Inhalt

Vorbemerkung	15
Einleitung	17
Kapitel I Theoretische Grundlagen	27
1 Doing Gender und Geschlechternormen	28
2 »Heim und Welt« – Vergeschlechtlichte Dissoziation von Erwerbsarbeit und Familienleben	31
3 Berufsfelder und Hierarchie – Horizontale und vertikale Segregation von Erwerbsarbeit	35
4 Gendering in der Interaktion	39
5 Rhetorische Modernisierung und institutionelle Reflexivität – Verschränkung von Interaktion und Struktur	41
6 Sinnlich-anschauungsbezogene Erfahrungs- und Erwartungsorganisation in vokalen Interaktionen	44
Kapitel II Stand der Forschung zum Verhältnis von Geschlecht und Supervision bzw. Coaching	50
1 Die unreflektierte Perspektive der Geschlechtskategorie – Interaktion von »Frauen« bzw. »Männern« in der Lehrsupervision	52
2 Geschlechtsbezogene Deutungen von Supervisionen bzw. Coachings	57
2.1 Geschlechtskategorien in der Deutung durch Supervisor_innen bzw. Coaches	57
2.2 Geschlechtskategorien in der Deutung durch Supervisand_innen	61
3 Anlässe von Frauen für Leitungssupervision bzw. -coaching	69
4 Soziales Geschlecht als Anlass für Supervision und Coaching	69
5 Zusammenfassung und Konsequenzen aus dem Forschungsstand für das Forschungsanliegen	70

Kapitel III Hermeneutische Methodik und Forschungspraxis	74
1 Reflexion der spezifischen Bedingtheit einer empirischen Erforschung von Interaktion in Supervision und Coaching	77
1.1 Öffentlichkeits- und Kontrollfunktion der Forschung für Supervision und Coaching	77
1.2 Implikationen der infrage kommenden Erhebungsmethoden: authentisches Gespräch versus Interview	79
1.3 Reflexion der Materialgewinnung und des Technikeinsatzes – Visuelle versus Auditive Medien	81
2 Zum Problem der Reifizierung von Geschlecht	81
3 Fallauswahl, Sampling und Feldzugang	83
3.1 Bestimmung eines Falls – Interaktion statt Person	83
3.2 Zugang zu einem heiklen Feld	84
3.3 Eigene Rolle im Feld	89
3.4 Theoretisches Sampling nach der Grounded Theory – Externe und interne Kontrastierung	90
4 Datengewinnung	97
4.1 Protokollierung eines authentischen Beratungsgesprächs	97
4.2 Transkription und Anonymisierung	100
5 Auswertung – Kombination sinnrekonstruierender hermeneutischer Verfahren zur Analyse von Interaktion und konditionaler Struktur	101
5.1 Gegenstands begründete Auswahl der Auswertungsverfahren	101
5.2 Gefahr der Reifizierung in der Auswertung und Gegenmaßnahmen	104
5.3 Die Sequenzielle Analyse als Methode zur Erforschung des »processual ordering« der Interaktion	106
5.4 Systematische Metaphernanalyse – Analyse von Erfahrungsschemata und impliziten Führungserwartungen	108
5.5 Integration von Interaktion und Struktur – das Kodierparadigma der Grounded Theory	114
6 Zwei wesentliche Perspektivenverschiebungen in der Geschichte des Forschungsprozesses	116
7 Hinweise zur Darstellung	118
Kapitel IV Fallrekonstruktionen – Beratungsinteraktionen über Führung und Geschlecht	121
Fall A »So was machen die nur mit Frauen.« – Frauencoaching auf der Leitungsebene eines Familienzentrums.	121
1 Kurzporträt der Beratungssituation	121
2 Exklusion von »Weiblich«-Sein aus und Inklusion	

	von »Mann«-Sein in Führung – Offene Reproduktion von Geschlechternormen	123
2.1	»Frau«-Sein begründet fehlende und »Mann«-Sein vorhandene finanzielle Anerkennung von Führung	123
2.2	»Bin ich hier die Mutter?« – Führung ist keine weibliche Familienrolle	127
2.3	»Mädchen für alles« und »Hausfrauentätigkeit« – Führung ist keine verweiblichte haushaltsnahe Dienstleistung	131
3	Verschränkung von »Weiblich«-Sein und Führung – Offene transformative Gestaltung	134
3.1	Führen ist keine »Hausfrauenarbeit«, sondern » Reproduktionsarbeit« – Ersatz eines abwertenden durch ein neutrales Erfahrungsschema	134
3.2	Führung ist »Mutter«- bzw. »Hausfrau«-Sein – Transfor- mativer Gebrauch verweiblichter Erfahrungsschemata	135
3.3	»Amazonenschlag« – Führung ist der Kampf einer Frau	137
4	Verdeckter Geschlechtsbezug – Erfahrungsschemata von Führung in metaphorischen Konzepten	141
4.1	Führen ist Kampf	141
4.2	Führen ist Haushalt	144
4.3	Führen ist Technik	146
4.4	Führen ist Pflege	147
4.5	Von »Sehen« bis »Ziehen« – Führen als Wahrnehmung, Körperorgan und Aktivität	150
a)	Führen ist gutes Sehen	150
b)	Führen ist »mit Herz dabei sein«	151
c)	Führen ist kontrolliertes Gehen	152
d)	Führen ist kein »Schleppen«	153
4.6	Reflexion über die Vergeschlechtlichung des Konzeptes der Führung in metaphorisierten Erfahrungsschemata und Erwartungen	154
5	Zusammenfassung Fall A	160
	Fall B »Damit nehmen wir uns aus der Schusslinie heraus.« – Leitungsupervision in einer Ganztagschule mit Gender- Mainstreaming-Erfahrung der Beraterin	163
1	Kurzporträt der Beratungssituation	163
2	Vom Fehlen offen reproduktiver bzw. transformativer Verhandlung von Geschlechternormen – Geschlechts- indifferenz	165
3	Verdeckter Geschlechtsbezug – Erfahrungsschemata für Führung in metaphorischen Konzepten	165

3.1	Führen ist Kampf	166
3.2	Führen ist Technik	174
3.3	Führen ist Pflege	178
3.4	Führen ist Naturwissenschaft	180
3.5	Führen ist Politik	185
3.6	Von »Sehen« bis »Fallen« – Führen als Wahrnehmung, Körperteil, Aktivität und Passivität	188
a)	Führen ist gutes Sehen	188
b)	Führen ist Gehen	189
c)	Führen findet »im Kopf« und »in der Hand« statt	190
d)	Führen ist nicht Stehen	191
e)	Führen ist nicht Fallen	192
3.7	Reflexion über die Vergeschlechtlichung des Konzeptes Führung in metaphorisierten Erfahrungsschemata und Erwartungen	194
4	Zusammenfassung Fall B	196

Fall C	»Wie mache ich meine Kolleginnen richtig fit?« – Leitungssupervision in einer Kindertagesstätte mit Gender- Mainstreaming-Erfahrung der Beraterin	199
--------	---	-----

1	Kurzporträt der Beratungssitzung	199
2	Verdeckter Geschlechtsbezug – Erfahrungsschemata für Führung in metaphorischen Konzepten	200
2.1	Führen ist Kampf	201
2.2	Führen ist Technik	204
2.3	Führen ist Handwerk	206
2.4	Von »Sehen« bis »Gehen« – Führen als Wahrnehmung, Körperorgan und Aktivität	210
a)	Führen ist gutes Sehen	210
b)	Führen ist kontrolliertes Vorwärtsgehen	211
c)	Führen findet »im Kopf«, »in« und »unter der Hand« statt	212
2.5	Reflexion über die Vergeschlechtlichung des Konzeptes Führung in metaphorisierten Erfahrungsschemata und Erwartungen	213
3	Zusammenfassung Fall C	215

Fall D	»Als wäre die Kreativabteilung ganz ausschließlich weiblich besetzt ...« – Leitungscoaching in einer Profit- Organisation ohne Gender-Expertenwissen des Beraters	218
--------	---	-----

1	Kurzporträt der Beratungssituation	218
2	Verschränkung von »Weiblich«-Sein und Führung – Offene transformative Gestaltung	219

2.1	Aufwertung prestigearmer Tätigkeiten zur »weiblich besetzten Kreativabteilung«	219
2.2	»Kreativer« Mann – gescheiterter Anschluss an eine Modifikation	222
3	Exklusion von »Weiblich«-Sein aus Führung – Offene Reproduktion einer Geschlechternorm	223
3.1	Prestigearme »Kleinigkeiten« deuten auf »Frau«-Sein und den Verlust der Leitungsposition	223
4	Verdeckter Geschlechtsbezug – Erfahrungsschemata von Führung in metaphorischen Konzepten	225
4.1	Führen ist kein Kleinhandel	226
4.2	Führen ist Kampf	227
4.3	Führen ist Technik	232
4.4	Führen ist Pflege	235
4.5	Führen ist ambivalenter Umgang mit Textilien	236
4.6	Von »Sehen« bis »Ziehen« – Führen als Wahrnehmung, Körperteil und Aktivität	239
a)	Führen ist gutes Sehen	239
b)	Führen ist kontrolliertes Gehen	239
c)	Führen ist Greifen	240
d)	Führen ist Ziehen	241
e)	Führen findet »im Kopf« und »in der Hand«, aber nicht am »Hals« statt	242
4.7	Reflexion über die Vergeschlechtlichung des Konzeptes Führung in metaphorisierten Erfahrungsschemata und Erwartungen	242
5	Zusammenfassung Fall D	245
Fall E »Is die einzige Frau da drin und sie is da auch eher sachorientiert.« – Leitungscoaching in einer Entwicklungshilfeorganisation ohne Gender-Expertenwissen des Beraters		
1	Kurzporträt der Beratungssitzung	248
2	Exklusion von »Weiblich«-Sein aus Führung – Offene Reproduktion einer Geschlechternorm	249
2.1	Bei Konkurrenz wird eine Leiterin zur »beziehungsorientierten Frau«	249
3	Offene transformative Gestaltung der Verschränkung von »Weiblich«-Sein und Führung	252
3.1	»Sachliche Frau« – Ausnahme von der Geschlechternorm ..	252
4	Auflösung von weiblichem Geschlecht als Ordnungskategorie – von der Differenz zur Indifferenz	253

5	Verdeckter Geschlechtsbezug – Erfahrungsschemata von Führung in metaphorischen Konzepten	254
5.1	Führen ist Kampf	254
5.2	Führen ist Technik	260
5.3	Führen ist Naturwissenschaft	263
5.4	Führen ist Handwerk	266
5.5	Führen ist Politik	267
5.6	Führen ist Umgang mit Textilien	268
5.7	Führen ist Wirtschaft	269
5.8	Von »Sehen« bis »Stützen« – Führen als Wahrnehmung und Aktivität	271
a)	Führen ist gutes Sehen	271
b)	Führen ist Vorwärtsgen	272
c)	Führen ist Unterstützen und Unterstütztwerden	272
5.9	Reflexion über die Vergeschlechtlichung des Konzeptes Führung in metaphorisierten Erfahrungsschemata und Erwartungen	273
6	Zusammenfassung Fall E	275

Kapitel V Zwischen Reden und Schweigen über Geschlecht – Komparative Fallanalyse		279
I	Schweigen über Geschlecht als Reden in Metaphern – Fallübergreifende vermännlichte Erfahrungskonzepte und Erwartungen als Bedingungen des offenen Redens über Führung und Geschlecht	281
I.1	Interaktiver Metapherngebrauch über Fallgrenzen hinweg ..	281
I.1.1	Erfahrungsschemata mit vermännlichten Traditionen	281
a)	Führen ist Kampf	281
b)	Führen ist Technik	287
c)	Die Vermännlichung der Erfahrungsschemata Kampf und Technik	289
I.1.2	Neutrale Erfahrungsschemata	291
d)	Führen ist Sehen	292
e)	Führen ist Gehen	293
I.2	Führungserwartungen aus den Quellbereichen Kampf, Technik, Sehen und Gehen	294
I.2.1	Erwartungen an Führung mit Verschränkung zu männlicher Tradition	295
I.2.2	Erwartungen an Führung mit Verschränkungen zu weiblicher bzw. keiner Tradition	297
I.3	Zusammenfassung	299

2	Fallspezifische Ergänzung vermännlichter und der abwertende Gebrauch verweiblichter Erfahrungsschemata ..	300
2.1	Das abgestufte metaphorische System von Führung	300
2.2	Inkongruenz verweiblichter und Kongruenz vermännlichter und neutraler Erfahrungsschemata mit Führung – Quervergleiche zwischen den Fällen	301
2.2.1	Selbstkontrollierte Aktivität – Kongruenz neutraler körperbezogener Erfahrungsschemata	301
2.2.2	Kongruenz vermännlichter Erfahrungsschemata mit Führung in den Fällen B, C und E – Naturwissenschaften, Bau- bzw. Schmiedehandwerk, Wirtschaft und Politik	304
2.2.3	Der desavouierende Gebrauch der verweiblichten Erfahrungsschemata Haushalt, Kleinhandel, Pflege und Textilien in den Fällen A, B, D und E	305
3	Vom offenen Ausschluss von Weiblichkeiten aus Führung bis zu deren Aufwertung – Offen geschlechtsbezogene Interaktion	307
3.1	Offene Reproduktion des Ausschlusses von Weiblichkeiten aus bzw. der Passung von Männlichkeit für Führung in den Fällen A, D und E	307
3.1.1	Weibliche Familienrolle, Haushalt und weibliche Dienstleistung – Verwendung von Erfahrungsschemata für die Abwertung von »Weiblich«-Sein und Exklusion aus Führung im Fall A	308
3.1.2	Abwertung von »Frau«-Sein und Exklusion aus Führung über eine Eigenschaft in den Fällen A, D und E	309
3.1.3	Aufwertung von »Männlich«-Sein und Kongruenz mit Führung über eine Eigenschaft im Fall A	310
3.2	Offene Transformation – Aufwertungsversuche von weiblicher Führung in den Fällen A, D und E	311
3.2.1	Verwendung von Erfahrungsschemata für die Aufwertung von »Weiblich«-Sein in den Fällen A und D	311
3.2.2	Aufwertung von »Frau«-Sein durch eine vermännlichte Eigenschaft im Fall E	314
4	Auflösung von weiblichem Geschlecht im Fall E	315
5	Indifferenz – Das verschwiegene Geschlecht in den Fällen B und C und die interaktionsexterne Berufserfahrung der Beraterin mit geschlechtlicher Gleichstellung	316
6	Einfluss interaktionsexterner Kriterien auf die Verhandlung von Geschlechternormen	318
7	Auslöserthemen für die Explikation von Geschlechternormen in den Fällen A, D und E	320

7.1	Konkurrenz um Einfluss auf Entscheidungen eines höher Gestellten im Fall E	320
7.2	Mangelnde Anerkennung der Leitungsarbeit durch Mitarbeiterinnen und Geldgeber in den Fällen A und D	322
7.3	Entgrenzte Verantwortungsübernahme als Leiterin gegenüber Mitarbeiterinnen im Fall A	325
8	Zusammenfassung	326

Kapitel VI Tradition, Modifikation und rhetorische Moderne – Deutungshintergründe und -horizonte von Führung und deren Verweis auf Geschlecht in Supervision und Coaching		
1	Dimensionen und Komponenten geschlechtsbezogener Interaktion in Leitungssupervision und -coaching	330
2	Modus I: Verdeckter Aufbau der Kulisse – Erfahrungen und Erwartungen in Sprachbildern und ihr latenter Bezug zu Geschlechternormen	333
2.1	Verdeckte Reproduktion – Aufwertung von männlicher bzw. Abwertung weiblicher Führung durch Erfahrungsschemata und Erwartungen	334
2.2	Verdeckte Transformation – Aufwertungsversuche weiblicher Führung bzw. Neutralisierung von Führung	337
3	Modus II A: Offene Aufführung von führungsbezogenen Geschlechternormen bzw. deren Transformation in Rekurs auf die Kulisse	338
3.1	Offene Reproduktion – Aufwertung von männlicher bzw. Abwertung weiblicher Führung durch Erfahrungsschemata und Erwartungen	339
3.2	Offene Transformation – Aufwertung weiblicher Führung durch Erfahrungsschemata und Erwartungen	340
4	Von Modus A zu Modus B: Auflösung von weiblichem Geschlecht und Schweigen	342
5	Schweigendes Reden und beredtes Schweigen über Geschlecht und Führung – gebrochene rhetorische Modernisierung	343
6	Zwischen Re-Tradierung, Transformation und Indifferenz – geschlechtsbezogene Interaktionstypik der Fälle	345
7	Strukturelle Bedingungen, Einflüsse und Folgen geschlechtlicher Normativität von Führung in der Interaktion von Supervision bzw. Coaching	347

Inhalt	13
Fazit und Ausblick	350
Anmerkungen	357
Literatur	370