politica Heft 02/2011, S. 122-126.
- Jäger, Ulle (2011b): Mentoring für Akademikerinnen. Individuelle Erfolge, strukturelle Hindernisse und aktuelle Herausforderungen nach zehn Jahren WIN. Eine Untersuchung im Auftrag von Diversity & Inclusion der Novartis Pharma AG Basel und des Ressorts Chancengleichheit der Universität Basel. Basel.
- Jäger, Ulle (2010): Wissenschaft, Partnerschaft, Elternschaft: Maßnahmen für Doppelkarrierepaare an der Universität St Gallen. Eine Untersuchung im Auftrag der Fachstelle für die Gleichstellung von Mann und Frau der Universität St Gallen. St Gallen.

- Jäger, Ulle (2009): Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen und ihre strukturellen Wirkungen an der Universität Basel. Forschungsbericht im Auftrag des Ressorts Chancengleichheit. Basel.
- Jäger, Ulle (2004): Der Körper, der Leib und die Soziologie. Entwurf einer Theorie der Inkorporierung. Königstein: Helmer.
- Jäger, Ulle; König, Tomke; Maihofer, Andrea (2012): Pierre Bourdieu: Die Theorie männlicher Herrschaft als Schlussstein seiner Gesellschaftstheorie. S. 15-35 in Zeitgenössische Gesellschaftstheorien und Genderforschung. Einladung zum Dialog, hrsg. von Heike Kahlert und Christine Weinbach. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika (Hg.) (2007): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- König, Tomke (2012): Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung. Konstanz: UVK.
- König, Tomke; Jäger, Ulle (2010): Reproduktionsarbeit in der Krise und neue Momente der Geschlechterordnung: Alle nach ihren Fähigkeiten, alle nach ihren Bedürfnissen! S. 147-164 in Unsere Lieblingsskrisen: Ursachen, Zusammenhänge und Strategien von Krisen im Kapitalismus, hrsg. von Alex Demirovic, Julia Dück, Florian Becker und Pauline Bader. Hamburg: VSA-Verlag.
- Kumululus Plus (Hg.) (2010): Frauen beraten anders. Männer auch. Genderperspektive in der interkulturellen Beratung. Ergebnisse einer Weiterbildung für Beraterinnen und Berater. Berlin: Kumulus Plus. Siehe: [www.kumululus-plus.de](http://www.kumululus-plus.de)
- Kumululus Plus (Hg.) (2009): Vorurteilsfrei, vertrauensvoll, ergebnisoffen: Berufliche Beratung für Eingewanderte. Handlungsempfehlungen des Facharbeitskreises Beratung vom Netzwerk Integration durch Qualifizierung. Berlin: Kumulus Plus. Siehe: [www.kumululus-plus.de](http://www.kumululus-plus.de)
- Leemann, Regula; Stutz, Heidi (Hrsg.) (2010): Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive. Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen. Zürich/Chur: Rüegger.
- Maihofer, Andrea (2014): Familiäre Lebensformen zwischen Wandel und Persistenz. Eine zeitdiagnostische Zwischenbetrachtung, S. S. 313-334 in Wissen - Methode - Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen, hrsg. von Cornelia Behnke, Diana Lengersdorf und Sylka Scholz. Wiesbaden: Springer VS..
- Maihofer, Andrea, Diana Baumgarten, Karsten Kassner und Nina Wehner (2010): Männlichkeit und Familiengründung zwischen Persistenz und Wandel. FamPra.ch – Die Praxis des Familienrechts, Heft 2/2010, S. 295-314.
- Maihofer, Andrea (2007): Gender in Motion: Gesellschaftliche Transformationsprozesse – Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze. S. 281-315 in Gender in Motion: Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung, hrsg. von Dominique Grisard et al. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Maihofer, Andrea (2003): Von der Frauen- zur Geschlechterforschung. Modischer Trend oder bedeutsamer Perspektivenwechsel? Widerspruch, Heft 44/2003: Feminismus, Gender, Geschlecht, S. 135-146.
- Maihofer, Andrea (2001): Geschlechterdifferenz – eine obsoletere Kategorie? S. 55-72 in Das Subjekt und die Anderen. Interkulturalität und Geschlechterdifferenz vom 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart, hrsg. von Karl Hölz, Viktoria Schmidt-Linsenhoff und Herbert Uerlings. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Maihofer, Andrea (1995): Geschlecht als Existenzweise. Königstein: Helmer.
- Möller, Heidi; Müller-Kalkstein, Ronja (Hg.) (2014): Gender und Beratung. Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Rogers, Carl (1961): On Becoming a Person. A Therapist's View of Psychotherapy. Boston, New York: Houghton Mifflin Company.

- Weiser Cornell, Ann (2013): *Focusing in Clinical Practice. The Essence of Change*. New York, London: Norton.
- Weiser Cornell, Ann (1997): *Focusing – der Stimme des Körpers folgen. Anleitungen und Übungen zur Selbsterfahrung*. Hamburg: Rowohlt.
- Wiltschko, Johannes (Hg.) (2008): *Focusing und Philosophie. Eugene T. Gendlin über die Praxis körperbezogenen Philosophierens*. Wien: fakultas.wuv
- Winker, Gabriele; Degele, Nina (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: Transcript.

Für weitere Schriften von Eugene T. Gendlin siehe The Focusing Institute:  
[www.focusing.org/gendlin\\_articles.html](http://www.focusing.org/gendlin_articles.html)