

*Miriam Bredemann*

## **Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit in der Supervision – Diskurslinien**

### **Zusammenfassung**

Warum ist der Diskurs über Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit bislang nicht in den Hauptstrom des supervisorischen Diskurses integriert? Dieser Frage geht die Autorin in ihrem Promotionsprojekt nach, in dem sie den in der Supervision geführten Diskurs im Zeitraum von 1979 bis 2021 untersucht. Angenommen wird, dass strukturelle Barrieren, die im Feld und im sozialen Milieu der Supervision selbst begründet liegen, eine Integration des Diskurses über Geschlechtergerechtigkeit in die Supervision behindern. In dem Beitrag stellt die Autorin ihr Forschungsvorhaben und dessen zentrale Ergebnisse vor. Als Epilog greift sie einen Beitrag von Marianne Hege aus dem Jahr 1991 auf. Hege hatte hier bereits explizit auf das soziale Milieu der Supervision als eine mögliche Hürde für die Integration des Geschlechterdiskurses in die Supervision hingewiesen.<sup>2</sup>

### **1. Forschungsanlass und Forschungsfrage**

Anlass für das Forschungsprojekt bildete für mich die Entdeckung einer Diskrepanz: Sowohl in der Supervisionsforschung als auch in den Fachbeiträgen und Positionen der Supervision kommen feministische und geschlechterreflexive Diskurse insbesondere zur Arbeit und Arbeitsteilung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf kaum wahrnehmbar vor. Auch Diskurse über geschlechterbezogene Gewalt und zur Bedeutung der Sexualisierung von Produkten und Dienstleistungen fehlen weitgehend. Dies erstaunte mich, da die Frauen- und die Geschlechterforschung und die Sozialwissenschaften viel über den

---

<sup>2</sup> In diesem Beitrag sind die Ergebnisse der im März 2022 an der Fakultät für Erziehungswissenschaft an der Universität Bielefeld von mir vorgelegten Dissertationsschrift „Diskurs über Geschlecht in der Supervision. Eine Diskursanalyse der Veröffentlichungen in supervisorischen Fachzeitschriften“ (Bredemann 2022) eingegangen. Die Schrift wird im Beltz Juventa Verlag unter Open-Access-Bedingungen im Februar 2023 mit dem Titel „Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit in der Supervision. Eine Diskursanalyse“ veröffentlicht.

Zusammenhang zwischen (Berufs-)Arbeit und Geschlecht beigetragen haben (vgl. Bredemann 2022: 40).

Im weiterbildenden Studiengang „Supervision und Beratung“ an der Universität Bielefeld, den ich in den Jahren 2012 bis 2015 absolviert hatte, wird ein habitusreflexives Verstehen gelehrt. Das Erfordernis einer (Selbst-)Reflexion des Berater\*innenhabitus hinsichtlich eigener habitueller Prägungen, d.h. inkorporierter feldspezifischer Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsweisen, wurde mir im Rahmen des Studiums (erneut) bewusst. Bei der Erarbeitung meiner Masterthesis mit dem Titel „Gendergebundene Arbeitsverhältnisse im Wandel der Berufssysteme und die Konsequenzen für Supervision. Erkenntnisgewinn und mögliche Anwendung von `Erinnerungsarbeit` als sozialpsychologisch-biografisches Forschungsinstrument für eine geschlechterreflexive Supervision“ (Bredemann 2015a, 2016) habe ich mich dann vertiefend mit der sozialen Kategorie *Geschlecht* in der Supervision auseinandergesetzt.

Vor diesem Wissens- und Erfahrungshintergrund konnte ich mir kaum vorstellen, wie beispielsweise Fallsupervision in Arbeitsbereichen der Sozialen Arbeit und des Gesundheitswesens durchgeführt werden kann, ohne Berücksichtigung von Geschlechterwissen und Standpunkten um die geschlechtsbezogene Ungleichheit, die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die unbezahlte Care-Arbeit, die Bedeutung von Familiengewalt etc. Lläuft Supervision doch dabei Gefahr, dass in ihrem Rahmen Probleme und Anliegen verkürzt, auf traditionellen professionellen Folien bearbeitet werden (vgl. Gröning, Kunstmann & Neumann 2015: 9).

Für mein Forschungsprojekt ergab sich aus diesen widersprüchlichen Gleichzeitigkeiten die Frage, warum der Diskurs über Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit bis heute nicht in den Hauptstrom des supervisorischen Diskurses integriert wurde. Zudem stellte sich mir die Frage, warum Geschlechterdemokratie nicht zum integralen Bestandteil der Supervision geworden ist, obschon für sie emanzipatorisch-demokratische Wurzeln beschrieben werden (u.a. Baltussen 1963, Lowy 1977). Besteht zwischen feministischem Erkenntnisinteresse sowie geschlechterdemokratischen Interessen und den die Profession Supervision bestimmenden Diskursen ein Widerspruch bzw. ein Anachronismus?

Kernannahme meiner Forschungsarbeit ist, dass strukturelle Barrieren, die im Feld und im sozialen Milieu der Supervision selbst begründet liegen, weiterhin zu der Randständigkeit des Diskurses über Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit in der Supervision beitragen.

Neben der Suche nach Strukturen und Dynamiken eines Ausschlusses des Geschlechterdiskurses in der Supervision soll meine Arbeit (erneut) auf die Notwendigkeit der Bereitstellung sozialwissenschaftlichen Wissens für die soziale und klinische Praxis der Supervision aufmerksam machen.

Grundsätzlich folge ich (so auch im Rahmen meiner Studie) einem Verständnis von Geschlecht als soziale Konstruktion (vgl. Gildemeister 1992, epistemologisch vgl. auch Berger/Luckmann 2004) und als kulturelles und symbolisches System sowie als Institution (vgl. Haug/Hauser 1983, Bourdieu 2012). Obwohl ich über *Männer* und *Frauen* schreibe, mache ich dies im Bewusstsein und in einer hohen Akzeptanz der Vielfalt und Vielzahl an Männlichkeiten und Weiblichkeiten sowie weitere Gender und genderfluide Identitäten.

## **2. Ausgangspunkte**

Vier Annahmen stehen zu Beginn meiner Forschungsarbeit mittels derer ich die Relevanz der Dimension Geschlecht für die Supervision aufzeige.

### **2.1. Supervision als weibliche Praxis**

Supervision findet als geschlechtsbezogene Praxis statt. Mehrheitlich supervidieren (weibliche) Supervisorinnen (weibliche) Supervisandinnen. Aus der Tradition und Berufskultur der Sozialen Arbeit heraus, handelt es sich um ein bürgerlich feminisiertes Feld.

Von den insgesamt 4531 natürlichen Mitgliedern der DGSv sind der Kategorie „weiblich“ 3022, der Kategorie „männlich“ 1506, der Kategorie „divers“ drei Mitglieder zugeordnet (Angabe DGSv-Geschäftsstelle 21.11.2022). Die Annahme, dass mehrheitlich Supervision in Arbeitsfeldern durchgeführt wird, die empirisch weiblich dominiert sind, und

Supervision daher als weibliche Praxis zu verstehen ist, weise ich mittels einer Generalisierung bzw. Schätzung über Nutzende des Beratungsangebotes nach (vgl. „Mitgliederbefragung 2020“, DGSv-Homepage, Stand 06/2021: 13f.). Die Bedeutung der Fallsupervision und das Erfordernis eines habitusreflexiven und damit geschlechterreflexiven Verstehens für die (Fall-)Supervision zeige ich mittels der Daten des „Berater-Scouts“ (DGSv-Homepage) der DGSv auf (vgl. Bredemann 2022: 3ff.).

## **2.2. Supervision als soziales Milieu: Zur Intersektionalität von Milieu und Geschlecht in Sozialer Arbeit und Supervision**

Supervision bildet ein soziales Aufstiegsprojekt, das erstens nicht ausschließlich mit dem Fokus auf Status, Anerkennung und Entlohnung, sondern zweitens auch im Sinne der Lösung eines habituellen Kernkonfliktes in der Sozialen Arbeit zu diskutieren ist (vgl. zu Abschnitt 2.2 ebd.: 6ff.).

### **2.2.1. Supervision als soziales Aufstiegsprojekt in Verbindung mit einer Erhöhung des Status, der Anerkennung und der Entlohnung**

Meine Annahme ist, dass mit den Aufstiegswünschen angehender Supervisor\*innen (Sozialarbeitende als Semi-Professionelle) in die soziale Gruppe der professionellen Berater\*innen (das Milieu der psychoanalytisch arbeitenden Ärzt\*innen und Therapeut\*innen, zudem aber auch das Milieu der Führungskräfte) im Kontext der Bildungsreformen in der Bundesrepublik in den 1960er/70er Jahren eine habituelle Anpassung an Denkweisen, die in dem angestrebten Milieu verankert sind, verbunden ist.

Hierbei spielt der Einfluss der Kirche, insbesondere der katholischen Kirche, sowohl auf die Entwicklung der Sozialen Arbeit und der Supervision als auch mit Blick auf die Bestimmung des Feldes, in dem Supervision durchgeführt wird (zumeist christlich geprägte Sozialmilieus, die in den 1960er Jahren die soziale Dienstleistungsarbeit in den Wohlfahrtsverbänden bestimmten) eine zentrale Rolle. Insbesondere das kirchliche Frauenbild, konstruiert mit Charakteristika wie Selbstlosigkeit, bedingungsloser Liebe und Zuegandtheit sowie Reinheit, ist in diesem Zusammenhang von Bedeutung.

Zur Darlegung der ersten Annahme führe ich die Geschichte und die Entwicklungslinien der Supervision in Deutschland seit den 1960er Jahren an. Die Reformbewegungen in der Bundesrepublik seit den 1960er/1970er Jahren werden dabei als (zeit-)historische Hintergründe für die Entwicklungslinien der Sozialen Arbeit und der Supervision dargelegt. Sie haben auch jungen Menschen die Aufnahme eines Studiums und damit einen sozialen Aufstieg ermöglicht, denen dies aufgrund ihrer sozialen Lage aus der Herkunftsfamilie (mit entsprechendem Kapitalvolumen und entsprechender Kapitalstruktur) zuvor nicht möglich war.

Mit Pierre Bourdieus (1993) Konzepten des Habitus und des sozialen Raums als theoretischen Referenzrahmen diskutiere ich, dass im Prozess des sozialen Aufstiegs die feldspezifischen Wahrnehmungs-, Denk- sowie Handlungsweisen und die im neuen Feld *als verbindlich geltenden* theoretischen Wissenssysteme von den angehenden Supervisor\*innen inkorporiert werden. Bürgerliches Denken, bürgerliche Werte und Normen und die damit verbundenen Geschlechterrollenbilder, Wissenssysteme und Handlungspraxen werden in diesem Prozess von ihnen angeeignet und inkorporiert. Bürgerlichkeit bedeutet in diesem Zusammenhang auch, dass die patriarchale, römische Geschlechterordnung, die bis zur Ehe- und Familienrechtsreform im Jahr 1976 in der Bundesrepublik gültig war, als gute und natürliche Ordnung verstanden und verteidigt wird.

Hierbei messe ich der Supervisionsweiterbildung als Institution eine besondere Relevanz bei. Insbesondere das gruppenspezifische persönliche und biografische Lernen kommt dadurch in den Fokus. Einmal inkorporiert, bildet das feldspezifische und das therapeutisch-klinische Wissen und Denken den Rahmen, in dem Geschlechterthemen von Supervisor\*innen verstanden werden. Gesellschaftliche Modernisierungsprozesse und deren Anforderungen an das Individuum, z.B. mehr Beruflichkeit und Karriere, kommen dann zwar in den Blick, dies jedoch ohne aufklärenden und emanzipatorischen Anspruch.

Zudem wird die Relevanz der Gestaltung bzw. Performance eines spezifischen (Berater\*innen-)Habitus im Zuge der habituellen Transformation mit einer zu dem Feld passenden Distinktion vor diesem theoretischen Hintergrund erkennbar.

Vor diesem thematischen Hintergrund ergibt sich im Weiteren die These der Supervision als Präention bzw. die These des Präentionsdrucks, d.h. der Orientierung der Supervi-

sor\*innen an der sozialen Gruppe der professionellen Berater\*innen, hier: der (Nachwuchs-)Führungskräfte. Gertraude Krell (2001:115) hatte Führungskräfte als die „(auch publizistische) Lieblingsklientel der Coachenden“ benannt. Diese Annahme diskutiere ich im empirischen, zweiten Teil der Arbeit mit der von Bourdieu (1987: 391f.) beschriebenen Dialektik von Distinktion und Präntention.

### **2.2.2 Sozialer Aufstieg als Lösung eines habituellen Kernkonfliktes in der Sozialen Arbeit: Entwicklungslinien der Sozialen Arbeit und Habitus (Intersektionalität von Milieu und Gender)**

Die Annahme, dass Supervision als soziales Aufstiegsprojekt nicht ausschließlich mit einer Erhöhung von Status, Anerkennung und Entlohnung verbunden ist, sondern auch als Lösung eines habituellen Kernkonfliktes in der Sozialen Arbeit zu verstehen ist, belege ich mittels Darstellung von sechs verschiedenen habituellen Ausdrucks- und Praxisformen, die entlang der Entwicklungslinien der Professionalisierung von Sozialer Arbeit erkennbar werden. Durch diese Ausführungen wird ein Zusammenhang von Geschlecht, Arbeit, Schmutz und Bitternis ersichtlich, der die Geschichte der Sozialen Arbeit und der Supervision prägt.

In einer ersten Linie habituellen Ausdrucks- und Praxisformen wird ein habituelles Spannungsverhältnis zwischen Fürsorger\*innen/Sozialarbeitenden und dem Feld mit den dort zu verortenden Hilfesuchenden erkennbar. Soziale Arbeit wird als „schwere, bittere Arbeit“ (Stieve [1925] 1983) beschrieben. In diesen thematischen Kontext beziehe ich das historische Leitbild der „geistigen Mütterlichkeit“ (Schrader-Breymann 1962) bzw. der „sozialen Mütterlichkeit“ (Salomon 1917) mit ein. Care-Arbeit wird hier dem natürlich-weiblichen Wesen der Frau zugewiesen. Beruflichkeit wird verbunden mit der Idee des Sich-Verschenkens aus Liebe. Dadurch wird sie moralisch aufgeladen. Ein weiterer Gedanke dazu ist, dass das Dienstideal der sozialen Mütterlichkeit den Fürsorger\*innen als Kompensationsmöglichkeit für ihre „Mühen“ (vgl. Stieve [1925] 1983) dienen konnte: Je bitterer und schwerer die Soziale Arbeit wurde, desto mehr bedurfte es einer Orientierung an diesem Ideal.

Im Weiteren stelle ich Formen solidarischer Zusammenschlüsse dar, die von Fürsorger\*innen und Sozialarbeitenden initiiert wurden, um einer gesellschaftlich unzureichend

strukturierten und gesicherten Sorgearbeit zu begegnen. Zudem wird ein Verständnis des gemäßigten Flügels der bürgerlichen Frauenbewegung im 19. Jahrhundert von Sozialer Arbeit als Teil der Veränderungen der Rechts- und Sozialverhältnisse dargelegt (vgl. Schröder 2002).

In einer zweiten Linie habituellem Ausdrucks- und Praxisformen Sozialer Arbeit stelle ich Konjunkturen des Beziehungsraumes und Verstrickungen im Arbeits- und Beziehungsraum der Sozialen Arbeit dar. Eine Distanzierung und Abgrenzung der Sozialarbeiter\*innen vom „bitteren Feld der Sozialen Arbeit“ (Stieve [1925] 1983) und ihren Klientelen durch eine spezifische Distinktion (Transformation eines spezifischen Berater\*innenhabitus, der sich nicht gesellschaftskritisch positioniert) und durch den sozialen Aufstieg mittels Supervisionsweiterbildung werden offenkundig.

### **2.3. Das supervisorische Wissenssystem und seine blinden Flecken im Hinblick auf die Geschlechterperspektive**

Eine weitere Annahme der Forschungsarbeit ist das Bestehen von blinden Flecken in dem supervisorischen Wissenssystem im Hinblick auf die Geschlechterperspektive. Als damit verbunden nehme ich ein Ausblenden von Fragen der Herrschafts- und Machtstrukturen und damit auch von Fragen der (Geschlechter-)Gerechtigkeit an. Diese Annahme belege ich für die Wissenssysteme der Supervision mittels der Rezeption kritischer Stimmen aus der Fachliteratur. Zu den theoretischen Dächern der Supervision gehören die Psychoanalyse und die Gruppendynamik, die Luhmann'sche Systemtheorie ([1984] 2012), die systemische Beratung und Therapie, die strukturfunktionalistische Rollentheorie und Organisationstheorien (vgl. Bredemann 2022: 31ff.).

### **2.4. Deprofessionalisierte und feminisierte soziale Praxis und die Bewegung des unternehmerischen Diskurses in der Supervision**

Im Weiteren gehe ich davon aus, dass sich Supervision nicht wie in ihren Anfängen in der Bundesrepublik als Profession, und damit am Staat und an der Wohlfahrt orientiert, sondern an einem unternehmerischen Marktparadigma (vgl. zu Abschnitt 3.2 ebd.: 36ff.).

Ich weise nach, dass Supervision als soziales Aufstiegsprojekt für Sozialarbeiter\*innen und Sozialwissenschaftler\*innen unter den Druck der „Gouvernementalität“ (Foucault 2004a, 2004b) geraten ist, und Forderungen nach Selbstoptimierung oder Flexibilität in die Professionen eingewandert sind. Diese nicht neue Annahme weise ich im Zusammenhang mit der Geschlechterperspektive in der Supervision mittels meiner Forschungsarbeit nach.

Bestehende Spannungen zwischen Supervision als Beratungsformat in sich deprofessionalisierenden sozialen Feldern wie Pflege und Soziale Arbeit versus Supervision als unternehmerische Anrufung werden von mir thematisiert. Mit Bourdieus (2012) Forschungen zur männlichen Herrschaft diskutiere ich die Hinwendung der Supervision zur Wirtschaft sowie Supervision als unternehmerische Praxis und das damit verbundene Phänomen, dass sich Männer sukzessive aus dem Feld der Supervision zurückziehen. Dabei wird erkennbar, dass es sich in der Supervision nicht um eine Dominanz von Frauen handelt, sondern um einen Rückzug der Männer.

Den Ergebnissen aus dem empirischen Teil meiner Forschungsarbeit vorgehend, kritisiere ich bereits an dieser Stelle eine mögliche Argumentation, dass in der DGSv und in der Supervision kein Problem der Geschlechtergerechtigkeit besteht, sondern vielmehr das Problem, dass Männer dort zu wenig vertreten sind – Frauen zu stark und Männer zu schwach vertreten sind – als Ideologie.

In diesem thematischen Kontext der Hinwendung der Supervision zur Wirtschaft und zum Markt sind die Ökonomisierung und Deprofessionalisierung der Sozialen Arbeit als Job und die Entwicklungen im Feld der sozialen Dienstleistungsarbeit (vgl. Klatetzki & Tacke 2005) zu berücksichtigen, was im Forschungsteil meiner Arbeit erfolgt. Denn diese Entwicklungen trugen nicht nur zu einem Aufschwung des Coachings bei, sondern auch zu einer Entwicklung der Supervision hin zu einem funktionalen Instrument.



### **3. Sample, Forschungsmethode, angewendete Theorien und Begründungszusammenhänge**

Um zu eruieren, wie in der Supervision die soziale Wirklichkeit interpretiert wird und welche Wissenssysteme dafür bedeutsam sind, bot sich an, neben den Forschungsarbeiten, die sich mit der Geschlechterdimension in der arbeitsbezogenen Beratung befassen, den wissenschaftlichen Diskurs, der sich in den Fachzeitschriften abbildet, zu untersuchen. Dafür trug ich die Forschungsarbeiten und die bis dato unvernetzten, unsystematisierten Beiträge aus supervisorischen Fachzeitschriften im Zeitraum von 1979 bis 2021 zusammen, systematisierte und analysierte diese (s. zum Sample und Ablauf der Analyse Bredemann 2022: 112ff.).

Zudem rekonstruierte ich den innerverbandlichen Diskurs, der in der DGSv über eine Implementierung von Gender-Mainstreaming in die DGSv und die Supervision geführt wurde.

Im Weiteren waren von mir im Rahmen der Explorationsphase des Forschungsprozesses sechs Expert\*inneninterviews (Marianne Hege 2017, Monika Klinkhammer 2017, Heidi Möller 2017, Elisabeth Rohr 2017, Neela Enke 2018, Christian Raschke 2018) und vier Informationsgespräche (Christine Class 2019, Ulrike Galander 2019, Raimund Erger 2020, Manfred Molling 2020) durchgeführt worden. Aussagen dieser Interviews fanden als zusätzliche Belege in meiner Forschungsarbeit Berücksichtigung.

Als methodologische Ausgangsperspektive der Studie dienten Michel Foucaults diskurstheoretische Überlegungen und Bausteine. Als Forschungsmethode wurde die insbesondere auf Foucaults Annahmen aufbauende „Wissenssoziologische Diskursanalyse (WDA)“ von Reiner Keller (2011) angewendet (s. zum methodischen Vorgehen Bredemann 2022: 95ff.).

Insgesamt wurden von mir 161 Beiträge aus supervisorischen Fachzeitschriften und 23 Buchbeiträge untersucht. Diese bildeten den Datenkorpus der Forschungsarbeit. Einbezogen wurden dabei Diskurse zur Supervision und zum Coaching, da diese als benachbart

aufgefasst wurden, und zwar hinsichtlich der Bedeutung der Kooperation und des Fallverstehens.<sup>3</sup>

Zu den Theorien, die ich in meiner Forschungsarbeit als Referenzrahmen und Analyseraster verwende, gehörten Pierre Bourdieus Konzepte des sozialen Raums, des Habitus, der symbolischen Gewalt, der männlichen Herrschaft und seine Analysen zur Sprache (u.a. Bourdieu ([1982] 2015, 1993, 2012), Michel Foucaults diskursanalytischen Erkenntnisse (u.a. Foucault [1966] 1974, [1969] 1981) und seine Gouvernementalitätstheorie (u.a. ebd. 2004a, 2004b), Theorien aus der Frauen- und Geschlechterforschung (u.a. das „Konzept der rhetorischen Modernisierung“ von Angelika Wetterer 2003) und die Systemtheorie von Niklas Luhmann (1984] 2012, 2002).

Weitere Begründungszusammenhänge bildeten die Entwicklungslinien und Konjunkturen der Supervision (u.a. Leuschner 1999; Gaertner 2004; Leuschner & Weigand 2011; Gröning 2013; Lohl 2019), Luc Boltanskis (1990) Forschungsarbeit zur Institution der Führungskräfte als soziale Gruppe, die Frauen- und Geschlechterpolitik, Geschlechterdiskurse (Überblick zu diesen u.a. in Abdul-Hussein 2012) und die Entwicklungslinien der geschlechtersensiblen Beratung (u.a. Neumann 2012; Gröning 2015).

#### **4. Forschungsstand**

Bei der Sichtung und Analyse des Forschungsstands zum Thema Supervision und Geschlecht fiel mir zuerst auf, dass es sich dabei um einen relativ schmalen handelt (s. zum Forschungsstand und zu seiner Einordnung für das Forschungsanliegen Bredemann 2022: 51ff.). Bei den sieben, von mir im deutschsprachigen Raum eruierten Untersuchungen handelt es sich um fünf Qualifikationsarbeiten (zwei Dissertationsschriften: Klinkhammer 2004 und Pannewitz 2012 drei Diplom- bzw. Masterarbeiten: Erger & Molling 1991,

---

<sup>3</sup> Zu den Fachzeitschriften gehörten: „Supervision. Mensch Arbeit Organisation“, die Online-Fachzeitschrift „Forum Supervision“, die „Organisationsberatung-Supervision-Coaching (OSC)“ und die „Freie Assoziation. Das Unbewusste in Organisationen und Kultur“, „Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für angewandte Organisationspsychologie (GIO)“, „Gruppenanalyse. Zeitschrift für gruppenanalytische Psychotherapie, Beratung und Supervision“, die Online-Zeitschrift „Integrative Supervision“, die Fachzeitschrift „Transformationen. Pastoralpsychologische Werkstattberichte“, die Schriftenreihe „kassel university press, Positionen – Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt“ und die Online-Zeitschrift „e-beratungsjournal.net“. Die Buchbeiträge waren in dem "Handbuch der Supervision" (Pühl u.a. 1992, 1999, 2017) und der Anthologie „Geschlechtersensible Beratung und Supervision“ (Gröning, Kunstmann & Neumann 2015) herausgegeben worden.

Kühne-Eisendle 2004 und Karlinger 2010) und um zwei breiter angelegte Forschungsprojekte (Rastetter, Cornils & Mucha 2011 und Schweer, Oelkers & Möller 2014 in Möller & Müller-Kalkstein 2014). Dadurch wurde bereits ersichtlich, dass dem Forschungsgegenstand *Supervision und Geschlecht* keine größere Bedeutung beigemessen wird. Forschungslücken und weiterer Forschungsbedarf wurden erkennbar. Zudem ließ sich im Forschungsstand eine Akzentuierung in Richtung qualifizierter Berufe und Führungspositionen feststellen.

Einen *professionsbezogenen Bezug* nehmen die Qualifikationsarbeiten von Raimund Erger und Manfred Molling (1991) und Sabine Karlinger (2010) ein. Erger und Molling (1991) befragen Supervisionsnutzende nach ihren Wahrnehmungen und Erfahrungen in der Supervision sowie ihrer Motivation und ihren Erwartungen an Supervision und an Supervisor\*innen. Zentrales Ergebnis ihrer Untersuchung ist das Bestehen geschlechtsspezifischer Übertragungsdynamiken im supervisorischen Arbeits- und Beziehungsraum. Karlinger (2010) untersucht, ob und wie Genderkompetenz von Supervisor\*innen seitens der Supervisand\*innen wahrgenommen wird. Ihre Untersuchungsergebnisse belegen, dass Genderkompetenz nicht immer von ihnen wahrgenommen, aber häufig von ihnen erwartet wird. Geschlecht wird als wichtiger Wissenskorpus für die Supervision erkennbar.

Zu Studien, die auf *Gender und Führung* fokussieren, zählt die von Margit Kühne-Eisendle (2004). Sie fragt danach, wieso Frauen in Führungspositionen Supervision und Coaching nutzen und welchen Nutzen sie daraus ziehen. Zentrales Ergebnis der Studie ist, dass Frauen Beratung als stetige Begleitung nutzen, um kontinuierlich an der Rollenentwicklung als Führungskraft zu arbeiten. Beratung erscheint hier als eine *Rückenstärkung* in einer Berufswelt, die im Prinzip als aggressive Welt erkennbar wird. In dieser haben Frauen sich zu bewähren, obschon sie weniger für diese Welt sozialisiert erscheinen. Erkennbar wird durch Kühne-Eisendles Forschungsarbeit, dass die Gleichstellungspolitik nicht ausreicht, Frauen zu bestimmten Positionen zu verhelfen. Sie benötigen Unterstützung, um in diesen Positionen erfolgreich zu sein.

Auch die Studie von Cornelia Rastetter, Doris Cornils und Anna Mucha (2011) sowie die Forschungsarbeit von Anja Pannewitz (2012) fokussieren auf Berufsrollenträgerinnen hochqualifizierter Berufe, die Führungspositionen anstreben bzw. bekleiden. Im Kontext

meiner Analyse ordne ich diese Studien jedoch einer weiteren Diskurslinie zu, nach der *Supervision als Instrument für die Umsetzung von mehr Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit im Beruf* diskutiert wird. Dieser Linie sehe ich auch die Forschungsarbeit von Klinkhammer (2004) und das Forschungsprojekt von Schweer, Oelkers und Möller (2014) als zugehörig an.

Rastetter, Cornils und Mucha (2011) fragen nach der Bedeutung mikropolitischer Kompetenzen für den Aufstieg von Frauen. Sie untersuchen, ob diese durch Coaching erlernbar sind. Ihr Ergebnis ist, dass die Methode des von ihnen konzipierten Mikropolitik-Coachings sinnvoll für den Erwerb mikropolitischer Kompetenzen ist.

Als bedenklich für eine Supervision, sondern sie sich geschlechterdemokratisch konzipieren möchte, ist die von den Autorinnen vollzogene Verbindung von Mikropolitik (deren Bezugspunkt die Ebene der Machtpolitik ist) und Geschlechterforschung (deren Bezugspunkt die Ebene einer rationalen Politik ist) zu diskutieren. Für das Anliegen der Gleichstellung ist mikropolitisches Coaching im Ansatz als kontrainduziert zu bewerten, denn die Sphäre einer rationalen Politik wird hier verlassen, so dass Erfahrungen von Ungerechtigkeit, Diskriminierung, Mobbing nicht mehr diskutierbar sind.

Monika Klinkhammer (2004) untersucht den Bedarf an Supervision und Coaching für Wissenschaftlerinnen und fragt nach dem Erfordernis eines adäquaten Beratungsangebotes. Sie stellt einen hohen Bedarf an Supervision und Coaching für Wissenschaftlerinnen fest, der sich in den Folgejahren noch erhöhen werde. Die Autorin verbindet professionspezifische und geschlechtsspezifische Besonderheiten zu einem Beratungs- und Handlungskonzept für Supervision und Coaching für Wissenschaftlerinnen.

Anja Pannewitz (2012) untersucht in ihrer Studie, inwiefern in Leitungssupervisionen Führung in Verbindung mit Geschlecht gebracht und normativ verhandelt wird. Zentrales Ergebnis ihrer Untersuchung ist, dass auch in der Supervision das Konzept Führung eine männliche Konnotation hat.

In dem Forschungsprojekt von Martin Schweer, Nina Oelkers und Heidi Möller (Möller & Müller-Kalkstein 2014) wird eruiert, wie mittels Supervision und Coaching Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema in die Organisationen getragen werden kann. Im Rahmen der Studie werden konkrete Vorschläge für eine Implementierung von Gender-

Mainstreaming durch arbeitsbezogene Beratung entwickelt, mithin ein Konzept des Gendertrainings (Rohde & Oelkers 2014).

Auch, wenn es sich um einen geringen empirischen Forschungsstand zu der Thematik handelt, wird erkennbar, dass es Flügel in der Supervision gibt, die dieses Thema unterschiedlich verhandeln. Bereits im Forschungsstand lassen sich drei Diskurslinien erkennen, in denen der Diskurs über Geschlecht in der Supervision geführt wird:

Als eine *erste Diskurslinie* ist die Linie „*Gerechtigkeit, sozialer Wandel und Umsetzung der Chancengleichheit im Beruf*“ nachzuvollziehen. Supervision wird dabei begründet als Instrument der Umsetzung von sozialen und politischen Reformen im Sinne einer rechtsstaatlich verfassten sozialen und liberalen Demokratie. Vertreter\*innen der ersten Linie verstehen Organisationen und deren Akteur\*innen implizit als rechtlich handelnd. Referenzwissenschaft ist hier die Rechtsphilosophie.

Eine *zweite Diskurslinie* ist „*Supervision als ein funktionales Instrument zur Anpassung an berufliche und betriebliche Modernisierungsanforderungen*“. Supervision ist in diesem Verständnis ein Instrument zur Personalentwicklung. Sie unterstützt Akteur\*innen bei der Umsetzung von Strategien, Interessen und unterstützt beim Aufbau von Marktsubjektivität. Vertreter\*innen dieser zweiten Linie verstehen ihr Supervisionskonzept vom Betrieb, vom Unternehmen aus. Referenzwissenschaft ist hier die Wirtschaftswissenschaft.

Die beiden ersten Diskurslinien kennzeichnen eine latente professionspolitische Kontroverse, die die Frage um Supervision als soziales Aufstiegsprojekt und ihre Wurzeln in der Sozialen Arbeit berührt. Zwei Praxen der Supervision werden erkennbar: Es handelt sich zunächst um eine mit einem normativen Bezug. Supervision bildet hier ein Professionsprojekt, das sich auf den Staat und seine Professionen und Semi-Professionen richtet. Zugleich besteht ein Flügel in der Supervision, der sich auf die Wirtschaft und an Führung sowie Führungskräfte richtet. Diese zweite Linie brachte in den ersten Jahren des 21. Jahrhunderts einen Milieuwandel in der supervisorischen Szene mit sich. Gehörten in den Gründerjahren der Supervision in der Bundesrepublik die Mehrheit der natürlichen Mitglieder einem wertkonservativen kirchlichen Milieu an, ist in den Nullerjahren aus dem sozialen Milieu der Supervisor\*innen ein strukturkonservatives Modernisierungsmilieu

geworden. Im empirischen Teil meiner Arbeit zeige ich diese Entwicklung als eine Entwicklung von der Konzipierung von Supervision als gesellschaftskritisches, demokratisierendes und emanzipatorisches Projekt und Instrument in der Zeit der inneren Reformen über die Individualisierungsschübe seit den 1980er Jahren mit ihrer Entstehung der Kultur des Psychologischen (Psychoboom) bis hin zur politischen Neubestimmung des Verhältnisses von Ökonomie und Sozialem in den 1990er Jahren auf. Supervision hat sich parallel dazu von einem Bezug auf soziale Professionen hin zu einem Instrument der Personalentwicklung verändert.

Als eine *dritte Diskurslinie* ergibt sich: „*Supervision in den sozialen Dienstleistungsberufen – ein Feld, das nach Supervision mit einem Geschlechterwissenssystem fragt*“. Geschlechterwissen wird hier als Professionswissen diskutiert.

Diese drei Linien sind von hoher Relevanz für die Supervision, insbesondere für deren Weiterbildungskontext. Hierbei geht es nicht nur um die Frage, ob sich Supervision geschlechtersensibel konzipieren möchte, sondern generell um ihre weitere Professionsentwicklung. Eine Orientierung an Wissenschaft als eines der zentralen Merkmale von Professionen (vgl. Olk 1986: 20; Parsons 1964) – hier der Erweiterung des klinischen Wissenssystems der Supervision durch Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung als sozialwissenschaftliches Wissenssystem – ist dafür eine Voraussetzung.

## **5. Bewertung der Fachbeiträge**

Bei der Bewertung der Fachbeiträge wird das im Forschungsstand gesetzte Analyseraster beibehalten. Auch im empirischen Teil der Arbeit lassen sich Strömungen, Diskurslinien und Konflikte innerhalb der Fachgesellschaft und im Umfeld der Profession differenzieren. Mein Vorgehen und entsprechende Argumentationslinien werden an dieser Stelle grob skizziert.

### **5.1. Diskurslinie: Gerechtigkeit, sozialer Wandel und Umsetzung der Chancengleichheit im Beruf**

Als theoretischen Referenzrahmen für diese Linie wähle ich einen historischen Bezugsrahmen (s. zu Abschnitt 6.2.1 Bredemann 2022: 127ff.). Ausgehend von Foucaults Konzepten und Erkenntnissen (u.a. Foucault [1966] 1974, [1969] 1981, 1991, 2004a, 2004b) stelle ich die in der Supervision leitenden Diskurse und Konjunkturen der Supervision dar: von einer Konjunktur der Kritik und Mündigkeit über eine Konjunktur des Psychologischen (Psychoboom) und der Funktionalität der Supervision. Dabei beziehe ich die Veränderungen einer neoliberal transformierten Arbeitswelt in der Bundesrepublik seit Ende der 1980er Jahre – Stichworte dazu sind: Entgrenzung von Erwerbsarbeit, Dynamiken der Selbstoptimierung und Subjektivierungsprozesse – und deren Einfluss auf die Arbeitsverhältnisse für Frauen und Männer mit ein.

Nach Darlegung dieses Bezugsrahmens belege ich mit Schlüsseltexten aus dem Datenkorpus diese erste Linie im supervisorischen Fachdiskurs. Einzelne Stimmen in dieser Diskurslinie beziehen gerechtigkeitstheoretische und ethische Fragen mit ein.

Daran anschließend rekonstruiere ich die berufspolitische Debatte, die innerhalb der DGSv zu einer Implementierung von Gender-Mainstreaming in den Verband und die Supervision geführt wurde. Durch die Analyse dieses Ereignisses wird erkennbar, dass der Diskurs um Geschlecht kurzzeitig auf der Tagesordnung der DGSv stand und damit im supervisorischen Fachdiskurs wahrnehmbarer wurde. Durch die Rekonstruktion des Ereignisses wird belegt, dass der Diskurs im Diskursverlauf dann jedoch zunehmend thematisch verwässert und schließlich eingeebnet wurde. Erkennbar wird, dass die Geschlechterperspektive bis heute keine systematische, vernetzte und – im Sinne einer Querschnittsaufgabe – integrierte Berücksichtigung in dem supervisorischen Fachdiskurs gefunden hat. Im Feld und im sozialen Milieu der Supervision selbst liegende Barrieren – wie die bürgerlichen und kirchlichen Wahrnehmungs-, Denk und Handlungsweisen – und eine Orientierung am unternehmerischen Diskurs und am Markt verhindern einen Einbezug der Genderperspektive als Querschnittsaufgabe in die DGSv und in die Supervision. Als Konsequenz ergibt sich daraus eine unzureichende Berücksichtigung der Geschlech-



terthematik im Kontext der Weiterbildung. Wesentliche Analyseraster zur Erklärung dieser Entwicklungslinie bilden Bourdieus (1993) Theorie der symbolischen Gewalt und seine Analysen zu sprachlichen Phänomenen (Bourdieu [1982] 2016).

## **5.2. Diskurslinie: Supervision als ein funktionales Instrument zur Anpassung an berufliche und betriebliche Modernisierungsanforderungen**

Bei den Beiträgen im Datenkorpus lässt sich wie im Forschungsstand eine Fokussierung auf die soziale Gruppe der Supervisand\*innen und Coachees, die eine Führungsposition bekleiden und/oder einen qualifizierten Beruf ausüben, erkennen. Als einen politischen Referenzrahmen für die Ausrichtung der Unterstützung von Frauen als (Nachwuchs-)Führungskräfte durch Supervision und Coaching führe ich die Frauen- und Geschlechterpolitik an. Theoretischer Bezugsrahmen bildet die Forschungsarbeit von Luc Boltanski (1990) zum Aufstieg der sozialen Gruppe der Führungskräfte. Erkennbar wird, dass mit der Akzentuierung auf die Gruppe der weiblichen (Nachwuchs-)Führungskräfte ein ökonomisches Kalkül in die Geschlechterpolitik der DGSv einfließt, das zu einer Engführung der Fragestellung der Geschlechtergerechtigkeit führt. Außerdem wird durch den deutlich wahrnehmbaren Diskurs über Führungskräfte und die Beratung von Führungskräften der Diskurs über besondere Arbeitsfelder verdeckt, in denen Supervision durchgeführt wird, wie in den Bereichen der Sozialen Arbeit und des Gesundheitswesens. Mit der Forschungsarbeit von Boltanski und der von Bourdieu (1987: 391f.) beschriebenen Dialektik von Distinktion und Prävention diskutiere ich die These der Prävention bzw. des Präventionsdrucks, einer Orientierung der Supervision an der sozialen Gruppe der Führungskräfte (vgl. Bredemann 2022: 210ff.).

## **5.3. Diskurslinie: Supervision in den sozialen Dienstleistungsberufen – ein Feld, das nach Supervision mit einem Geschlechterwissenssystem fragt**

Der erste Bezugsrahmen für diese Linie bildet die Entwicklung in den sozialen Dienstleistungsberufen. Hierbei handelt es sich um ein Feld, das nach Supervisor\*innen mit Geschlechterwissen und Genderkompetenz fragt. Als zweiten Referenzrahmen setze ich



die Neudefinition des Therapieverständnisses in der feministischen Therapie. Offenkundig wird dabei (erneut) die Bedeutung der Geschlechterforschung als Wissenssystem für die Supervision, die damit ihr klinisches Wissenssystem erweitern bzw. überwinden könnte (vgl. ebd.: 242ff.).

## 6. Forschungsergebnisse und weiterer Forschungsbedarf

In den von mir analysierten Forschungsarbeiten und Fachbeiträgen wird die Bedeutung geschlechterbezogener Aspekte für die verschiedenen Ebenen der Supervision diskutiert und dargelegt (vgl. u.a. Hege 1991: 2f.; Scheffler 2005: 23; Schigl 2014: 100)<sup>4</sup>. Gender wird dabei als Querschnittsaufgabe (auch) für die Supervision erkennbar.

Die Analyse der Beiträge im Datenkorpus und der Implementierungsversuche von Gender-Mainstreaming in die DGSv und die Supervision weist darauf hin, dass die Forderungen der Autor\*innen für einen höheren Einbezug der Geschlechterdimension in die Supervision auf der Ebene eines *Gender matters* verbleibt. Trotz einer argumentativen Stärke und Vielfalt des Diskurses zum Thema Geschlecht in der Supervision ist er bislang nicht in den Hauptstrom des supervisorischen Diskurses eingeflossen (vgl. Bredemann 2022: 274).

Im Rahmen meiner Forschungsarbeit habe ich ein Wissenssystem strukturiert und erarbeitet, das empfehlenswert für die Weiterbildungsinstitute ist, wenn sie die Thematik der geschlechterreflexiven Supervision aufgreifen wollen. Die erarbeitete Systematik bezieht sich auf die weitere Professionalisierung der Supervision. Sie könnte thematisch verdichtet in die Curricula einbezogen werden und damit langfristig einen Beitrag zum Prozess des Gender-Mainstreaming in der Supervision leisten (vgl. ebd.: 276f.).

---

<sup>4</sup> Eine erste Ebene der inhaltlichen Diskussion bildet die individuelle, subjektorientierte Ebene. Zu dieser gehört der Blick auf die zu beratene Person, d.h. auf die Supervisandin/den Supervisanden. Außerdem geht es um die Bedeutung des Geschlechterwissens in der Fallsupervision, das genderreflexive Verstehen der Klientel und den Arbeits- und Beziehungsraum zwischen Helfer\*in und Klient\*in. Eine zweite Ebene, für die das Erfordernis einer höheren Berücksichtigung von Geschlecht aufgezeigt wird, ist die der Interaktion im supervisorischen Setting: Der Arbeits- und Beziehungsraum zwischen Supervisor\*in und Supervisand\*in. Geschlechtsspezifische Übertragungsdynamiken spielen auf dieser Ebene eine Rolle. Als dritte Ebene wird die berufspolitische Ebene der Supervision angeführt. Hierbei wird auf die Professionsentwicklung der Supervision, ihre Wissenssysteme und die Reflexion des Berater\*innenhabitus Bezug genommen.

Aus dem Forschungsergebnis der verifizierten Barrieren, die eine Integration des Wissenssystems Geschlecht in die Supervision erschweren bzw. verhindern, ergibt sich im Weiteren eine Empfehlung für eine Selbstreflexion der Supervisor\*innen und ihres ältesten und größten Berufs- und Fachverbandes (vgl. ebd.: 277).

Mein Promotionsprojekt trifft zeitlich auf neu angestoßene Prozesse in der DGSv, die einer Professionsentwicklung der Supervision zuträglich sind:

Anzuführen ist zunächst der erneut aufgenommene Diskurs über die Stärkung der Methode Supervision. Durch eine Konzentration auf das Coaching und entsprechende Diskurse ist die Supervision berufspolitisch in den Hintergrund geraten (vgl. dies. 2015b). In der Mitgliederversammlung im November dieses Jahres wurde als Anspruch der DGSv benannt, den gesellschaftlichen Diskurs zu fördern und professionell zu begleiten. Die Frage, inwiefern Supervision politisch ist, wurde als innerverbandlich stetig zu diskutierende Frage und Aufgabe angeführt (vgl. Walpuski 2022). Eine berufspolitische Klärung zum Problem der Profession ist neben einer beratungswissenschaftlichen Fundierung der Methode Supervision von zentraler Bedeutung für deren weitere Professionsentwicklung. Neben dem Diskurs über Wissenschaftlichkeit sind dabei der Diskurs und die Reflexion über Phänomene wie Herrschaft, Macht und Gerechtigkeit erforderlich. Dies bezieht eine (Selbst-)Reflexion des professionellen Habitus mit ein.

Im Weiteren sind auf der Mitgliederversammlung die aktualisierten ethischen Leitlinien des Berufs- und Fachverbandes beschlossen wurden. Auch die ethische Fundierung ist von hoher Relevanz für die weitere Professionsentwicklung. Zudem setzt sich die DGSv damit von anderen Berufs- und Fachverbänden für arbeitsbezogene Beratung ab (vgl. ebd.).

Bereits bei der Sichtung und Bewertung des *dünnen* Forschungsstands war erkennbar geworden, dass weiterer Forschungsbedarf besteht (vgl. Bredemann 2022: 277). Auch die Forscher\*innen selbst und zudem die Supervisionsforschung (Petzold et al. 2003: SAP I; Schigl et al. 2020: SAP II) machen auf Forschungsdesiderate aufmerksam. Die Ergebnisse aus meiner Analyse weisen erneut auf die dort aufgezeigten Forschungslücken hin.

So findet das Thema möglicher Grenzverletzungen im Rahmen von Supervision und Coaching insbesondere im Kontext von Weiterbildung weiterhin wenig Berücksichtigung.

Zudem wird erkennbar, dass es mehr an kritischer Männerforschung in der Supervision bedarf. Es lassen sich nur wenige Beiträge zu einer geschlechterreflexiven arbeitsbezogenen Beratung für Männer finden.

Außerdem wird im Rahmen meiner Analyse aufgezeigt, dass Intersektionalität und der Blick auf fluide Geschlechtsidentitäten sowie eine Vielzahl an Geschlechtsidentitäten und -praxen eine Forschungslücke in der Supervision bilden, obschon sie Realitäten einer Postmigrationsgesellschaft sind (vgl. ebd.).

## **7. Epilog: Marianne Heges „Aufschlag“**

Auf die strukturellen Hürden, die in meiner Forschungsarbeit als im sozialen Milieu der Supervision selbst liegend angenommen und im Forschungsprozess nachgewiesen werden, hatte Marianne Hege bereits in ihrem Beitrag aus dem Jahr 1991 hingewiesen (s. zu Abschnitt 8 Bredemann 2022: 145ff.).

In dem Vorwort des Schwerpunktheftes „Frauen in der Supervision. Ein Heft von Frauen für Frauen“ der Fachzeitschrift „Supervision“ aus dem Jahr 1991 beschreibt Hege geschlechterbezogene Gewalt und strukturelle Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen. Sie weist auf unterschiedliche Lebenslagen von Frauen und Männern hin und benennt Unterschiede im Rahmen von weiblichen und männlichen Vergesellschaftungsprozessen und beruflicher Sozialisation. Im Weiteren öffnet Hege die Perspektive hin auf die Wirkungsmacht inkorporierter, und somit weitgehend unbewusster tradiert, naturalisierender Geschlechterrollenbilder und Familienbilder. Damit fokussiert sie auf Phänomene, denen sich auch Supervisor\*innen nicht entziehen können, und die sich in ihren Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsweisen widerspiegeln.

Hege spricht in ihrem Beitrag bereits mögliche Barrieren an, die im sozialen Milieu der Supervision selbst begründet liegen könnten, und die einen höheren Einbezug der Geschlechterperspektive verhindern. Außerdem weist sie auf einen blinden Fleck hinsichtlich des Einbezugs der Geschlechterforschung in das Wissenssystem der Supervision hin. Damit wird der Blick auf eine Engführung der Wissenssysteme der Supervision geöffnet

(Hege 1991: 2ff.), die sich vorwiegend aus der Gruppendynamik, dem Strukturfunktionalismus und klinischen Wissenssystemen entwickelt haben (vgl. Eicke 1982; Lehmenkühler 1982; Leuschner 1982; Wellendorf 1982; Wittenberger 1982).

Die Autorin (1991) plädiert für eine Erweiterung der Wissenssysteme durch sozialwissenschaftliches Wissen und somit auch dem Geschlechterwissen. Explizit weist sie auf den Widerstand und die Abwehr gegenüber der Geschlechterthematik im supervisorischen Fachdiskurs und in der Community selbst hin. Sie schreibt:

„Es erstaunt mich immer wieder, wie wenig Fachkollegen Notiz nehmen von der Frauenerforschung, gleich Männern in bürgerlichen Familien von den 'Frauensachen'“ (ebd.: 5).

Mit ihrer Aussage wird ein spezifischer professioneller Berater\*innenhabitus erkennbar, der den habituellen Dispositionen bürgerlicher sowie bürgerlich-konfessioneller Milieus mit ihnen zugehörigen Vorstellungen von Geschlecht, Geschlechterrollen und -hierarchien entspricht (s.o.: „Supervision als soziales Aufstiegsprojekt“).

Auch benennt die Autorin explizit die Schwergängigkeit und die Widerstände der Einführung der Geschlechterthematik in die supervisorische Szene, wobei sie auch die Mikroebene der Redaktion der Fachzeitschrift einbezieht. Ihrem Vorhaben der Herausgabe eines Schwerpunktheftes zu dem Thema sei mit Desinteresse und einer „kritischen Distanz“ (ebd.: 1) seitens ihrer Redaktionskollegen begegnet worden. In dem mit ihr geführten Interview schildert Hege (Hege im Interview 2017) ihre Irritation und ihr Erschrecken über die abwehrende Haltung ihrer Kollegen in der Redaktion. Sie sei belächelt, wenig ernst genommen worden. Das Thema sei von ihren Kollegen heruntergespielt worden. Zudem hätten sich einzelne von ihnen ihr gegenüber beleidigt gezeigt (ebd.: Z. 128-139).

In Heges (2017) Erzählung werden subtile Formen symbolischer Gewalt erkennbar, mit denen sie sich konfrontiert sah. Diese können als Abbild feldspezifischer inkorporierter bürgerlicher Wahrnehmungs- und Denkweisen sowie Praxen in Bezug auf Geschlecht und Geschlechterrollen gedeutet werden. In diesem Verständnis weisen sie auf eine spezifische Wirkkraft des Feldes (hier der Supervision als ein den bildungsbürgerlichen Milieus zugehöriges Milieu) hin. Mit Bourdieus (1993) Konzept der symbolischen Gewalt kann Heges Vorhaben (mit dem Ziel des Erreichens eines höheren Einbezugs der Geschlechterperspektive, letztlich einem *Mehr* an Geschlechtergerechtigkeit in der Supervision) als Irritation, als ein Übertreten der in dem Feld als gültig, als legitim geltenden

Denk-, Deutungs- und Handlungsweisen verstanden werden. Hege wurde durch spezifische Praktiken/Mechanismen des Feldes „zur Ordnung“ (Bourdieu 2012: 164) gerufen.

Außerdem kann mit Christa Rohde-Dachsers (1997) Analysen zu Freuds (1905, 1925, 1931, 1933) „Doppelten Entwurf der Weiblichkeit“ argumentiert werden, dass Hege als zwar anerkannte Wissenschaftlerin, Lehrende und geschätzte Kollegin hier nicht die im Freud'schen Entwurf der Weiblichkeit vorgesehene Position und Rolle der Frau eingenommen hat. Diesem Entwurf folgend hat die Frau Emanzipation nicht nötig, wenn sie die reife Weiblichkeit erlangt hat. Nach Freuds Theorie befördert der weibliche Kastrationskomplex, der in der Annahme der eigenen Kastriertheit besteht, die Weiblichkeit. Ein Merkmal der von ihm konzipierten normalen Weiblichkeit ist passives Verhalten, das auf der Erkenntnis der eigenen organischen Minderwertigkeit fußt. Rohde-Dachsers (1997) Analysen decken auf, dass die Frau durch Emanzipationsbestrebungen den für sie vorgesehenen, zugewiesenen Platz überschreitet und zur „anderen Frau“ (Rohde-Dachser 1997: 103) wird. Die „andere Frau“ (ebd.) erzeugt Abwehr. Sie ist an ihren ursprünglich bestimmten Ort – die Frau als Spiegel des Mannes – zu verweisen.

Von den von Hege benannten Erfahrungen – die in meiner Forschungsarbeit als subtile Formen der symbolischen Gewalt interpretiert/entschlüsselt werden – abgesehen, haben die Redaktionsmitglieder sie nicht an der Realisierung des Schwerpunktheftes gehindert, oder besser: Hege hat sich trotz der für sie irritierenden und auch enttäuschenden Erfahrungen nicht von ihrem Anliegen abbringen lassen. Ohne Unterstützung ihrer Kollegen aus der Redaktion hat sie das Heft herausgebracht. Aus dem Heft, das eigentlich den Titel „Frauen und Männer in der Supervision“ führen sollte, ist eines von/für Frauen geworden, da sich ihrer Aussage nach (Hege im Interview 2017) keine Autoren finden ließen.

Im Rahmen der feministischen Beratung waren seit den 1970er Jahren und im Kontext psychotherapeutischer Publikationen seit den 1980er Jahren bereits genderspezifische Diskurse hinsichtlich beraterischen und therapeutischen Handelns geführt worden (vgl. u.a. Königswieser 1981; Hege 1985, 1987; Rost 1987; Gissrau 1988, 1989; Dorst 1990).

Mittels ihres Aufsatzes hat Hege einen thematischen Aufschlag (im Interview wird dafür die Metapher des Aufschlags aus dem Tennissport gewählt) in das Feld der Supervision gemacht: Sie hat das Geschlechterthema, insbesondere das Erfordernis einer Erweiterung der Wissenssysteme der Supervision um sozialwissenschaftliches Wissen – hier der

Frauen- und Geschlechterforschung – in das Feld der Supervision und in die DGSv, die im Jahr 1989 gegründet worden war und die der Fachzeitschrift Supervision nahe steht, gebracht.

Im Interview berichtet Hege (2017), dass das Genderthema nun existent im supervisorischen Diskurs war. Der *Ball* lag also im Feld. Ihrer Beobachtung nach hätten sich in den Folgejahren jedoch keine für sie wahrnehmbaren signifikanten Veränderungen im Hinblick auf den Einbezug der Dimension Gender in die supervisorische Forschung und Praxis ergeben (vgl. ebd.: Z. 320-329).

In der Folgezeit ist von mehreren Autor\*innen der *Ball* weniger aufgenommen, denn vielmehr ein vermeintlich neuer *Ball* ins Feld geschlagen worden (meine Arbeit belegt einen vielfältigen, wertvollen, jedoch unsystematisch geführten Diskurs über Geschlecht in der Supervision), wobei insbesondere der Aspekt der symbolischen Gewalt als Barriere für die Thematisierung der Geschlechterfrage eine Rolle gespielt haben sollte.

Auch durch meine Forschungsarbeit wird auf das Erfordernis einer Erweiterung der supervisorischen Wissenssysteme durch sozialwissenschaftliche Erkenntnisse, Theorien und Diskussionen hingewiesen. Auch meine Arbeit kann als ein Plädoyer, als eine Forderung für eine geschlechterreflexive und sich kritisch gegenüber Geschlechterungerechtigkeit und Diskriminierung positionierende (also nicht abstinente) Supervision verstanden werden. Sie baut auf die fundierten, das Geschlechterthema in den Fokus setzenden Forschungsarbeiten und Fachbeiträge auf.

Meine zentrale Forschungsfrage lag nicht nur in der Deskription der verschiedenen Forschungs- und Publikationsstränge, sondern letztendlich in der Suche nach Barrieren, denn: Wenn man etwas fordert, sollte man wissen, welche Widerstände, Barrieren es gibt, die eine Realisierung erschweren... Einen Beitrag dazu habe ich geleistet. Inwiefern die oben angeführten Empfehlungen (Abschnitt 6) auf Gehör treffen, bleibt abzuwarten.

## Literatur

- Abdul-Hussain, S. (2012): Genderkompetenz in Supervision und Coaching. Wiesbaden: Springer VS.
- Baltussen, C.W.M. (1963): Wesen und Aufgabe der Supervision. In: Arbeits- und Sozialministerium Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Studientagung über Fragen der Einzelfallhilfe (Social Casework) in Unterricht und Praxis: vom 24. bis 27. September 1962 in der Sozialen Frauenschule Aachen.

Düsseldorf.

- Berger, P.L. & Luckmann, T. ([1966] 2004): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit: Eine Theorie der Wissenssoziologie. 20. Ausgabe. Frankfurt am Main: Fischer.
- Boltanski, L. (1990): Die Führungskräfte. Die Entstehung einer sozialen Gruppe. Frankfurt am Main: Capus.
- Bourdieu, P. ([1982] 2015): Was heißt sprechen? Zur Ökonomie des sprachlichen Tausches. Wien: Braumüller.
- Bourdieu, P. (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1993): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (2012): Die Männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bredemann, M. (2015a): Gendergebundene Arbeitsverhältnisse im Wandel der Berufssysteme und die Konsequenzen für Supervision. Erkenntnisgewinn und mögliche Anwendung von "Erinnerungsarbeit" als sozialpsychologisch-biografisches Forschungsinstrument für eine geschlechterreflexive Supervision. Unveröffentlichtes Manuskript der Masterthesis im Weiterbildenden Masterstudiengang „Supervision und Beratung“ an der Universität Bielefeld.
- Bredemann, M. (2015b): Mehr Masse statt Klasse? Die Bedeutung der Inflation von Beratungsformen für die Professionalisierung von Supervision. In: Forum Supervision. Heft 45, Jg. 23, S. 97-113.
- Bredemann, M. (2016): Forschungsmethodische biografische Zugänge von Frigga Haug und Pierre Bourdieu für ein Verstehen symbolischer Gewalt im Rahmen von Supervision. In: Forum Supervision. Heft 47, Jg. 24, S. 62-74.
- Bredemann, M. (2022): Diskurs über Geschlecht in der Supervision. Eine Diskursanalyse der Veröffentlichungen in supervisorischen Fachzeitschriften. Unveröffentlichtes Manuskript. Veröffentlichung im Februar 2023 unter dem Titel Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit in der Supervision. Eine Diskursanalyse. Weinheim: Beltz Juventa.
- Dorst, B. (1990): Analytische Arbeit mit geschlechtshomogenen Gruppen: Arbeit mit Frauengruppen. In: Gruppenpsychotherapie. Gruppendynamik. Jg. 26, S. 258-271.
- Eicke, D. (1982): Über Verstehen aus psychoanalytischer Sicht. In: Supervision. Heft 1. Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag. S. 21-30.
- Erger, R. & Molling, M. (1991): Der kleine Unterschied. Frauen und Männer in Supervision. Dresden: Hille.
- Foucault, M. ([1966] 1974): Die Ordnung der Dinge. Eine Archäologie der Humanwissenschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, M. ([1969] 1981): Archäologie des Wissens. 1. Auflage als Taschenbuch. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, M. (1991): Politics and the Study of Discourse. In: Burchell, G.; Gordon, C. & Miller, P. (Hrsg.): The Foucault Effect. Studies in Governmentality. Chicago: The University of Chicago Press. S. 53-72.
- Foucault, M. (2004a): Geschichte der Gouvernementalität I. Sicherheit, Territorium, Bevölkerung. Vorlesung am Collège de France 1977/1978. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, M. (2004b): Geschichte der Gouvernementalität II. Geburt der Biopolitik. Vorlesung am Collège



- de France 1978/1979. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Freud, S. (1905): Drei Abhandlungen zur Sexualtheorie. In: Gesammelte Werke. Chronologisch geordnete Werke aus den Jahren 1904-1905, Band 5. Frankfurt am Main: Fischer. S. 27-145.
- Freud, S. (1925): Einige psychische Folgen des anatomischen Geschlechtsunterschieds. In: Gesammelte Werke. Chronologisch geordnete Werke aus den Jahren 1925-1931, Band 14. Frankfurt am Main: Fischer. S. 17-30.
- Freud, S. (1931): Über die weibliche Sexualität. In: Gesammelte Werke. Chronologisch geordnete Werke aus den Jahren 1925-1931, Band 14. Frankfurt am Main: Fischer. S. 515-537.
- Freud, S. (1933): Neue Folge der Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse. Die Weiblichkeit. In: Gesammelte Werke. Chronologisch geordnete Werke aus den Jahren 1925-1931, Band 15. Frankfurt am Main: Fischer. S. 119-145.
- Gaertner, A. (2004): Supervision in der Krise – Expansionismus, Unschärfeprofil und die Ausblendung der Selbstreflexion. In: Buer, F. & Siller, G. (Hrsg.): Die flexible Supervision. Herausforderungen – Konzepte – Perspektiven. Eine kritische Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer VS, S. 79-100.
- Gildemeister, R. (1992): Die soziale Konstruktion von Geschlechtlichkeit. In: Ostner, I. & Lichtblau, K. (Hrsg.): Feministische Vernunftkritik: Ansätze und Traditionen. Frankfurt am Main: Campus.
- Gissrau, B. (1988): Analytisch-therapeutische Arbeit mit einer Frauengruppe. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung. Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie. Heft 24. Jg. 19, S. 281-291.
- Gissrau, B. (1989): Weibliche Spiegelungen. Zur besonderen Dynamik von therapeutischen Frauengruppen. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung. Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie. Heft 4, Jg. 20, S. 389-405.
- Gröning, K. (2013): Supervision. Traditionslinien und Praxis einer reflexiven Institution. Gießen: Psychosozial.
- Gröning, K. (2015): Feministische Beratung. Entwicklungslinien und Widersprüche. In: Gröning, K.; Kunstmann, A. & Neumann, C. (Hrsg.): Geschlechtersensible Beratung. Traditionslinien und praktische Ansätze. Gießen: Psychosozial. S. 39-71.
- Gröning, K.; Kunstmann, A. & Neumann, C. (Hrsg.) (2015): Geschlechtersensible Beratung. Traditionslinien und praktische Ansätze. Gießen: Psychosozial.
- Haug, F. & Hauser, K. (Hrsg.) (1983): Frauenformen 2. Sexualisierung der Körper. Berlin: Argument.
- Hege, M. (1985): Die Fee auf dem Strich. In: Supervision. Heft 8. Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag, S. 71-78.
- Hege, M. (1987): "Töchter und Väter" oder "Das Patriarchat in uns". In: Gruppendynamik und Organisationsberatung. Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie. Heft 3, Jg. 18, S. 229-237.
- Hege, M. (1991): Frauen in der Supervision. Editorial. In: Supervision. Heft 20. Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag, S. 1-7.
- Karlinger, S. (2010): Gender Matters? Genderkompetenz in der Supervision – Zur Bedeutung der Genderkompetenz von Supervisorinnen und Supervisoren im psychosozialen Feld. Saarbrücken: VDM.
- Keller, R. (2011): Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Klatetzki, T. & Tacke, V. (Hrsg.) (2005): Organisation und Profession. Wiesbaden: Springer VS.



- Klinkhammer, M. (2004): Supervision und Coaching für Wissenschaftlerinnen. Theoretische, empirische und handlungsspezifische Aspekte. Wiesbaden: Springer VS.
- Königswieser, R. (1981): Mutter – Hexe – Trainerin. Was spielt sich ab, wenn eine Frau ein Training leitet? In: Gruppendynamik und Organisationsberatung. Zeitschrift für angewandte Sozialpsychologie. Heft 3, Jg. 12, S. 193-207.
- Krell, G. (2001): Frauen entwickeln – Organisationen und Männer nicht? In: OSC. Heft 2, S. 113-120.
- Kühne-Eisendle, M. (2004): Supervision und Coaching mit weiblichen Führungskräften. Diplomarbeit am Institut für Erziehungswissenschaften an der Geisteswissenschaftlichen Fakultät an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck. Unveröffentlichte Manuskript der Diplomarbeit.
- Lehmenkühler, A. (1982): Verstehen in der Supervision aus sozialpsychologischer Sicht. In: Supervision. Heft 1. Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag, S. 31-46.
- Leuschner, G. (1982): Die alte Fahrradklingel: oder Anregungen zum Thema Verstehen. In: Supervision. Heft 1. Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag, S. 59-62.
- Leuschner, G. (1999): Akquisition und Kontrakt im Gegenwind des Zeitgeistes. In: Forum Supervision. Heft 14, Jg. 7, S. 5-23.
- Leuschner, G. & Weigand, W. (2011): Wege zur Professionalisierung – Über die Anfänge der Supervision in Deutschland. In: Forum Supervision. Heft 37, Jg. 19, S. 38-57.
- Lohl, J. (2019): „...und ging ins pralle Leben“ Facetten einer Sozialgeschichte der Supervision. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Lowy, L. (1977): Supervision: Ein agogischer Lehr- und Lernprozeß. In: Caemmerer, D.v.; Körger, F.W.; Lander, H. et al. (Hrsg.): Supervision – ein berufsbezogener Lernprozeß. Wiesbaden: Haus Schwalbach. S. 9-18.
- Luhmann, N. ([1984] 2012): Soziale Systeme. Grundlagen einer allgemeinen Theorie. 15. Auflage, erste Auflage 1987. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Luhmann, N. (2002): Die Politik der Gesellschaft. Herausgegeben von André Kieserling. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Möller, H. & Müller-Kalkstein, R. (Hrsg.) (2014): Gender und Beratung. Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 33-51.
- Neumann, C. (2012): Praxis feministischer Frauenberatung bei Gewalt. Beispiel aus einer allgemeinen Frauenberatungsstelle (NRW). In: Bauer, A.; Gröning, K.; Hoffmann, C. et al. (Hrsg.): Grundwissen Pädagogische Beratung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 170-186.
- Olk, T. (1986): Abschied vom Experten. Sozialarbeit auf dem Weg zu einer alternativen Professionalität. Weinheim: Juventa.
- Pannewitz, A. (2012): Das Geschlecht der Führung. Supervisorische Interaktion zwischen Tradition und Transformation. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Parsons, T. (1964): Die akademischen Berufe und die Sozialstruktur. In: Rüschemeyer, D. (Hrsg.): Talcott Parsons – Beiträge zur soziologischen Theorie. Neuwied und Berlin: Luchterhand. S. 160-179.
- Petzold, H.G.; Schigl, B. & Fischer, M. et al. (2003): Supervision auf dem Prüfstand. Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder, Innovation. Opladen: Leske & Budrich.
- Pühl, H. (1992) (Hrsg.): Supervision. Handbuch. 2., unveränderte Auflage. Opladen: Leske & Budrich.

- Pühl, H. (1999) (Hrsg.): Supervision und Organisationsentwicklung. Handbuch 3. Opladen: Leske & Budrich.
- Pühl, H. ([2009] 2017) (Hrsg.): Das aktuelle Handbuch der Supervision: Grundlagen-Praxis-Perspektiven. Unveränderte Neuauflage. Gießen: Psychosozial.
- Rastetter, D.; Cornils, D. & Mucha, A. (2011): Editorial. In: Freie Assoziation. 14. Jg. Nr. 3 u. 4. S. 5-13.
- Rohde-Dachser, C. (1997): Expedition in den dunklen Kontinent. Weiblichkeit im Diskurs der Psychoanalyse. Frankfurt am Main: Fischer.
- Rohde, J. & Oelkers, N. (2014): Der schmale Grat zwischen Dekonstruktion und Anerkennung von Differenz – Erweiterung von Möglichkeitsräumen als Ziel von Genderschulungen. In: Möller, H. & Müller-Kalkstein, R. (Hrsg.): Gender und Beratung. Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 52-71.
- Salomon, A. (1917): Soziale Frauenbildung und soziale Berufsarbeit. Leipzig, Berlin: B.G. Teubner.
- Scheffler, S. (2005): 'Frauenwelten – Männerwelten' in der Supervision. In: VerbändeForum Supervision (Hrsg.): Die Zukunft der Supervision zwischen Person und Organisation: Neue Herausforderungen, neue Ideen. Köln: Eigenverlag. S. 23-29.
- Schigl, B. (2014): Welche Rolle spielt die Geschlechtszugehörigkeit in Supervision und Coaching? In: Möller, H. & Müller-Kalkstein, R. (Hrsg.): Gender und Beratung. Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 89-105.
- Schigl, B.; Höfer, C. & Artner, N.A. et al. (2020): Supervision auf dem Prüfstand. Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder, Innovationen. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer.
- Schrader-Breymann, H. (1962): Henriette Schrader-Breymann. Langensalza: Beltz.
- Schröder, I. (2001): Arbeiten für eine bessere Welt. Frauenbewegung und Sozialreform 1890-1914. Frankfurt am Main: Campus.
- Steinhardt, K. (2007): Psychoanalytisch orientierte Supervision – auf dem Weg zu einer Profession? Zur historischen, professionstheoretischen und empirischen Fundierung von psychoanalytisch orientierter Supervision. Zugleich Dissertation Universität Wien. 2. Auflage. Gießen: Psychosozial.
- Stieve, H. ([1925] 1983): Tagebuch einer Fürsorgerin. Weinheim, Basel: Beltz.
- Walpuski, V. (2022): Übergänge. Ein Bericht von der Mitgliederversammlung der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V. am 11. und 12. November 2022 in Hannover. In: Forum Supervision. Heft 60, Jg. 30, S. 136-147.
- Wellendorf, F. (1982): Verstehen in der Supervision. In: Supervision. Heft 1. Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag, S. 7-20.
- Wetterer, A. (2003): Rhetorische Modernisierung. Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Knapp, G.-A. & Wetterer, A. (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 286-319.
- Wittenberger, G. (1982): Reflexionen zum Thema „Verstehen“. In: Supervision. Heft 1. Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag, S. 47-58.