

Freitag, Tina

“Er, sie - Ich - Gendergerechte Sprache in Supervision und Coaching”

eingereicht als

Abschlussarbeit im Zertifikatsstudiengang „Supervision und Coaching“

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA (FH)

---

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2023

Erstprüferin: Alice Gayed

Zweitprüfer: Prof. Dr. Stefan Busse

vorgelegte Arbeit wurde verteidigt am 02.02.2024

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	Seite 3
2. Einblick in die Geschichte der Frauenbewegung und damit einhergehende gendergemäße Sprachentwicklungen	Seite 5
3. Praxisbeispiel einer Einzelsupervision	Seite 12
4. Wozu gendergerechte Sprache in Supervision/Coaching?	Seite 16
5. Gewinn und Herausforderung der Verwendung gendergerechter Sprache in Supervision/Coaching	Seite 20
6. Aktuelle Strategien zu gendergerechter Sprache	Seite 25
7. Fazit	Seite 27
Begriffsverzeichnis	Seite 29
Literaturverzeichnis	
Eidesstattliche Erklärung	

## 1. Einleitung

Der vorliegende Text beschäftigt sich mit der Nutzung gendergerechter Sprache im Kontext von Supervision und Coaching. Da Supervision eine sprachbasierte Profession ist und Sprache stets im Wandel begriffen ist, ist die Frage nach der gendergerechten Sprache in diesem Setting besonders interessant für mich.

Ich selbst habe mich seit dem Studium der Sozialen Arbeit und des Interdisziplinären Studienprogramms für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Kassel auch weiterhin mit der Frauen- und Genderforschung beschäftigt. Außerdem verfolge ich seitdem wissenschaftliche Beiträge zum Thema Gendergerechtigkeit und bin auch in meiner Praxis als Sozialarbeiterin mit Fragen nach Gleichstellung und der Gerechtigkeit für alle Menschen unabhängig ihrer Geschlechtszugehörigkeit in Berührung gekommen. Während meiner Ausbildung zur Supervisorin fragte ich mich, an welchen Stellen Gendergerechtigkeit und gendergerechte Sprache im Rahmen der Supervision wichtig oder notwendig ist.

Und so stellt sich für die vorliegende Arbeit für mich die Frage, wie ich meine Identität als Frauenforscherin und Interessierte an gendergerechten Themen mit meiner neuen Profession und Identität als Supervisorin zusammenbringen kann und an welchen Stellen die Wahrung der Genderidentität von Personen mittels der Sprache eine Rolle in der Supervision und den dazugehörigen Arbeitswelten spielt. Um nachzuvollziehen, warum die Achtung der jeweiligen Identität in Form der gendergerechten Sprache wichtig und auch ein Thema in der heutigen Arbeitswelt ist, werden wir im Text zunächst die historischen Entwicklungen der Frauenbewegungen und die Entwicklungen der Sprache als ein Ausdruck von Gendergerechtigkeit betrachten. Ich werde mich hierbei auch auf die wissenschaftlichen Sichtweisen auf die Kategorie Geschlecht/Gender in ihrer Prozesshaftigkeit und stetigen Weiterentwicklung beziehen.

Im Anschluss werde ich, wie unter einem Brennglas auf ein Beispiel aus meiner Praxis als Supervisorin schauen. Hierbei wird es um gendergerechte Ansprache von Personen gehen. Dieses Kapitel ist somit ein Beispiel für die Achtung der Genderidentität im Rahmen von Supervision in einem speziellen Arbeitsfeld, nämlich dem der Bildung und Beratung für Menschen mit Fragen und Themen zur Geschlechtsidentität und zur sexuellen Orientierung.

Danach möchte ich den Blick auf gendergerechte Sprache in anderen Arbeitsfeldern erweitern und fragen, warum und wozu gendergerechte Sprache in Supervision/Coaching sinnvoll und nützlich ist. Im Anschluss werde ich den Gewinn und auch die Herausforderungen bei der Nutzung gendergerechter Sprache mit dem Fokus auf die Rolle als Supervisor:in/Coach herausarbeiten.

Am Ende werde ich mich mit aktuellen Strategien zu den verschiedenen Formen gendergerechter Sprache und mit konkreten Beispielen und Vorschlägen zur Nutzung, sowohl in der Sprech- als auch in der Schreibweise befassen. Im Fazit werden wir eine Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse und Rückschlüsse in Bezug auf Supervision/Coaching und die Antwort auf meine Forschungsfrage erhalten.

Damit sich alle Personen unabhängig ihres Geschlechts/Gender angesprochen fühlen, werde ich innerhalb des Textes die Schreibweise mit Doppelpunkt verwenden (z.B. Supervisor:in).

Am Ende der Arbeit gibt es ein Begriffsverzeichnis, auf das im Text teilweise verwiesen wird, welches aber auch zu Beginn der Arbeit zum grundsätzlichen Begriffsverständnis gelesen werden kann.

## **2. Einblick in die Geschichte der Frauenbewegung und damit einhergehende gendergemäße Sprachentwicklungen**

Der hier vorliegende Abschnitt soll nur ein kurzer Abriss der historischen Entwicklungen sein und versucht dabei die Entwicklung und die Nutzung gendergerechter Sprache als Ausdruck von Gendergerechtigkeit zu entdecken.

Sprache unterliegt einem ständigen Wandel. Die Veränderung der Sprache ist eng mit gesellschaftlichen und sozialen Entwicklungen verknüpft, somit zeigen sich diese Veränderungen dann also meist etwas zeitversetzt auch in der Sprache. Die Wurzeln der gendergerechten Sprache liegen in der sozialen Bewegung der verschiedenen Etappen bzw. Wellen der Frauenbewegung.

Somit richten wir den Blick zunächst auf die historische Entwicklung der Frauenbewegung in Europa und den USA und denken dabei jeweils die Konstruktionen und Sichtweisen auf die Dimension Geschlecht/Gender und die uns bekannten Auswirkungen auf Sprache mit.<sup>1</sup>

Es gab und gibt immer unterschiedliche Interpretationen von Geschlecht und keine festzuhaltende oder andauernde Definition, somit sprechen wir von Geschlechtskonstruktionen. Dabei stellt sich die Frage ob und inwieweit das Geschlecht biologisch (natürlich), gesellschaftlich sozialisiert oder konstruiert ist.

In der ersten Welle der Frauenbewegung seit dem 18. Jahrhundert in Europa, war das Ziel der Beteiligten, die gesellschaftliche Diskriminierung von Frauen zu bekämpfen und somit Gleichheit für alle Menschen zu schaffen (Von Barga, 2021).

Die Aktivistinnen setzten sich für die gleichen Rechte und Chancen von Männern und Frauen ein. Teile davon waren die Errungenschaft des Frauenwahlrechts 1918 und die Gründung von Frauenvereinen und Frauenorganisationen. So wurde 1865 in der ersten gesamtdeutschen Frauenversammlung in Leipzig der "Allgemeine deutsche Frauenverein" gegründet (Schötz, 2023). Die Beteiligten waren wohlhabende und gut gebildete weiße Frauen. Ab 1900 begann auch die zunächst zaghafte Auseinandersetzung mit dem Thema Prostitution und die Forderung wurde laut, die direkte Bestrafung von Frauen, die damals als Prostituierte galten, abzuschaffen.

Ein Blick in das Archiv der deutschen Frauenbewegung in Kassel zeigt u.a. mit den Artikeln aus Zeitschriften und Zeitungen um 1900 eindrucklich die Forderungen der damals Beteiligten, deren Argumente m.E. auch noch in die heutige Debatte über die Rechte von Sexarbeiter:innen passen (Bock, 2023). Das 2002 verabschiedete Prostitutionsgesetz verwirklichte einen Teil dieser Forderungen nach 100 Jahren in

---

<sup>1</sup> Sprache ist historisch und regional sehr unterschiedlich. Eine weiterführende Auseinandersetzung damit würde in den Bereich der Linguistik übergehen, den wir an dieser Stelle aufgrund unserer thematischen Begrenzung nicht weiter ausführen können.

Deutschland und zeigt einmal mehr, dass gesellschaftliche Veränderungen einen langen Atem brauchen.

Die Ziele der Bewegung waren die Anerkennung der Frau als politisches weibliches Subjekt, die Verbündung von Frauen untereinander und die Selbstermächtigung und somit Freiheit für Frauen.

In dieser Zeit wurde davon ausgegangen, dass das Geschlecht biologisch festgelegt und nicht veränderbar ist. Männer und Frauen galten als grundlegend unterschiedlich in Bezug auf ihren Körper, ihre psychischen Gegebenheiten und in ihren sozialen Funktionen und Rollen. Diese Zweigeschlechtlichkeit wirkte im gesellschaftlichen und politischen Miteinander bis tief in das Private.

Im Rahmen der beschriebenen Frauenbewegung in Europa vom 18. Jahrhundert bis zu Beginn der 1960er Jahre sprechen wir bei den Beteiligten von weißen und privilegierten Frauen, mit Zugang zu den staatlichen Bildungssystemen und einer gewissen sozialen Stellung.

Zweite Welle der Frauenbewegung in der BRD ab 1960:

In der BRD begann ca. 1960 mit der Student:innenbewegung die zweite Welle der Frauenbewegung. Autonome Frauengruppen, Netzwerke und Orte nur für Frauen wurden gegründet, wodurch auf die strukturelle Benachteiligung von Frauen in der BRD deutlich und öffentlichkeitswirksam hingewiesen wurde. Wie die erste Welle, zeigte sich auch die zweite Welle der Frauenbewegung als partiell heterogen, weil die Beteiligten zum Teil aus völlig unterschiedlichen politischen Richtungen kamen. In den Hauptforderungen waren sich die verschiedenen Bewegungen jedoch einig: Frauen sollten das Recht auf Selbstbestimmung erhalten, wollten eine aktive Rolle auf politischer Ebene spielen, Zugänge zur Arbeit und finanzielle Unabhängigkeit sollten erleichtert werden und das Verbot von Abtreibungen sollte abgeschafft werden. In dieser Zeit begegneten der Gesellschaft politische Aktionen, wie der Tomatenwurf 1968, die Gründung von Frauenräumen und Frauenhäusern, zu denen kein Mann Zutritt hatte, BH-Verbrennungen usw.

Einerseits können wir diese, aus heutiger Sicht zum Teil rigide wirkenden Maßnahmen, sicherlich eher nachvollziehen, wenn wir uns beispielsweise vorstellen, dass damals Vergewaltigungen innerhalb der Ehe straffrei waren und somit wichtige Errungenschaften von Frauen selbst erkämpft wurden. Die Vehemenz und Radikalisierung einiger Frauen wurde damals jedoch gesellschaftlich auch als sehr extrem, übertrieben oder als maßlos beschrieben und zeigt einmal mehr, dass es bei sozialen Bewegungen häufig dazu kam, dass Forderungen zunächst sehr eindeutig und vehement in die Öffentlichkeit gebracht werden mussten, damit diese überhaupt gehört werden konnten und tatsächlich Veränderungen auf sozialer, politischer, wirtschaftlicher und persönlicher Ebene bewirkten.

So muss ein Pendel vielleicht erst einmal von der einen, extremen Seite auf die andere Seite schwingen, sodass es sich dann einpendeln und somit langfristig Ziele zur gesamtgesellschaftlichen Gleichberechtigung erreichen kann. Diese Dynamik könnte man bei heutigen Debatten auch in Bezug auf gendergerechte Sprache mitdenken.

Nicht jede Forderung will sofort umgesetzt werden, es geht vielmehr um ein klares Sichtbarmachen von Verhältnissen, die in der Gesellschaft noch nicht ausreichend Platz gefunden haben.

In der zweiten Welle der Frauenbewegung in der BRD wurden zunehmend feministische Zeitschriften gegründet und auch die feministische Lehre und Forschung entstand an Universitäten und Hochschulen. Die Selbstermächtigung der Frauen zeigte sich in dieser Zeit auch in der Nutzung gendergerechter Sprache, so wurde 1960 zunächst die Sprachform "Tischler und Tischlerinnen" genutzt. Ab 1970 gab es einen regelrechten Boom der gendergerechten Sprache v.a. an Universitäten. 1987 verfasste sogar die UNO den "Guide to Non-Sexist Language". Ab den 1980ern kam auch das "Binnen-I" (also TischlerInnen) mit in die Debatte.

Zur gleichen Zeit in der DDR:

Die Mitwirkung von Frauen in betrieblichen Frauenausschüssen hatte in der DDR in den 1960er bereits eine längere Geschichte. Der "Demokratische Frauenverband Deutschland" (DFD) war schon seit 1947 aktiv und hatte auch einen Sitz in der Volkskammer der DDR (Digitales Deutsches Frauenarchiv, 2019). Somit entstanden auch Gesetze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mit denen der Zugang für Frauen zum Arbeitsmarkt wesentlich erleichtert wurde. Ein Kampf um den §218, wie in der zweiten Welle der Frauenbewegung in der BRD, konnte aufgrund der gesellschaftlichen, sozialen und strukturellen Situation der DDR nicht öffentlich ausgetragen werden. Der Druck nahm aufgrund von Beschwerden von Frauen jedoch auch innerhalb des politischen Systems zu, sodass ab 1972 in der DDR eine Abtreibung bis zur zwölften Schwangerschaftswoche legal war. (Bock, 2021). Trotz der fortschrittlichen Gesetze können wir nicht von einer gesellschaftlichen Gleichstellung von Frau und Mann in der DDR sprechen (Becker, Kortendiek, 2010, S. 49). Gesellschaftliche Debatten konnten meist nur im Privaten und unter Geheimhaltung geführt werden, politische Aktionen und Kämpfe mussten abgewogen und wohlüberlegt sein und Themen wurden tabuisiert bzw. dem Privaten der Frauen zugeschrieben. Die Hauptverantwortung für die Kinder lag bei Frauen und somit auch der Balanceakt zwischen Beruf und Erziehungsarbeit (die in der DDR als "Nicht-Arbeit" bezeichnet wurde). Jedoch gab es im Vergleich zur damaligen BRD aus quantitativer Sicht wesentlich bessere Möglichkeiten der Kinderbetreuung, der Kinder- und Jugendförderung und des Schulsystems, wodurch Frauen eine vielfältigere Berufswahl hatten und finanziell und strukturell wesentlich weniger von Männern abhängig waren.

Bei meiner Quellenrecherche wurde mir nicht ersichtlich, inwieweit diese Gleichberechtigung auch Einzug in die Sprache gehalten hat. Wir können jedoch festhalten, dass auch in der DDR die Annahme galt, dass Frauen und Männer als gleich anzusehen sind und somit die gleichen Rechte haben. Aus meiner Erfahrung und aus Gesprächen mit Frauen, die zu dieser Zeit berufstätig waren, zeigt sich, dass es Frauen zum Teil wichtig war, als Bauingenieur oder als Schlosser bezeichnet zu werden (und nicht als Bauingenieurin oder Schlosserin). Auch das kann m.E. als Selbstermächtigung der Frauen von damals gelesen werden, weil es eben deutlich macht, dass das Geschlecht für die Ausübung des Berufs nicht wichtig ist und somit die Leistung der Arbeit auf Augenhöhe und in der gleichen Qualität vorhanden war.

Auch hier können wir sehen, dass die Geschlechtskonstruktionen und somit auch die Sprachnutzung in einem ständigen Prozess und Teil gesellschaftlicher Verhandlungen sind. Die Auseinandersetzung mit diesen Verhandlungsprozessen und den Argumentationslinien scheint insofern wichtig, um deren Auswirkungen auf heutige Haltungen von Frauen verstehen und nachvollziehen zu können.

Auch diese soziale Bewegung, sowohl in der BRD als auch in der DDR, wurde von weißen Frauen in Westeuropa bestimmt und die Interessen von BIPOC (siehe Begriffsverzeichnis) wurden ausgeblendet oder standen sogar im starken Gegensatz zu deren Forderungen.

#### Black Women's Liberation Movement:

Umso einschneidender wurde die Kritik an der Gleichheit der Geschlechter durch die "Black Women's Liberation Movement" wahrgenommen. Die Vertreter:innen wie Angela Davis und Bell Hooks legten den Finger in die Wunde der weißen, bürgerlichen und westlich geprägten Frauenbewegung. Dieser wurde aufgezeigt, dass die Forderungen und Ziele von privilegierten, heterosexuellen und weißen Frauen nicht den Interessen und Zielen aller Frauen\* (siehe Begriffsverzeichnis Frau\*) entsprachen (Unger, 2022). Der Blick auf schwarze Frauen\*, Women\* of Colour, indigene Frauen\* und auf Migrant\*innen war von implizitem (weil nicht reflektiertem) und explizitem Rassismus geprägt und stellte BIPOC als Opfer dar. Der weiße Feminismus weist somit eine Vielzahl an blinden Flecken auf und stellt sich zwar als universell für alle Frauen\* dar, reflektiert jedoch nicht die verschiedenen Perspektiven und sorgt somit für Ausgrenzung, Ungleichbehandlung und die Aufrechterhaltung von rassistischen Werten in unserer Gesellschaft gegenüber BIPOC.

Vertreterinnen der "Black Women's Liberation Movement" wie Kimberlé Crenshaw brachten somit die Perspektive des Intersektionalismus ein. Diese Theorie geht davon aus, dass Menschen auch durch andere Kategorien (und nicht nur durch das Geschlecht) bestimmt werden, so wie: Hautfarbe, Herkunft/Ethnizität, Alter, sexuelle Orientierung, Beeinträchtigung usw. Dementsprechend ist auch die persönliche Identität eines Menschen soziokulturell konstruiert und folgt den Macht- und Gesellschaftsverhältnissen und -logiken. Der wesentliche Schritt hierbei war, dass die Frauenbewegung nun eine differenziertere Perspektive bekommen sollte und die Ziele und Forderungen somit zum Wohle aller Frauen\* dienen sollten.

Der intersektionale Ansatz rührt also aus dieser Bewegung aus den 1980er Jahren und verbreitete sich seitdem in unterschiedliche Bereiche. Intersektional zu denken bedeutet jedoch, komplexe Strukturen zu denken und auch die eigenen Privilegien der bisher dominierenden Gruppe von Menschen zu hinterfragen und auch hinten anstellen zu können. So zeigt es sich als noch immer andauernder Prozess in unserer Gesellschaft, intersektional zu denken und Menschen tatsächlich als Individuen zu betrachten, die jede:r für sich höchst vielfältig sind. Wie im Kapitel vier in der Grafik "4 Layers of Diversity" ersichtlich, bezieht die Persönlichkeit ihre Definition nach dieser Ansicht aus der Zugehörigkeit zu den verschiedenen Dimensionen von Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft/Ethnizität, Alter, sexuelle Orientierung, Beeinträchtigung usw. und ist als tatsächlich einzigartig zu betrachten.



In Deutschland gründeten afrodeutsche Frauen\* Mitte der 1980er den Zusammenschluss ADEFRA. Schwarze deutsche Frauen\* mussten also ihre eigenen Gruppen bilden, damit ihre Interessen überhaupt gehört und wahrgenommen wurden. Die Bezeichnung "afrodeutsch" entsprang dieser Zeit und gilt durch die Selbstbezeichnung als Selbstermächtigung von Schwarzen Frauen\* in Deutschland. Empowerment, Selbstbestimmung und Selbstorganisation gelten dabei als Kernziele. Seitdem kann sich in Deutschland ein Problembewusstsein für den eigenen, sowie strukturellen Rassismus und auch das koloniale Erbe Deutschlands entwickeln. Auch hier sprechen wir von einem langen gesellschaftlichen Prozess, in dem wir uns heute noch befinden. Wir werden somit nicht nur in einer sexistischen Welt (durch die Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts), sondern auch in einer stark rassistisch geprägten Welt aufgezogen und reproduzieren Sexismus und Rassismus durch unsere Sozialisation, unser gesellschaftlich geprägtes Bewusstsein und durch unsere Handlungen immer wieder erneut.

Wie eben geschildert, kam es also von der Haltung der Gleichheit der Geschlechter hin zu einer Differenzierung. Mit den 1980er Jahren kam mit der Weiterentwicklung der Sozialforschung zunehmend die Differenztheorie (Krell, 2007) auf. Nun wurde gefragt, wie sich die gesellschaftlichen Zuschreibungen des jeweiligen Geschlechts auf die Entwicklung von Personen in Bezug auf ihre soziale Rolle auswirken. Somit wandelte sich der Blick vom biologisch klar festgelegten Geschlecht als Mann oder Frau hin zu einer Beeinflussung und somit auch Veränderbarkeit durch gesellschaftliche Einflüsse. Und wenn Geschlechterverhältnisse veränderbar sind, so die Annahme, ist auch die strukturelle Unterdrückung des weiblichen Geschlechts veränderbar.

Es sollte nun eine Aufwertung von Weiblichkeit erzielt werden. Die Mittel waren eigene Frauenräume, die Wertschätzung von Beziehungen von Frauen\* untereinander und auch auf gesellschaftlicher Ebene wurden Frauenförderung und -forschung und auch Frauenpolitik (wie die Schaffung der Position einer Frauenbeauftragten in Betrieben) etabliert bzw. weiterentwickelt.

Mit dem dekonstruktionstheoretischen Ansatz betonten die Wissenschaftlerinnen wie Carol Hagemann-White die eigene Selbsttätigkeit einer Person bei der Aneignung der eigenen Geschlechtsidentität (Abdul-Hussain, 2012). Die Idee hierbei ist, dass Personen ihr eigenes Geschlecht immer wieder selbst konstruieren und somit reproduzieren, indem sie "geschlechtstypisch" handeln, um einem sozialen Geschlecht zugehörig zu sein.

Somit wird Geschlechtszugehörigkeit immer wieder von Personen selbst in Form von Handlungen reinszeniert und reproduziert. Damit wird die strikte Unterscheidung zwischen "sex" (biologisches Geschlecht) und "gender" (soziales Geschlecht) aufgehoben. Denn laut der Theorie ist davon auszugehen, dass es mehrere, auch biologische, Geschlechter gibt und dass die Kategorisierung in zwei Geschlechter keine gegebene Realität, sondern auch kulturelle Konstruktion ist. Somit werden Geschlechterunterschiede und damit auch -hierarchien durch das eigene Handeln hergestellt und gefestigt. Es gibt kein festes biologisches Geschlecht, dass vom sozialen Geschlecht getrennt werden kann, im Grunde ist somit das Geschlecht immer das "Gender", weil alles gesellschaftlich beeinflusst und von Menschen selbst hergestellt und reproduziert wird. Hier kommt das Konzept des "Doing Gender" zum Tragen, das beinhaltet, dass die Gleichberechtigung von allen Menschen (und somit

auch die Aufhebung der Geschlechterhierarchie) nur durch die Enttarnung der Zweigeschlechtlichkeit als Konstruktion möglich ist und das Konstrukt des Geschlechts/Gender in einer unendlichen Vielfalt gedacht werden muss.

Judith Butler wies 1991 mit ihrem Werk "Das Unbehagen der Geschlechter" (Butler, 1991) auf den Zusammenhang des "sex", "gender" und dem sexuellen Begehren hin und begründete somit die "Queer Theory" (Becker, Kortendiek, 2010, S. 104).

Ein zentraler Standpunkt ist die Performanz der geschlechtlichen und sexuellen Identität:

"Es geht davon aus, dass die geschlechtliche und die sexuelle Identität und damit das, was unter Geschlecht verstanden wird, durch alltägliche Handlungen, durch Zuschreibungen und Erwartungen an und zwischen Menschen erzeugt und dargestellt wird. Was Frausein oder Mannsein oder geschlechtliche Identität bedeuten kann, ist daher nicht statisch und absolut festgelegt, sondern verändert sich im alltäglichen Miteinander." (Von Bargen, 2021)

Hier zeigt sich eine wichtige Frage, die auch gesellschaftlich bzw. in den unterschiedlichen feministischen Strömungen interessant ist und deren verschiedene Grundannahmen aus meiner Sicht die Debatten zum Teil hitzig werden lassen. Hebe ich einen Unterschied zwischen zwei klar festgelegten Geschlechtern hervor, um die strukturelle Benachteiligung des einen Geschlechts (hier Frauen\*) thematisieren und verändern zu können, um somit eine Gleichberechtigung beider Geschlechter zu erreichen? Oder sehe ich das Geschlecht/Gender von Personen als "von Menschen gemacht und immer wieder reproduziert" an und gehe eigentlich von einer grundsätzlichen Vielfalt aller Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, aus und negiere die Zweigeschlechtlichkeit, um die Gleichberechtigung aller Geschlechter zu erreichen?

Es lässt sich festhalten, dass im gesamtgesellschaftlichen Diskurs weiterhin vorrangig die Annahme vertreten ist, dass bei der Geburt die genuin richtige Zuschreibung zu einem der beiden Geschlechter aufgrund von biologischen Merkmalen erfolgt. Es besteht ein großes Bedürfnis, Menschen zu einem der beiden Geschlechter zuordnen zu können, sie also auf ein Geschlecht festzulegen. Wenn nun Personen davon abweichen, sich also nicht dem vermeintlich biologischen (angeborenen) Geschlecht zuordnen, werden sie hinterfragt, nicht anerkannt, gedemütigt und/oder ausgegrenzt (GESIS Data Archive, 2021).

Die sprachliche Entwicklung folgte der gesellschaftlichen Veränderung auf dem Fuße. Seit 1990 wurde das "Gendersternchen" eingeführt (Beispiel: Arbeiter\*innen). Seit 2000 gab es auch die Möglichkeit der Nutzung eines Unterstrichs (Beispiel: Arbeiter\_innen), damit auch Personen, die sich nicht dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen (nicht-binär), symbolisiert werden. Seitdem entwickelten sich weitere Möglichkeiten der geschriebenen und gesprochenen gendergerechten Sprache. Eine universelle Lösung gibt es hierbei nicht, denn jede Form des Schreibens bzw. Sprechens kann aufgrund weiterer Ausschlussmechanismen kritisch

hinterfragt werden oder wird zu einer gewissen Zeit veraltet sein, weil es neue gesellschaftliche Entwicklungen gibt.

So kann ich neben dem sprachlichen Aspekt resümieren, dass sich die Frauenbewegungen durch sehr verschiedene, diverse, zum Teil individuelle Sichtweisen und Haltungen auszeichnen. So kann man auch die aktuellen Debatten lesen und verstehen, als ein Teil eines vielfältigen, andauernden Prozesses der Selbstermächtigung im Verlauf der Geschichte, Gegenwart und Zukunft. Die Nutzung gendergerechter Sprache war und ist somit Ausdruck und Selbstbezeichnung von Personen, die Gerechtigkeit und Gleichberechtigung aller Menschen unabhängig eines Geschlechts erzielen möchten und um die selbstdefinierte Identität von Menschen zu wahren.

### 3. Praxisbeispiel einer Einzelsupervision

Im vorliegenden Praxisbeispiel wende ich mich einem Ausschnitt aus einer meiner Einzelsupervisionssitzungen in einem Arbeitsfeld zu, das sich mit der Bildung und Beratung von Menschen mit Fragen und Themen zur Geschlechtsidentität und zur sexuellen Orientierung befasst. Hierbei stellt die Wahrung der Genderidentität von Personen ein wichtiges Ziel der Organisation selbst dar und gendergerechte Sprache ist Ausdruck von Respekt und Wahrung der Würde der Klient:innen und Mitarbeitenden untereinander. An dieser Stelle zeigte sich mein Wissen zu Themen der Frauenforschung und Gendergerechtigkeit und meine Erfahrungen mit gendergerechter Sprache als nützlich.

Mein Supervisand arbeitet in einem Bildungsprojekt in der Stadt A. Zielgruppe des Vereins sind Jugendliche und Erwachsene, die Beratungsbedarf zu queeren (siehe Begriffsverzeichnis) und somit lebensweltlichen Themen haben, von denen sie entweder selbst oder Angehörige betroffen sind. Der Verein organisiert Projekte, bietet Beratungen an, ermöglicht einen Ort für selbstorganisierte Gruppen zum Thema sexuelle Orientierung und Genderidentität und erweitert sein Repertoire zunehmend. Thematisch geht es im Bereich der Beratung, in dem der Supervisand arbeitet also um Geschlechts-/Genderidentität und sexuelle Orientierung. Nicht selten suchen Personen die Beratungsstelle auf, die Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf ihre Genderidentität oder ihre sexuelle Orientierung gemacht haben. Weitere Beratungsanliegen sind: Kenntlichmachen der Genderidentität und/oder sexuellen Orientierung bei Angehörigen und Fragen nach Geschlechtsangleichungen bzw. Transition (siehe Begriffsverzeichnis).

Grundlegend ist das Ziel der Einzelsupervision, die Handlungsfähigkeit des Supervisanden zu erweitern und belastende Beratungen mit Klient:innen zu reflektieren, sodass er professionelle Beratungen anbieten und seine eigenen blinden Flecken entdecken kann.

Zum Zeitpunkt der Sitzung arbeitete er seit ca. zehn Monaten beim Verein im Bereich Beratung und es war die fünfte Sitzung des Einzelsupervisionsprozesses. Er selbst ist ein trans Mann (siehe Begriffsverzeichnis) und hat sich somit auch privat einige Jahre mit dem Thema Genderidentität auseinandergesetzt. In der Supervisionssitzung berichtete er von einer Klientin, die bereits zweimal in der Beratung bei Herrn M. war. Die Klientin ist eine junge trans Frau, die zum Thema Transition (siehe Begriffsverzeichnis) und aufgrund eigener Diskriminierungserfahrungen als trans Person die Beratung aufsuchte. Der Supervisand berichtete, dass er innerhalb der Beratung mit der Klientin mehrfach das falsche Pronomen für die Klientin ("er" statt "sie") genutzt hatte, was Herrn M. unangenehm war und was er als Fehler bezeichnete. Er erzählte, dass er ja wisse, wie wichtig es für Personen ist, das richtige Pronomen zu benutzen. Einerseits weil er in seiner persönlichen Vergangenheit häufig Beleidigungen, Beschimpfungen und Rechtfertigungen aufgrund seines trans Seins erleben musste und andererseits, weil er die Genderintegrität seiner Klient:innen wahren will. Nicht zuletzt ist der Verein ein Ort, an dem sich queere Personen wohlfühlen sollen und eben genau die Erfahrungen des Nichtanerkennens der eigenen Genderidentität möglichst wenig auftauchen sollen. Er warf sich vor, diesen Fehler innerhalb der Beratung mehrfach gemacht zu haben und wollte dies innerhalb der Supervision reflektieren.

Im Verlauf der Sitzung besprachen wir zunächst die Gefühle und Emotionen, die beim Supervisanden aufkommen, wenn er selbst mit dem falschen Pronomen ("sie" statt "er") angesprochen wird. Er berichtete, dass er sich in diesen Momenten so fühlt, als ob er nicht gesehen wird. Zusätzlich steigt eine gewisse Vorsicht gegenüber der: Gesprächspartner:in auf, ob es zu weiteren, womöglich auch verletzenden Gesprächsinhalten oder Handlungen kommt. Wenn es so wäre, wäre die nächste Überlegung, wie er sich vor verletzenden Grenzüberschreitungen schützen kann. Dies ist aber nach seiner Aussage nur ein kleiner Anteil, den er sowieso in der Öffentlichkeit mitdenken muss, falls er von anderen Personen als trans Person gelesen wird.

Vielmehr empfindet er es als belastend, in der eigenen Genderidentität als Teil der persönlichen Identität nicht wahrgenommen zu werden und somit als Person nicht zu zählen, es nicht wert zu sein, so gesehen zu werden, wie er ist. Er verwies im Gespräch kurz auf seinen damaligen persönlichen Prozess hin zum trans Sein und sagte, dass er froh ist, heute Klarheit über seine Genderidentität zu haben.

Er führte weiter aus, dass es immer auf das Gegenüber ankommt. Auf meine Nachfrage hin, erklärte er genauer, es würde eigentlich auf die Haltung des Gegenübers ankommen. Also darauf, ob die andere Person bewusst und willentlich das nicht passende Pronomen benutzt hat. Wenn es beispielsweise eine Person ist, bei der der Supervisand das Gefühl hat, als Mensch und auch in seiner Genderidentität angenommen zu sein, ist es für ihn einfach nur ein "Versprecher", der vorkommen kann. Hin und wieder würde sich das Gegenüber dann entschuldigen, was er als Bestätigung der offenen Haltung wahrnimmt, aber für ihn kein Muss ist. Es kommt auch manchmal vor, dass sich Personen nicht sicher sind, wie bzw. mit welchen Pronomen Herr M. angesprochen werden möchte. Wenn er das bemerkt, versucht er dies im Laufe des Gesprächs zu äußern und im besten Fall werde er einfach gefragt. Er beschrieb, dass er es als Wertschätzung empfindet, wenn Personen fragen, mit welchem Pronomen er angesprochen werden möchte. Wir konnten somit innerhalb der Sitzung durch die Sicht auf die eigenen Erfahrungen sehr klare Merkmale finden, die ihm als trans Person in Bezug auf seine Ansprache mit dem richtigen Pronomen wichtig sind:

- Es ist auch in Ordnung, wenn mal das falsche Pronomen benutzt wird, damit fühlt sich die Person nicht unweigerlich verletzt, man kann sich aber entschuldigen, wenn es einem selbst auffällt.
- Es geht um die Haltung des Gegenübers.
- Das Gegenüber kann bei der Person nachfragen, Nachfragen ist also keine Zumutung, sondern eine Wertschätzung der Genderidentität und somit der Person.

Als Herr M. dies erzählte, kam er von seiner Urzentrierung zu einer Dezentrierung und er konnte sehr klar formulieren, was ihm selbst bei der Ansprache wichtig ist. Erst als wir die genannten Punkte zusammenfassten, wurde ihm klar, dass es seiner Klientin vermutlich ähnlich geht. Auch ihr ist die Haltung des Beraters wichtig. Es ist zudem möglich und sinnvoll, sich zu entschuldigen, falls es ihm selbst auffällt, dass er das falsche Pronomen benutzt. Bei Unsicherheiten nachzufragen und darüber zu sprechen ist angebracht und wertschätzend. Herr M. musste selbst etwas über sich schmunzeln und sagte, dass er ja darauf auch selbst hätte kommen können, er war sichtlich erleichtert, nun für sich klare Punkte zu haben, auf die er achten kann und

dass er ja auch mit der Klientin direkt darüber sprechen kann und somit nicht das Gefühl haben muss, jederzeit potentiell einen Fehler zu machen.

Im weiteren Verlauf der Supervision beschrieb Herr M. den Prozess hin zu seinem trans Sein, auf den er zu Beginn der Sitzung kurz hinwies, um auch dort herauszuarbeiten, welche Faktoren ihm damals nützlich waren, sodass er diese bei seinen Klient:innen bewusst zur Verfügung hat. Denn aktuell erreichen ihn viele Anfragen dazu, auch aufgrund des Selbstbestimmungsgesetzes, dass im November 2024 in Deutschland in Kraft treten soll.

Das Erkämpfen der eigenen Genderidentität beschrieb der Supervisand im Rückblick als langen, schwankenden und herausfordernden Prozess, in dem er sich anderen Personen nur wenig öffnen konnte. Vor allem in den Zeiten, als ihm selbst noch nicht klar war, ob er trans oder cis (siehe Begriffsverzeichnis) ist. Er sprach von Einsamkeit, dem Gefühl "falsch" zu sein, dass etwas nicht stimmte, ohne benennen zu können was es ist. Auch die körperlichen Veränderungen in seiner Pubertät waren für ihn belastend und er wollte Teile seines Körpers regelrecht abstoßen. Wir hielten fest, dass es ein jahrelanger Prozess war, sich tatsächlich als Person "integriert" zu fühlen, sowohl körperlich als auch psychisch und dass dabei Wegbegleiter:innen eine wichtige Rolle spielen.

Es stellte sich für ihn auch die Frage, ob er überhaupt trans sein will, also sein trans Sein überhaupt akzeptieren kann. Er erlebte eine Phase, in der er zwar wusste, dass er trans ist, es aber nicht wollte, weil ihm klar wurde, welche Folgen, Zuschreibungen und etwaige Ausschlüsse aus Freundeskreisen, Familie, sozialen Gruppen dies zur Folge haben könnte. Auch hier stellten wir in der Einzelsupervision heraus, wie wichtig es für Klient:innen sein kann, auch zu thematisieren, inwieweit sich die Klient:innen überhaupt als trans akzeptieren können. Ein weiterer Weg, den manche trans Personen gehen, ist der der Transition, also der körperlichen Geschlechtsangleichung. Herr M. sagte, dass ihn häufig auch Beratungsanfragen zur Transition erreichen. Die Transition ist an mindestens zwei Gutachten von vom Gericht vorgegebene Psychiater:innen gebunden, die prüfen müssen, ob die Geschlechtsangleichung tatsächlich stattfinden darf, weil es sich um mehrere große operative Eingriffe handelt. Herr M. beschrieb die Termine für die Gutachten, bei denen er höchst persönliche Fragen beantworten musste, was für ihn grenzüberschreitend und unangenehm war. Für den Preis der Transition hat er sich dieser "Tortur" (wie er sagte) unterzogen und kann heute in den Beratungen nicht nur die einzelnen organisatorischen Schritte und Voraussetzungen einer Transition erläutern, sondern auch die psychischen Aspekte mit den Klient:innen berücksichtigen. Dabei ist jedoch auch zu beachten, dass es nicht zu einer zu engen Identifizierung zwischen Berater und Klient:in kommt, wozu auch Supervision der geeignete Reflexionsrahmen sein kann. Herr M. berichtete, dass es aktuell eine Vielzahl an Beratungsanfragen zum Thema trans und Transition gibt, was vermutlich auf die Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes im November 2024 zurückzuführen ist.

Nachdem Herr M. diesen Prozess, der nun einige Jahre zurückliegt, beschrieb, schüttelte er sich kurz und sagte, wie froh er ist, dass er nun Klarheit in Bezug auf seine Genderidentität als Mann hat. Er sagte, dass es manchmal in der Beratungsarbeit herausfordernd ist, Menschen zu beraten, die in einem ähnlichen Prozess sind, weil er weiß wie orientierungslos, verletztlich und angreifbar Personen

innerhalb dieses Prozesses sein können. Andererseits ist das für ihn der Grund, in diesem Bereich zu arbeiten. Er weiß, wie es sich anfühlen kann und wie dringend notwendig Gespräche mit anderen und fachliche Beratungen sind.

In Bezug auf gendergerechte Sprache im Setting der Beratung im oben genannten Arbeitsfeld lassen sich anhand der geschilderten Sitzung somit folgende Punkte festhalten:

Anhand des Praxisbeispiels ist festzuhalten, dass aktuell ein gesellschaftlicher Wandel in Bezug auf die Akzeptanz verschiedener Gender und somit auch gendergerechte Sprache stattfindet. In den letzten zwei bis drei Jahrzehnten haben sich dementsprechend Beratungsstellen und Projekte etabliert, die Angebote für Personen in Bezug auf Genderidentität und sexuelle Orientierung geschaffen haben, somit hat sich hier auch ein neues Feld mit zunehmenden Bedarf an Supervision/Coaching ergeben. Hierbei ist es für Supervisor:innen nützlich, die grundlegende Haltung und die Ziele der jeweiligen Organisation zu kennen, in diesem Fall gendergerechte Sprache nutzen zu können und als Ausdruck der Identitätswahrung der Klient:innen seitens der Berater:innen zu lesen und einordnen zu können.

Im nächsten Kapitel möchte ich das Blickfeld auf andere Arbeitsfelder erweitern, in denen Supervision/Coaching genutzt wird. Zunächst befasse ich mich mit der grundlegenden Frage, wozu gendergerechte Sprache in Supervision/Coaching überhaupt nützlich oder sogar notwendig sein kann.

#### 4. Wozu gendergerechte Sprache in Supervision/Coaching?

Supervision/Coaching ist eine sprachbasierte Profession. Sprache bzw. Worte dienen im Rahmen der Supervision/Coaching als Platzhalter bzw. als Symbol für Gefühle, die im Verborgenen liegen und mit Hilfe von Worten den Weg ins Bewusste und somit Verfügbare finden. Um vom Gefühl zum Gedanken, hin zum Besprechbaren und somit Bewussten zu kommen, braucht es eine Sensibilität der:s Supervisor:in für die Suche und Nutzung nach passenden Worten. Ebenfalls ist eine Rückkopplung mit der:dem Supervisand:in nötig, ob das genutzte Wort bzw. die Sprache treffend ist und damit die Emotionen richtig beschrieben sind, weil ansonsten schnell „aneinander vorbei“ gesprochen werden könnte.

Neue Worte werden erschaffen, um damit eine bestimmte Sichtweise oder neue Zusammenhänge besprechbar und sichtbar zu machen. Dies zeigt, dass Sprache generell ständig im Wandel ist und stets versucht, Begriffe für tatsächlich vorhandene Phänomene zu finden. Neue Wortschöpfungen oder der Einbezug neuer Wortbedeutungen machen somit auch etwas sichtbar, das vorher zwar schon existent war, aber noch keinen Namen hatte. Durch die Nutzung von gendergerechter bzw. nichtbinärer Sprache können auch Personen oder Verhältnisse sichtbar werden, die vorher nicht beachtet wurden. Studien zeigen zusätzlich, dass es einen Unterschied macht, ob ich von einem Anwalt oder einer Anwältin spreche. Denn in unseren Köpfen werden größtenteils männliche Personen assoziiert, wenn in der männlichen Form gesprochen wird (Braun, Sczesny, Stahlberg, 2005).

Bilder und Szenen, die im Kopf entstehen, sind andere, wenn nicht nur im bisher üblichen generischen Maskulinum gesprochen wird, sondern Worte genutzt werden, die auch weibliche und nicht binäre Personen einschließen. Wir können somit festhalten, dass Sprache Wirklichkeit und Vorstellungen von Wirklichkeit erzeugt, auch in der Supervision. Die Sprache ist auch Ausdruck unserer sozialen Welt und dem Gesellschaftssystem, in dem wir leben.

Mir als Supervisorin ist es somit wichtig, einerseits in Rückkopplung mit meinen Supervisand:innen zu bleiben, ob die gewählten Worte und Ausdrucksweisen richtig sind, um so zutreffend wie möglich über einen Gegenstand zu sprechen. Andererseits ist mir als Supervisorin bewusst, dass es immer wieder neue Wortschöpfungen und Begriffe gibt, die Zustände beschreiben, die eventuell vorher noch nicht existent waren oder Phänomene beschreiben, die vorher nicht sichtbar oder besprechbar waren. Zusätzlich ist mir bewusst, dass je nach Wahl der Worte und Sprache, unterschiedliche Szenen im Kopf, sowohl bei Supervisand:innen, als auch bei mir, entstehen. Diese Sensibilität und stetige Rückkopplung möchte ich mir als Supervisorin erhalten und weiter ausbauen, damit ich Supervisand:innen dienlich sein kann.

Unsere Sicht auf die Welt wird häufig in Polaritäten gedacht oder gesehen: gut - schlecht, entweder - oder, hell - dunkel oder eben Frau - Mann. Anscheinend dient es der Orientierung und Sortierung in komplexen Systemen und erfüllt die Sehnsucht nach Polarisierung und einfachen Antworten. Aufgabe der Supervision ist es häufig, eben diese Zwischenräume bzw. „Grauzonen“ gemeinsam mit den Supervisand:innen behutsam zu betrachten und somit ein differenziertes Bild zu entwickeln und dann zu integrieren. Anhand des triadischen Denkens gehe ich kurz auf die Wirksamkeit des



Mitdenkens "des Dritten" ein, um die Notwendigkeit von Differenzierungen in Supervision aufzuzeigen.

Mit Hilfe des triadischen Denkens wissen und nutzen wir in der Profession der Supervision häufig die Tatsache, dass es ein Drittes gibt - etwas "darüber hinaus oder dazwischen" (Busse, Tietel, 2018, Seite 12). Die Blockaden oder die Probleme, die Supervisand:innen mit ihren Anliegen beschreiben, sind häufig von einem gewissen Druck und einem Nicht- mehr - weiter - wissen geprägt. Die Sicht auf die Dinge wird durch die Dezentrierung innerhalb der Supervisionen erweitert, geöffnet und somit auch komplexer, bis sich dann eine Klarheit bei den Supervisand:innen entwickeln kann. Die Steigerung der Komplexität kann zunächst Widerstand auslösen und weist eventuell auf eigene Befürchtungen oder Ängste hin. Diese Phänomene zeigen sich auch in der zum Teil hitzigen gesellschaftlichen Debatte um gendergerechte Sprache und das Öffnen der Genderidentität vom Binären (Frau-Mann) zum Diversen.

Um sich der Komplexität anzunähern, versuchen Menschen, mit Hilfe von Modellen zunächst etwas zu reduzieren, um es dann besser begreifen und verstehen zu können. Ich versuche also nun, mich mit einem Modell zur individuellen Persönlichkeit an die menschliche Individualität und die damit verbundenen Strukturkategorien anzunähern.

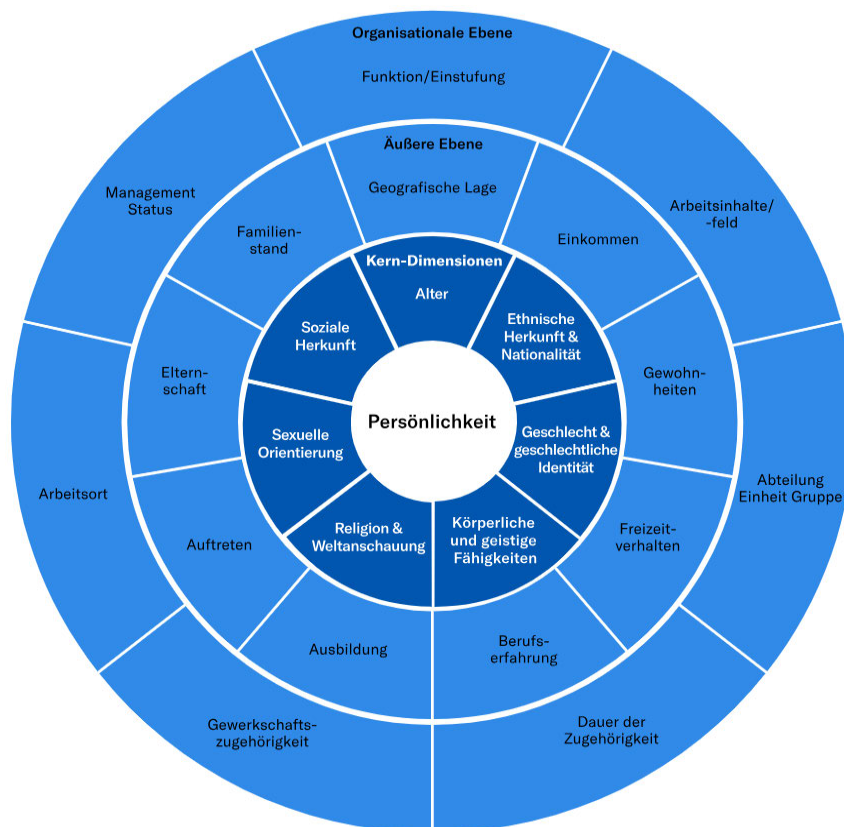


Abbildung: 4 Layers of Diversity, Gemeinnütziger Verein Charta der Vielfalt e.V., 2023 (Ursprungsmodell: 4 Layers of Diversity, Gardenswartz und Rowe, 1998)

In der mittlerweile aktualisierten Form des ursprünglichen Modells (siehe Abbildung) von Gardenswartz & Rowe (Gardenswartz, Rowe, 1998) gibt es sieben Kerndimensionen der menschlichen Persönlichkeit im inneren Kreis, die nicht willentlich veränderbar sind. Der mittlere Kreis zeigt kontextabhängige Aspekte, die veränderbar sind. Der äußere Kreis zeigt die organisationale Ebene und weist auf gesellschaftliche Zugehörigkeiten hin. Die Dimensionen bedingen sich wechselseitig und zeigen auch, dass die persönliche Identität von Umweltfaktoren im mittleren und äußeren Kreis beeinflussbar und veränderbar ist.

Alle Menschen haben mehrere Dimensionen und diese zeigen sich je nach Kontext unterschiedlich. Dieses Modell hat sich in den letzten Jahren zunehmend erweitert bzw. ausdifferenziert, ist weiterhin ständig im Wachsen begriffen. Es zeigt sich, dass die Kategorie Geschlecht/Gender nur ein Merkmal der persönlichen Identität ist, mit den anderen Dimensionen im wechselseitigen Verhältnis steht und ein nicht willentlich veränderbares Merkmal von Menschen ist, sich aber trotzdem im Laufe des Lebens verändern kann.

An dieser Stelle möchte ich auch entsprechend des Modells herausheben, dass die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht/Gender (wie auch der sexuellen Orientierung) nur von der jeweiligen Person selbst definierbar und zu bestimmen ist. Das Gegenüber kann nicht anhand anscheinend typischer, äußerlich sichtbarer Körpermerkmale die Genderidentität bestimmen oder diese definieren.

Zu verstehen, dass die individuelle Persönlichkeit aus verschiedenen Dimensionen bzw. Ebenen besteht und diese zum Teil veränderbar oder nicht veränderbar sind, ist aus meiner Sicht eine wichtige Erkenntnis für mich als Supervisorin. Auf der äußeren und der organisationalen Ebene befinden sich die kontextabhängigen Aspekte, die auch mit der Arbeitswelt und den arbeitsweltlichen Erfahrungen der Supervisand:innen verknüpft sind. Die Anliegen von Supervisand:innen befinden sich zum großen Teil in diesen beiden äußeren Ringen. Diese Themen und die Bearbeitung arbeitsweltlicher Anliegen können somit Einfluss auf die Perspektiven und die Persönlichkeit von Supervisand:innen haben, weswegen schon hier dringend eine gewisse Sensibilität und Rücksichtnahme seitens der Supervisor:innen nötig ist. Falls die Kerndimension der geschlechtlichen Identität im Rahmen von Supervision/Coaching zum Thema wird, ist es für mich als Supervisorin besonders wichtig behutsam, sensibilisiert und reflektiert mit Supervisand:innen zu arbeiten. Da nur die jeweilige Person die eigene, höchst persönliche Genderidentität definieren kann, ist die Rücksichtnahme auf die Selbstbezeichnung und den Wunsch der Ansprache mit dem richtigen Pronomen für mich als Supervisorin wesentlich.

Nicht zuletzt werden Supervisor:innen/Coaches in der Zukunft vermutlich auch zunehmend in Teams, Gruppen oder Einzelberatungen auf Personen treffen, die sich z.B. als nicht-binär identifizieren und/oder mit einem bestimmten Pronomen angesprochen werden möchten oder diese Thematik in Bezug auf ihrer Klient:innen im Rahmen der Supervision/Coaching besprechen wollen. Spätestens wenn ein:e Supervisand:in, darum bittet, ein bestimmtes Pronomen (z.B. "Xier") zu benutzen, werde ich mich als Supervisor:in dazu verhalten bzw. mit dem Thema auseinandersetzen müssen.

Somit ist die gendergerechte Nutzung von Sprache nicht nur im oben genannten Arbeitsfeld meines Praxisbeispiels sinnvoll, sondern generell in Supervision/Coaching mitzudenken. Vor allem im sozialen Bereich, in dem Supervisand:innen mit Schutzbefohlenen und/oder mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, ist es m.E. sinnvoll als Supervisorin die Dimensionen und Aspekte der individuellen Persönlichkeitsentwicklung in ihrer Bedeutung und Fluidität zu berücksichtigen.

Diese Thematik stellt auch Organisationen und Unternehmen generell zum Teil vor neue Fragen und Herausforderungen als Arbeitgeber:in. Hier ist auf die Publikation "Diversity in Supervision, Coaching und Beratung" von den Herausgeberinnen Surur Abdul-Hussain und Samira Baig hinzuweisen (Abdul-Hussain, Baig, 2009), die sich auch mit den Fragen von Diversity Management bzw. Managing Diversity auf Organisationsebene befassen.

Es gibt gesetzliche Regelungen und Maßnahmen (z.B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz - AGG), die Organisationen oder Unternehmen rechtsverbindlich berücksichtigen müssen. Mit Hilfe des AGG sollen die Kerndimensionen von Geschlecht/Gender bei Personen geschützt werden. So dürfen die Kategorien Geschlecht/Gender, Alter, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung usw. nicht der Grund für eine Einstellung oder eine Nicht-Einstellung beim Unternehmen sein. Damit sollen Ungleichbehandlungen vermieden und rechtlich anfechtbar sein. Mit diesen Gesetzen und Maßnahmen müssen sich Organisationen auseinandersetzen. Auch das kann ein Thema in Supervision/ Coaching mit Unternehmen oder Führungskräften sein. So trifft eine junge Generation von Personen, die sich ihrer vielfältigen Identität und ihrem Wunsch nach Gestaltung des eigenen Lebens und der Arbeitsbedingungen sehr bewusst sind und z.B. ihr Geschlecht nicht auf der Bewerbung kenntlich machen, auf Arbeitgeber:innen, die damit zumindest herausgefordert sind, sich dazu zu verhalten und nun die Interessen verschiedener Personen mit diversen Anliegen und die gesetzlichen Bestimmungen im Blick behalten sollen. Dass damit ein Gefühl der Überforderung und der Wunsch nach "Einfachheit" entstehen kann, ist nachvollziehbar und sicherlich an einigen Stellen ein zu besprechendes Thema, das sowohl gesellschaftlich als auch innerhalb der Organisationen ausgehandelt und eventuell unter Zuhilfenahme von Supervision/Coaching bearbeitet werden will.

Es ist für Supervisor:innen/Coaches aus meiner Sicht sinnvoll, sich einerseits Wissen über die aktuelle Sicht auf Genderidentitäten angeeignet zu haben (z.B. die aktuelle Verwendung verschiedener Pronomen) und andererseits sich schon als Person selbst mit der eigenen Genderidentität befasst zu haben, damit innerhalb der Supervisionen nicht die eigenen Affekte oder unbewussten Vorurteile der:des Supervisor:in im Vordergrund stehen. So kann ich als Supervisor:in mit Hilfe einer integrierten und reflektierten Genderidentität gegenüber den Supervisand:innen hilfreich und dienlich zu sein und deren Integrität wahren. Außerdem entwickeln sich durch die Kombination aus neuem Wissen und Selbstreflexion neue soziale Kompetenzen und Einstellungen und münden somit in eine erweiterte Handlungskompetenz und -performanz (die Diversitätskompetenz) bei Supervisor:innen/Coaches (Abdul-Hussain, 2012).

## **5. Gewinn und Herausforderung der Verwendung gendergerechter Sprache in Supervision/Coaching**

Wie im Praxisbeispiel und auch in den Ausführungen des vorherigen Kapitels beschrieben, werden durch die Nutzung gendergerechter Sprache bestimmte Dinge innerhalb von Supervision/Coaching ermöglicht und können somit als Gewinn betrachtet werden. Gleichzeitig führt der Zugang bzw. die Nutzung zu Herausforderungen.

Die Wahrung der (Gender-)Identität und somit die Anerkennung der selbstdefinierten Genderzugehörigkeit von Supervisand:innen/Coachees kann als grundlegender Gewinn betrachtet werden, der auch in unserem Praxisbeispiel gut erkennbar wurde. Die der einzelnen Person inhärente Diversität, als auch die gesellschaftliche Diversität, ist eine Tatsache. Somit müssten wir eigentlich nicht fragen, ob (Gender-)Diversität eine Rolle in Supervision/Coaching spielt, sondern können von der Grundannahme ausgehen, dass diese immer vorhanden ist. Es stellt sich demnach die Frage nach dem Umgang mit Diversität und wie ich meine Kompetenzen als Supervisorin in diesem Bereich unter dem Stichwort "Genderkompetenz" erweitern kann.

Die Gender- bzw. Diversitätskompetenz wird gesteigert, indem wir uns Wissen aneignen, in die Selbstreflexion gehen und somit neue soziale Kompetenzen entwickeln, die dann in neue bzw. veränderte Einstellungen münden (Abdul-Hussain, 2012) Diese sind die Grundlage für die erweiterte Genderkompetenz und zeigen sich in der Supervision/Coaching dann in der Handlungsperformanz. Die genannten Faktoren sind als ineinander verschränkt, in Wechselwirkung zu sehen und entwickeln sich ständig weiter. Um mein Wissen zu erweitern, unterstützt mich eine Vielzahl an Veröffentlichungen, Quellen und weitere wissenschaftliche Auseinandersetzungen mit dem Thema der Genderidentität. Die Selbstreflexion geschieht schon in der Auseinandersetzung mit dem neuen Wissen und kann in Gesprächen sowohl im privaten, als auch im beruflichen Kontext gelebt werden. Auch Supervision/Coaching kann ein guter, weil sicherer Ort für die Selbstreflexion der Genderidentität sein, wenn dies arbeitsweltliche Themen, wie z.B. den Umgang mit einer nichtbinären Klient:in, betrifft. Somit wird die Genderkompetenz bei der:dem Supervisor:in selbst gesteigert und zeigt sich dann in der Handlungsperformanz in Supervision/Coaching, die dann wiederum für Supervisand:innen/Coachees dienlich und somit gewinnbringend ist.

Nun leben wir ohnehin in einer komplexen Welt, die durch zunehmende Individualisierung, globalisierte Vernetzung und somit stärkere Sichtbarkeit von Unterschiedlichkeiten bzw. Diversitäten von Menschen, Haltungen, Lebensentwürfen usw. geprägt ist. All das passiert uns als Menschen auch noch in einem raschen Tempo, bei dem wir alle sicherlich schon an unsere Grenzen gestoßen sind. Damit gehen per se Gefühle der Überforderung einher. Sich nun auch noch bewusst mit der Komplexität von Genderidentitäten und einem neuen Sprachgebrauch auseinanderzusetzen, löst somit eventuell Widerstand aus, weil dies als zusätzliche Zumutung erlebt werden kann. Und das ist es aus meiner Sicht auch: es ist eine Zumutung, mich mit meiner eigenen Genderidentität auseinanderzusetzen, diese in einem stetigen, nicht abgrenzbaren Prozess zu sehen und mich immer wieder selbst zu reflektieren.

Manch ein:e Supervisor:in beruhigt eventuell die Tatsache, dass wir dies sowieso tun, ob bewusst oder unbewusst leben wir unsere Genderidentität, handeln danach und agieren diese jederzeit aus (Stichwort "doing gender" nach Judith Butler im Kapitel zwei). Die bewusste Auseinandersetzung holt das unbewusst Vorhandene hervor, reflektiert es und ordnet es neu ein bzw. integriert es und ist dann somit verfügbar.

Unabhängig davon sollte das Gefühl der Zumutung und Herausforderung m.E. bei mir selbst und auch bei anderen Personen als legitime Emotion betrachtet und akzeptiert werden. Wenn ich meine Gefühle zulasse, kann ich somit einen Zugang zu den dahinterliegenden Ängsten, Befürchtungen, Erfahrungen und unbewussten Annahmen finden und diese denken, verbalisieren, reflektieren und somit auch bei mir selbst integrieren. Somit kann der Weg zur Öffnung und Akzeptanz von Diversitäten bei mir selbst und bei anderen geebnet und mir somit auch selbstbestimmt zugemutet werden.

Ein herausfordernder Aspekt im Kontext der Supervision/Coaching ist, dass das Gegenüber die eigene Genderidentität selbst bestimmt und ich als Supervisor:in somit reagieren bzw. mich dazu verhalten muss. Dies kann von mir als unzumutbar oder als überzogene Ansprüche gelesen werden und somit Unmut, Ärger oder Unverständnis auslösen. An dieser Stelle lohnt sich eine Auseinandersetzung mit der Ursache der entstandenen Emotionen bei mir selbst. Ein häufiger Grund ist der in der Sozialisation eingeübte Blick der Zweigeschlechtlichkeit. Unsere Gesellschaft und unsere Kernfamilie hat uns in der Annahme aufgezogen, dass es zwei unterschiedliche und unveränderbare Geschlechter (Mann und Frau) gibt und dieses von außen anhand körperlicher Merkmale vom Gegenüber abzulesen ist. Diese Kategorisierung lässt uns unsere ohnehin schon komplexe Welt einfacher erscheinen, entspricht jedoch nicht der komplexen Wirklichkeit. Wir sprechen hier also von unbewussten, fest verankerten und leiblich festgeschriebenen Geschlechts- und somit Persönlichkeitszuschreibungen, mit denen wir alle groß geworden sind.

Im intersektionalen Sinne kann ich dies freilich nicht nur auf das Geschlecht, sondern auch auf andere Dimensionen wie ethnische Herkunft beziehen. Es gehört also zum Leben dazu, dass ich in Schubladen und Kategorien denke. Diese zu hinterfragen und mich somit auch mit meiner eigenen Biographie auseinanderzusetzen, gehört zum Reflexionsprozess genauso dazu, wie das Bewusstmachen von Vorurteilen, wenn sich diese in mir zeigen oder ich diese ausagiere.

Beim Hinterfragen und Reflektieren meiner eigenen Geschlechtsidentität als cis Frau\*, komme ich im Alltag immer wieder zu Gedanken oder Annahmen, die von Vorurteilen geprägt sind. Dabei hilft es mir, zu akzeptieren, dass ich nun mal mit bestimmten Denkmodellen und Kategorien aufgewachsen bin und noch immer in einer Welt lebe, die durch Vorurteile, Benachteiligung und Diskriminierung bestimmter Personengruppen und Ungleichbehandlungen zu Machterhaltungszwecken aufgrund des Geschlechts/Gender (Sexismus), aufgrund der ethnischen Herkunft (Rassismus) usw. geprägt ist. Das zeigt mir also, wie stark mich meine eigene Sozialisation und der gesellschaftliche Blick fortwährend prägt.

Wie oben beschrieben, braucht es zur Erweiterung der Genderkompetenz neben dem Wissen, das aneignet wird, auch die Reflexion der eigenen (Gender)Identität. Nach dem Modell der "4-Layers of Diversity" verorte ich mich selbst als weiße, deutsche, nicht körperlich oder geistig beeinträchtigte cis Frau\* mittleren Erwachsenenalters. Durch diese Zugehörigkeiten habe ich eine Vielzahl an Privilegien und erlebe strukturelle Benachteiligungen aufgrund meines Frau\*-Seins und meiner ostdeutschen Herkunft (als in der DDR geborene Person). Als Supervisorin möchte ich mir diese Privilegien und Benachteiligungen bewusst machen und reflektieren, inwieweit ich mich damit von meinen Supervisand:innen unterscheide.

Mit Betrachtung meiner Privilegien und Vorteile als weiße, deutsche, nicht körperlich oder geistig beeinträchtigte cis Person mittleren Erwachsenenalters schleicht sich bei mir der Gedanke ein, dass ich ja nichts dafür kann, in welche Kategorien ich hinein geboren wurde und welche Privilegien damit einhergehen. Ich spüre ein schlechtes Gewissen, auch ein Gefühl von Schuld und Verantwortung, weil ich Vorteile habe, die andere nicht haben. Ich spüre tatsächlich Angst, etwas zu verlieren, etwas nicht mehr zu haben, was vorher selbstverständlich war. Deswegen möchte ich mich damit nur ungern auseinandersetzen und würde diese Gefühle lieber verdrängen oder zumindest aufschieben. Außerdem vermute ich, dass es vielen Menschen in meinem direkten Umfeld auch so geht. Dieser Gedanke ist für mich jedoch nur kurz tröstlich, weil andererseits damit einhergeht, dass ich zu einer privilegierten Mehrheit in der Gesellschaft gehöre und das führt für mich erst recht dazu, meine Ansichten und Haltungen zu hinterfragen.

Wie gehe ich nun mit meinen Gefühlen der Schuld und Verantwortung um? Diese Frage kann sich nur jede Person (natürlich gern unter Zuhilfenahme von Unterstützung) selbst beantworten. Was jedoch aus meiner Sicht unweigerlich dazu gehört ist, dass es weh tut, mich meiner eigenen Verantwortung zu stellen und zu erkennen, an welchen Stellen ich zu Benachteiligung und Diskriminierung beitrage. Und es ist in Ordnung, dass es weh tut und dass die Reflexion dazu ein lebenslanger und nicht abgeschlossener Prozess ist, weil sich nur so Machtverhältnisse verändern lassen. Wie schon bei der Durchsetzung des Frauenwahlrechts in Deutschland gesehen, braucht es neben der Selbstermächtigung nicht-privilegierter Personen eben auch den Umstand, dass sich privilegierte Personen auf die anderen Haltungen und das Hinterfragen einlassen, sodass ein wirklicher Wandel und somit mehr Gleichberechtigung erzielt werden kann. Nicht zuletzt erleben ja eben viele Personen aufgrund ihres trans Seins, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer ethnischen Herkunft usw. Diskriminierungen, die Verletzungen hervorbringen, die im Vergleich zu meinem Erleben, in der Regel weitaus einschneidender und gravierender sind.

In meiner Rolle als Supervisorin möchte ich somit im Blick behalten, welche Privilegien ich im Vergleich zu meinen Supervisand:innen habe und sensibel mit den dahinterliegenden Machtverhältnissen umgehen. Dazu gehört für mich, als Zugehörige einer privilegierten Mehrheit, gendergerechte Sprache zu nutzen. Wie oben ausgeführt, reproduzieren Menschen mit ihren Handlungen Benachteiligungen und Diskriminierungen. Mit meiner Haltung und meinem Sprachgebrauch möchte ich Personen und deren Identität sichtbar werden lassen und deren berechnete Existenz anerkennen und somit weniger Diskriminierungen produzieren.

Das Praxisbeispiel in Kapitel drei weist auf eine weitere Herausforderung hin, wenn wir gendergerechte Sprache benutzen: es können nämlich Fehler entstehen. Im Verlauf der Einzelsupervisionssitzung hatte sich herausgestellt, dass der Supervisand keinen groben Fehler gemacht hat, sondern die Ansprache mit dem falschen Pronomen ein Versehen war und dass es vielmehr um die dahinterliegende Haltung des Beraters ging. Trotzdem besteht die potentielle Gefahr, etwas falsch zu machen, einen Fehler zu begehen. Zumal nur die jeweilige Person selbst bestimmen kann, welche Genderzugehörigkeit richtig ist und welche die richtigen Pronomen sind. Vielleicht entsteht dadurch manchmal das Gefühl, wie auf Eierschalen laufen zu müssen, damit ich als Supervisorin ja nichts falsch mache. In diesem Zustand bin ich als Supervisor:in gehemmt, weil ich Fehler vermeiden will. Und wenn ich doch wieder feststelle, etwas nicht richtig gemacht zu haben, kann schnell der Impuls entstehen, es doch ganz mit der gendergerechten Sprache sein zu lassen, dann könnte ich auch keine Fehler machen, so die Annahme.

Somit stellt sich hier recht offensichtlich die Frage nach dem Umgang mit Fehlern, nach der Fehlerkultur von mir als Supervisor:in. Wie gehe ich generell als Supervisor:in mit Fehlern um? Was passiert da bei und in mir? Ich als Supervisor:in müsste doch in meiner Tätigkeit mit dem Erlernen einer gewissen Fehlerkultur und der Reflexion von Grenzüberschreitungen besonders gut umgehen können. Darf ich mir dann selbst Fehler erlauben?

Angenommen diese Frage, ist mein Anliegen an meine Supervisor:in im Rahmen meiner Kontrollsupervision. Wie würde sie:er sich der Frage nähern? Voraussichtlich würde sie:er meine stark urzentrierte Frage in einem behutsamen Prozess zur Dezentrierung überführen. Wir würden sicherlich herausarbeiten, welche Emotionen bei mir entstehen, wenn ich Fehler mache und so meine eigentlichen Befürchtungen und Ängste offenlegen. Nachdem wir durch das Dickicht meiner Selbstverurteilung hindurch wären, würde ich meine Annahme hinterfragen, dass ich ja alles richtig machen müsste, weil ich ja wüsste, wie es geht und mich nur genug anstrengen müsste. Was voraussichtlich übrig bliebe, wäre meine Befürchtung, von anderen verurteilt zu werden. Die Angst, in eine Ecke gedrängt zu werden, als Person gesehen zu werden, die andere Personen nicht würdig behandelt und somit eigentlich auch für die Konsequenzen geradestehen muss. An dieser Stelle würde sich vielleicht auch mein Gefühl der Verantwortung oder der Schuld wieder melden.

Inmitten dieser Dezentrierung würde mir das Wort "Verantwortung" jedoch im Kopf bleiben und mich dazu bringen, mich selbst zu fragen, für was ich eigentlich als Supervisor:in im Rahmen meiner Tätigkeit tatsächlich verantwortlich bin. Tatsächlich bin ich verantwortlich, den Prozess entlang der Fragestellungen bzw. der Anliegen meiner Supervisand:innen zu gestalten und arbeitsweltliche Problemlagen gemeinsam zu reflektieren. Hierbei biete ich als Supervisor:in meine Assoziationen und Eindrücke den Supervisand:innen an, die dann selbst entscheiden, welche Aspekte hilfreich sind und welche nicht. Es bedarf somit einer stetigen Aushandlung zwischen den Beteiligten. Innerhalb dieses Settings entsteht eine gewisse Verbindung zwischen Supervisor:in und Einzelperson bzw. Team in einem geschützten (weil abgegrenzten) Raum. Hier können Dinge gesagt werden, die man "draußen" nicht sagen würde, es besteht das Vertrauen in die Einhaltung der Schweigepflicht, dies gewährleistet auch eine Art von Schutz der:des Supervisand:in durch die:den Supervisor:in. Indem ich für den Schutz einer Person Sorge, entsteht jedoch auch ein

gewisses Machtgefälle, weil ich sehr viel mehr Dinge über meine Supervisand:innen erfahre, als ich über mich preisgebe.

Spätestens an diesem Punkt würde ich im Rahmen meiner Kontrollsupervision bemerken, dass die Fehlerkultur nicht unbedingt die beste Freundin der Macht ist. Ebenso würde ich feststellen, dass eine gewisse Machtposition reflektiert werden muss, weil es sonst zu einer Schiefelage kommen kann, bei der ich als Supervisor:in in die Rolle der Übermächtigen oder Allwissenden kommen könnte. Und so würde sich mir zeigen, dass meine Fehler mir und meinen Supervisand:innen helfen, auf Augenhöhe zu bleiben und sich selbst, wie auch meinen Supervisand:innen, Fehler zu erlauben und einzugestehen, die ich als Mensch ohnehin häufig mache und diese auch mit aller Anstrengung nicht gänzlich zu vermeiden sind. Außerdem würde ich erkennen, dass ich durch Fehler erst überhaupt zur Reflexion komme und mich dadurch weiterentwickeln und wachsen kann. Und so wären wir am Ende der Kontrollsupervision bei der Akzeptanz meiner Fehlbarkeit, die mich dann wieder erleichtert aufatmen lässt und die mich dazu bringt, in Zukunft gemeinsam mit meinen Supervisand:innen die Eierschalen anzuschauen (und nicht darauf laufen müsste), zu würdigen und damit etwas Neues zu gestalten.



## 6. Aktuelle Strategien zu gendergerechter Sprache

Bei der gendergerechten Sprache geht es um die richtige und angemessene Beschreibung von Frauen\* und Männern, von transidenten, intersexuellen und nicht-binären Personen in ihrer Vielfalt von Identitäten (Gugolz, 2014, Seite 2). Dabei ist es nicht nur wichtig, ob die Personen korrekt benannt werden, sondern auch, dass sie als gleichwertig benannt und dargestellt werden, um nicht in diskriminierende Darstellungen zu verfallen und somit die jeweilige Genderidentität, die nur die Person selbst definieren kann, zu wahren.

Es gibt nicht die eine, richtige Form oder Schreibweise, es gibt verschiedene Möglichkeiten der gendergerechten Sprache und Schreibweise mit Vor- und Nachteilen und diese sind weiterhin im Wandel begriffen. Dabei geht es um die eigene Verortung der betreffenden Person, z. B. bei der Wahl der Pronomen. Es ist jedoch auch sinnvoll und im Sinne der Diversität, Menschen mit Beeinträchtigungen mitzudenken und z.B. bei der Schriftsprache die Besonderheiten von Vorleseprogrammen zu berücksichtigen, um einen barrierearmen Zugang zu schaffen.

Einerseits gibt es die Möglichkeit genderinklusiv zu sprechen bzw. zu schreiben (Hornscheidt, Sammla, 2021, Seite 28), dabei denke und spreche ich alle Gender mit (transident, nicht-binär, weiblich, männlich usw.) und kann dafür verschiedene Sonderzeichen nutzen.

Andererseits gibt es auch die genderfreie Sprech- oder Schreibweise, bei der wir versuchen, das Gender nicht zu benennen. Im vorliegenden Text dürfte aufgefallen sein, dass ich zum Teil die genderfreie Schreibweise genutzt habe (z.B. "Person" oder "Mensch").

Genderinklusive Sprache kommt aktuell häufiger vor und hierbei gibt es verschiedene Möglichkeiten der Sprech- und Schreibweise, sodass sich alle Personen angesprochen fühlen. Die Sonderzeichen werden jeweils mit einer kurzen Unterbrechung des Wortes, dem sogenannten Glottisschlag, ausgesprochen. Sie sind m.E. eine aktuell gute Lösung als symbolischer Platzhalter, der darauf hinweist, dass es eben nicht nur männliche und weibliche Personen gibt, sondern auch nicht-binäre, transidente usw.

Beispiele für genderinklusive Benennungen:

* (Sternchen/Stern)	Supervisor*in
_ (Unterstrich)	Supervisor_in
: (Doppelpunkt)	Supervisor:in

Es gibt auch die Möglichkeit, das jeweilige Sonderzeichen direkt an den Wortstamm zu hängen, also z.B. Supervis\*orin. Damit wird deutlich gemacht, dass es um die Person und die Handlung geht und die Genderzugehörigkeit dem nachrangig eingeordnet wird.

Zum Teil wird das Sternchen \* auch an Formen angehängt (z.B. Frau\*), dies betont die Erweiterung des Begriffs Frau. So habe ich in dem vorliegenden Text die Form Frau\* genutzt, wenn eben nicht nur die "Frau" im Sinne der Zweigeschlechtlichkeit oder Polarität gedacht wird, sondern auch Personen gemeint sein sollen, die sich selbst als Frau\* verstehen.

Das Binnen-I (z.B. SupervisorInnen), Doppelnennungen (Supervisorinnen und Supervisoren) und auch der Schrägstrich (Supervisor/innen) werden zum Teil als veraltet angesehen und aktuell weniger häufig genutzt, da diese drei Formen auf der Zweigeschlechtlichkeit beruhen und somit davon ausgehen, dass es nur männliche und weibliche Personen geben würde. Es steht natürlich trotzdem jeder Person frei, das Binnen-I, Doppelnennungen oder den Schrägstrich zu nutzen.

Bei dem Versuch nur die weibliche Form zu nutzen (auch mit dem Hinweis, dass alle Gender gemeint sind), hat sich gezeigt, dass diese Form, wie auch die durchgängige Nutzung der männlichen Form, nicht die Wirklichkeit abbildet (Braun, Sczesny, Stahlberg, 2005).

Bei schriftlichen Anreden von Personen kommt aktuell wiederum häufiger eine genderfreie Form vor, also z.B. "Guten Tag" oder "Sehr geehrtes Team".

Außerdem kann auch der komplette Name genutzt werden, also z.B.: "Guten Morgen Malik Hofmann"

Generell ist die Nutzung des Vor- und/oder Nachnamens hilfreich, der Name kann auch statt der Pronomen genutzt werden. Wenn wir also z.B. nicht wissen, welches Pronomen die betreffende Person nutzt.

In der Nutzung von Pronomen gibt es einige grundlegende Faktoren, die sich berücksichtigen lassen (Hübscher, 2016):

Da nur die Person selbst ihr Gender bestimmen kann, kann ich dies und auch die Wahl der Pronomen nicht von außen ablesen. Im Laufe des Lebens sind Pronomen außerdem veränderbar, deshalb frage ich nach, welche Pronomen ich nutzen kann.

Es gibt eine Vielzahl an neuen Wortschöpfungen, sogenannte Neopronomen, um sich nicht für "er" oder "sie" entscheiden zu müssen. Diese können z.B. sein: "Xier", "Hen", "Dey", "Ksie" oder "Ens".

Die hier formulierten Strategien sind nur ein Abriss, es gibt noch weitere, sich ständig weiter entwickelnde Möglichkeiten, die hier nicht vollständig aufgelistet werden können. Weitere Möglichkeiten der genderinklusive oder anderen genderfreien Sprech- und Schreibweisen (z.B. auch bei der Anrede in Briefen) finden sich in den Texten im Literaturverzeichnis dieser Arbeit.

## 8. Fazit

Eingangs stellte ich mir die Frage, wie ich meine Identität als Frauenforscherin und Interessierte an gendergerechten Themen mit meiner neuen Profession und Identität als Supervisorin verbinden kann und an welchen Stellen die Wahrung der Genderidentität von Personen mittels der Sprache eine Rolle in der Supervision spielt.

Die Nutzung gendergerechter Sprache war und ist generell Ausdruck und Selbstbezeichnung von Personen, die Gerechtigkeit und Gleichberechtigung aller Menschen unabhängig eines Geschlechts erzielen möchten und um die selbstdefinierte Identität von Menschen zu wahren.

Dass Geschlecht/Gender eine konstruierte Strukturkategorie ist, zeigt uns der Blick in die Geschichte der Frauenbewegung und der damit einhergehenden Veränderungen von Definitionen von Geschlecht/Gender. In Bezug auf gendergerechte Sprache kamen im Verlauf der letzten Jahrzehnte Sprech- und Schreibweisen (Sternchen, Unterstrich) auf, welche die verschiedenen Gender sichtbar machen sollten. Das Wissen um diese Entwicklung ist für mich als Supervisorin nützlich und hilft mir zu verstehen, warum es für einige Menschen und somit auch Supervisand:innen wichtig ist, überhaupt gendergerecht angesprochen zu werden.

Im Praxisbeispiel hat mein Supervisand erkannt, dass es bei der Ansprache um die Anerkennung der Identität von Personen geht. Während der Supervisionssitzung konnte der Supervisand herausarbeiten, wie er gut mit den Fallstricken bei der Verwendung gendergerechter Sprache umgehen kann: bei Fehlern, die unweigerlich passieren können, kann sich das Gegenüber entschuldigen, vielmehr geht es aber um die Haltung des Gegenübers in Bezug auf die Anerkennung der Genderidentität. Es ist eine Form der Wertschätzung, wenn das Gegenüber bei Unsicherheit nach der Genderzugehörigkeit und der Verwendung der Pronomen fragt. Außerdem konnte ich anhand des Praxisbeispiels erkennen, dass sich in den letzten zwei bis drei Jahrzehnten dementsprechend Beratungsstellen und Projekte etabliert haben, die Angebote für Personen in Bezug auf Genderidentität und sexuelle Orientierung geschaffen haben, womit sich hier auch ein neues Feld mit zunehmenden Bedarf an Supervision/Coaching ergeben hat. Als Supervisorin ist es hierbei für mich nützlich, die grundlegende Haltung und die Ziele der jeweiligen Organisation zu kennen.

In Bezug auf die vielzähligen weiteren Arbeitsfelder, in denen Supervision/Coaching verortet ist, möchte ich als Supervisorin generell in der Rückkopplung mit meinen Supervisand:innen sein, ob die gewählten Worte und Ausdrucksweisen innerhalb der Supervisionen richtig sind, um so zutreffend wie möglich über einen Gegenstand zu sprechen. Dabei ist mir bewusst, dass je nach Wahl der Worte und Sprache, unterschiedliche Szenen im Kopf, sowohl bei Supervisand:innen, als auch bei mir, entstehen. Diese Sensibilität und stetige Rückkopplung möchte ich mir als Supervisorin erhalten und weiter ausbauen, damit ich Supervisand:innen dienlich sein kann. Somit ist für mich die gendergerechte Nutzung von Sprache generell in Supervision/Coaching mitzudenken. Nicht zuletzt beschäftigen sich Organisationen und Unternehmen ohnehin mit dem Thema der Gleichbehandlung ihrer Mitarbeitenden (z.B. Diversity Management), sodass auch im Rahmen von Supervisionen oder Coachings mit Führungskräften oder Organisationen dies zum Thema werden kann. Dabei ist es für mich hilfreich, die Hintergründe und gesetzlichen Regelungen zu kennen.

Grundsätzlich ist es für mich als Supervisorin sinnvoll, mir einerseits Wissen über die aktuelle Sicht auf Genderidentitäten angeeignet zu haben (z.B. die aktuelle Verwendung verschiedener Pronomen) und andererseits mich schon als Person selbst mit der eigenen Genderidentität befasst zu haben, damit innerhalb der Supervisionen nicht meine eigenen Affekte in den Vordergrund treten. So kann ich als Supervisor:in mit Hilfe einer integrierten und reflektierten Genderidentität gegenüber den Supervisand:innen hilfreich sein und deren Integrität wahren. Zusätzlich entwickelt sich dabei bei mir eine erweiterte Diversitätskompetenz.

In der Auseinandersetzung mit meiner eigenen Fehlerkultur als Supervisorin zeigte sich mir, dass mir Fehler unweigerlich passieren und diese mich dazu bringen, zugleich auf Augenhöhe mit meinen Supervisand:innen zu bleiben und auch der Reflexion meines eigenen supervisorischen Handelns dienen.

Bei der Beschäftigung mit den aktuell verschiedenen Strategien zur Nutzung gendergerechter Sprache hat sich herausgestellt, dass es nicht die eine, richtige Form oder Ausdrucksweise gibt. So gibt es verschiedene Möglichkeiten gendergerecht zu sprechen oder zu schreiben. Nur die Person selbst kann bestimmen, welche Ansprache richtig ist. Ich als Supervisorin möchte also bei Unsicherheiten in Bezug auf die Ansprache meine Supervisand:innen selbst danach fragen und kann davon ausgehen, dass dies eine Wertschätzung für mein Gegenüber ist.

Für mich als Supervisorin, die auch Frauenforscherin und Sozialarbeiterin ist, ist somit der Anhaltspunkt und zugleich das Ziel bei der Verwendung gendergerechter Sprache im Supervisionskontext, die Würde und Integrität und somit auch die einzigartige, individuelle und selbst bestimmte (Gender)Identität der Supervisand:innen und Coachees anzuerkennen und zu diese wahren.

Ich möchte mit einem Zitat von Barbara Ann Teer schließen:

*“We dress a certain way. We walk a certain way. We talk a certain way. We paint a certain way. We make love a certain way, you know? All of these things we do in a different, unique specific way that is personally ours (...)”*

Barbara Ann Teer, Gründerin des National Black Theatre in Harlem

## Begriffsverzeichnis

Um die Strukturkategorie Geschlecht zu beschreiben, beziehen wir uns auf die Geschlechtsidentität von Menschen.

Wir können hierbei von dem Begriff **“Sex”** sprechen, der biologische Geschlechtsaspekte berücksichtigt. Das biologische Geschlecht wird bei der Geburt zugewiesen und als männlich, weiblich, inter, offen oder divers bezeichnet. Menschen, die eine Variation an körperlichen Geschlechtsmerkmalen aufweisen, werden als **“Intergeschlechtlich”** (oder nur “Inter”) bezeichnet.

Der Begriff **“Gender”** bezeichnet die sozialen Aspekte von Geschlecht, die also gesellschaftlich geprägt sind und während des Lebens einsozialisiert werden. Diese Aspekte definieren somit die soziokulturell und individuell erlernte Geschlechtsrolle.

Ich benutze im Text statt des Begriffs “Geschlecht” das Wort **“Gender”**. Auf Grundlage der Queer Theory gehe ich davon aus, dass Geschlecht/Gender sozial hergestellt und nicht biologisch vorgegeben oder determiniert ist.

Von **“cis Identität”** sprechen wir, wenn “Sex” und “Gender” übereinstimmen. Das biologische Geschlecht entspricht also dem soziokulturellen Geschlecht.

Wenn “Sex” und “Gender” nicht übereinstimmen, sprechen wir von **“trans Identität”**. So hat eine Person z.B. bei der Geburt das biologische weibliche Geschlecht, aber das soziale Geschlecht eines Mannes (in diesem Fall trans Mann).

Wenn sich Menschen nicht als exklusiv weiblich oder exklusiv männlich definieren, beiden oder keiner Geschlechtskategorie angehören, sprechen wir von einer **Non-Binären oder Nicht-Binären Identität**.

Der Begriff **“Queer”** kann als Synonym für Non-Binär stehen, erstreckt sich aber noch weiter hin zur vielfältigen sexuellen Orientierung von Menschen.

Die **“Transition”** bezeichnet die körperliche Geschlechtsangleichung mit Hilfe von medizinischen Eingriffen. Dies ist zum aktuellen Zeitpunkt in Deutschland über das Transsexuellengesetz aus dem Jahr 1980 geregelt (“Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen”) und wurde 2020 mit der Möglichkeit des Geschlechtseintrags “divers” ergänzt. Ein TSG-Verfahren dauert zwischen fünf und zwanzig Monaten. Es erfordert einen Antrag beim Amtsgericht und zwei psychiatrische Gutachten, bevor es zu einer richterlichen Entscheidung kommt. Es kostet durchschnittlich 1.868 Euro. Im August 2023 hat die Bundesregierung Deutschland das neue Selbstbestimmungsgesetz verabschiedet, das voraussichtlich ab November 2024 in Kraft treten soll (BMFSFJ, 2023).

**“BIPoC”** ist der Begriff und die Selbstbezeichnung von Menschen, die rassistisch diskriminiert werden. Das “B” steht für Black, das “I” für Indigenous (Indigen) und “PoC” steht für People of Colour.

**“Frauen\*”** als Schreibweise mit dem Sternchen betont die Erweiterung des Begriffs Frau. So habe ich in dem vorliegenden Text die Form Frau\* genutzt, wenn eben nicht nur die “Frau” im Sinne der Zweigeschlechtlichkeit oder Polarität gedacht wird, sondern auch Personen gemeint sein sollen, die sich selbst als Frau\* verstehen.

## Literaturverzeichnis:

- Abdul-Hussain, Surur; Baig, Samira (Hg.) (2009): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. 1.Aufl. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandles AG
- Abdul-Hussain, Surur (2012): Genderkompetenz in Supervision und Coaching. 1.Aufl. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, S.166-193
- Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.) (2010): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden. 3.Aufl., S. 49-55
- BMFSFJ (2023): Infopapier. Einführung eines Selbstbestimmungsgesetzes in Bezug auf den Geschlechtseintrag. Berlin [BMFSFJ-Infopapier](#) verfügbar am 14.12.2023
- Bock, Jessica (2021): Schwangerschaftsabbruch in der SBZ/DDR, in: Digitales Deutsches Frauenarchiv, [Schwangerschaftsabbruch in der SBZ/DDR | Digitales Deutsches Frauenarchiv \(digitales-deutsches-frauenarchiv.de\)](#), verfügbar am 21.12.2023
- Bock, Jessica (2023): Die Prostitutionsdebatte innerhalb der neuen Frauenbewegung, [Die Prostitutionsdebatte innerhalb der neuen Frauenbewegung | Digitales Deutsches Frauenarchiv \(digitales-deutsches-frauenarchiv.de\)](#), verfügbar am 22.12.23
- Braun, F.; Sczesny, S.; Stahlberg, D. (2005): Cognitive effects of masculine generics in German: An overview of empirical findings. In: Communications, S. 1–21. 10.1515/comm.2005.30.1.1, verfügbar am 12.12.2023
- Busse, Stefan; Tietel, Stefan (2018): Mit dem Dritten sieht man besser. Triaden und Triangulierung in der Beratung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. 1. Auflage. Suhrkamp Verlag
- Digitales Deutsches Frauenarchiv (2019): DDR-Frauenpolitik entdecken. [DDR-Frauenpolitik entdecken | Digitales Deutsches Frauenarchiv \(digitales-deutsches-frauenarchiv.de\)](#) verfügbar am 14.12.2023
- En, Boka; Humer, Tobias; Petričević, Marija; Ponzer, Tinou; Rauch, Claudia; Spiel Katta (2022): Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe. Wien: Gleichbehandlungsanwaltschaft. [Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe \(uni-graz.at\)](#) verfügbar am 14.12.2023
- Gardenswartz, Lee; Rowe, Anita (1998): Managing Diversity – A Complete Desk Reference and Planning Guide. New York

- Gemeinnütziger Verein Charta der Vielfalt e.V. (2023): Vielfaltsdimensionen – die sieben Dimensionen von Vielfalt. Berlin. [Vielfaltsdimensionen - Für Diversity in der Arbeitswelt \(charta-der-vielfalt.de\)](https://www.charta-der-vielfalt.de) verfügbar am 14.12.2023
- GESIS Data Archive (Hg.) (2021): The EU LGBTI II Survey. Wien. [GESIS-Suche: The EU LGBTI II Survey, 2019](https://www.gesis.org/) verfügbar am 15.12.2023
- Gugolz, Mireille; gggfon – Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (2014): Leitfaden Diskriminierungsfreier Kommunikation. Bern. [Leitfaden Diskriminierungsfreie Kommunikation \(zh.ch\)](https://www.gggfon.ch/) verfügbar am 14.12.2023
- Hornscheidt, Lann; Sammla, Ja´n (2021): Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Ein Praxis-Handbuch zu Gender und Sprache. 2.Aufl. Hiddensee: w\_orten&meer
- Hornscheidt, Lann; Sammla, Ja´n (2021): Sprachhaltung zeigen! Ein Argumentationsleitfaden für diskriminierungskritisches Sprechen und Schreiben. 1.Aufl. Hiddensee: w\_orten&meer
- Hübscher, Evianne (2016): Kommunikation rund um non-binäre Menschen. [Kommunikation rund um non-binäre Menschen | nonbinary.ch](https://www.nonbinary.ch/) verfügbar am 14.12.2023
- Krell, Getraude; Riedmüller, Barbara; Sieben, Barbara; Vinz, Dagmar (Hg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York. Campus Verlag (Einleitung und 1. Beitrag von Martin Fuchs)
- Schötz, Susanne (2023): Akteurinnen und Frauenorganisationen im Deutschen Kaiserreich, [Akteurinnen und Frauenorganisationen im Deutschen Kaiserreich | Digitales Deutsches Frauenarchiv \(digitales-deutsches-frauenarchiv.de\)](https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/), verfügbar am 22.12.23
- Sichtermann, Barbara (2009): Kurze Geschichte der Frauenemanzipation. Berlin: Verlagshaus Jacoby&Stuart
- Unger, Linda (2022): Weißsein und Rassismuskritik als Themen der Frauenbewegung ab den 1970er-Jahren – eine Bochumer Spurensuche, [Weißsein und Rassismuskritik als Themen der Frauenbewegung ab den 1970er-Jahren – eine Bochumer Spurensuche | Digitales Deutsches Frauenarchiv \(digitales-deutsches-frauenarchiv.de\)](https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/), verfügbar am 22.12.23
- Von Bargen, Henning (2021): Von Welle zu Welle. Schlaglichter auf die Geschichte des Feminismus. Böll.Thema, [Geschichte des Feminismus: Von Welle zu Welle ✓ Daten und Fakten \(boell.de\)](https://www.boell.de/) verfügbar am 14.12.2023



## **Eidesstattliche Erklärung**

Ich versichere an Eides statt durch meine eigene Unterschrift, dass ich die vorstehende Arbeit selbständig und ohne fremde Hilfe angefertigt und alle Stellen, die wörtlich oder annähernd wörtlich aus Veröffentlichungen genommen sind, als solche kenntlich gemacht habe.

Datum: 22.12.2023

Unterschrift:

