

Unter Frauen

„Unter Frauen“ bedeutet in diesem Workshop, dass wir uns damit beschäftigen, wie Frauen im Berufsalltag ihre Beziehungen untereinander gestalten, welche Vorzüge und Nachteile sie aneinander finden, welche Erfahrungen und Wünsche bestehen. Um diese Vielfalt zu ordnen, haben wir drei Felder identifiziert, deren Exploration wir für maßgeblich halten:

- Konkurrenz
- Kooperation
- Hierarchie

Diese Felder überschneiden sich natürlich. Dennoch gehen wir davon aus, dass jede dieser Perspektiven ertragreiche Handlungsoptionen eröffnet. Um genauer herauszufinden, wie es „Unter Frauen“ zugeht, stellen wir folgende Fragen:

1. Was machen Frauen untereinander anders als wenn Männer dabei sind.
2. Was ist für Frauen anders, wenn sie unter einer Frau als Chefin arbeiten, als wenn der Chef ein Mann ist.

Der Grund für die Konzentration auf diese Differenzierung ist folgender:

Frauen finden sich, gerade in den Bereichen Forschung und Technik, oft in überwiegend männlich besetzten beruflichen Umfeldern wieder. Sie wünschen sich Frauen herbei, als Teamkolleginnen, Chefinnen, Mitarbeiterinnen. Und sie machen die Erfahrung, dass die vage erhoffte Verbesserung nur teilweise eintritt, wenn sich ihr Wunsch erfüllt. Was außerdem eintreten kann, ist eine für die meisten Frauen wesentlich anstrengendere emotionale Dynamik, die viel Kraft kostet.

Daher wollen wir hier Informationen geben, Thesen und praktische Interventionen vorstellen, die die Zusammenarbeit von Frauen, gleich in welcher hierarchischen Konstellation klären und entspannen helfen. Damit wird, das ist unsere Erfahrung, sehr viel Energie frei, die Frauen dafür verwenden können, miteinander einflussreicher zu werden und ihre Arbeitsbedingungen ihren Bedürfnissen anzupassen.

Als theoretischen Rahmen für diese Unternehmung stellen wir das Modell vom Sozialkapital zur Verfügung, an dem einige der besprochenen Phänomene sich schlüssig erläutern lassen.

Die Thesen betreffend die spezifische Dynamik in Frauenkontexten haben wir in unseren langjährigen praktischen Erfahrungen erprobt.

Wir möchten Ihnen Beobachtungen und Überlegungen anbieten, die sich aus der supervisorischen Arbeit mit Frauenteamen kristallisiert haben, und die sich auf Thesen aus Pädagogik, Tiefenpsychologie und Kommunikations- bzw. Sozialisationsforschung stützen. Weitere Ansätze speisen sich aus der Erfahrung langjähriger Mitarbeit und Leitung in reinen Frauengruppen.

Gemeinsam haben wir praktische Erfahrung der Zusammenarbeit in jeder denkbaren Konstellation seit fast 30 Jahren. Systemische Beratung, Gruppendynamik und Sozialkapital haben sich für uns beide als praktikable Ansätze erwiesen, mit Gruppen zu arbeiten.

Was wir heute nur am Rande thematisieren, ist: Was bedeutet es eigentlich für Männer „Unter Frauen“ zu arbeiten. Diesen Aspekt werden wir gegebenenfalls in Ihren Fallbeispielen anhand von Ergebnissen der Differenzforschung behandeln. In gemischten Workshops gibt es dafür natürlich mehr Raum.

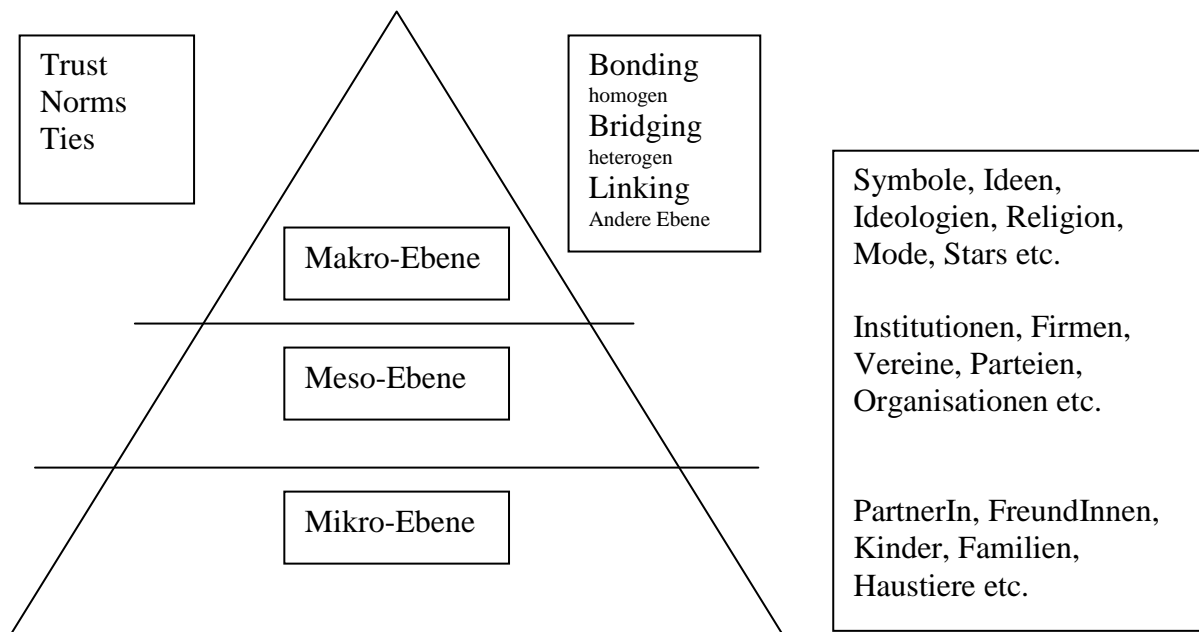
Sozialkapital: Sozialisation für Mikroebene

Um unserem Thema „Unter Frauen“ einen theoretischen Rahmen zu geben, der jeder Einzelnen eine effiziente Orientierung erlaubt, ziehen wir das Modell vom Sozialkapital heran. Der Begriff „Sozialkapital“ oder „soziales Kapital“ taucht erstmals 1983 auf, und zwar bei Pierre Bourdieu. Der Begriff wird aber zunächst im wissenschaftlichen Diskurs nicht aufgegriffen. Bourdieu bezeichnet damit „...die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens und Anerkennens verbunden sind; oder anders ausgedrückt, es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen“. [Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt: Sonderband 2) Göttingen. S. 183 – 198]

Noch eine kurze Anmerkung zur Messbarkeit und damit zur Definition von Sozialkapital: Messbar ist Sozialkapital mithilfe recht einfacher Fragen nach der **Anzahl und Qualität von Beziehungen, die eine Einzelperson zu ihren Umwelten hat**, denn das ist, kurz gesagt, die Definition von Sozialkapital bezogen auf eine Person. Sie können dann selber anhand des untenstehenden Modells ein Gefühl für die Verteilung Ihres persönlichen Sozialkapitals entwickeln.

Um auf eine Sozialkapital-Kennziffer aus allen drei Ebenen zu kommen, werden die Ergebnisse auf jeder Ebene miteinander durch Multiplikation verknüpft. Wenn es also auf einer Ebene eine Null gibt, bricht alles zusammen, das Gesamtergebnis ist dann Null. In der Studie zum OECD-Programm „Measuring Social Capital“ zeichnet sich ab, dass ein Wert von Null schon auf einer einzigen Ebene zu existenziellen Schwierigkeiten für die betroffene Person führt, ökonomische Not und Krankheit sind absehbar. Das heißt, dass wir einer Pflege unserer Beziehungen auf allen drei Ebenen immer Augenmerk schenken müssen, wenn wir gesund bleiben und erfolgreich werden wollen. Für Frauen bedeutet es auch meistens, dass sie ein paar Punkte von der Mikroebene in die Mesoebene verschieben sollten.

Das Sozialkapitalmodell schlägt für die Beziehungen der Einzelperson zu anderen Systemen drei Ebenen vor: Mikro-, Meso- und Makroebene



Die Mikroebene umfasst also unsere engsten persönlichen Beziehungen, die Mesoebene umfasst die Beziehungen zu gesellschaftlichen Gruppen und die Makroebene umfasst unsere nichtpersönlichen, symbolischen Beziehungen. Nun können Sie mit dem Spiel beginnen: Fragen Sie sich, auf welcher Ebene Sie in Ihrem derzeitigen Leben wie viele und wie intensive Beziehungen haben.

Wie bei allen Dingen, liegen Sie gut, wenn Sie weder zu wenig noch zuviel davon haben. Bei der Mikroebene sind Sie mit weniger als 5 arm dran, angeblich mit 8 ideal besetzt. Über 15 kriegen Sie Stress.

Die Ebenen sollten ausgewogen sein, ebenso die Intensität. Wenn das der Fall ist, sind sie glücklich, gesund und erfolgreich in unserer westlichen Gesellschaft. Wenn Sie auf einer Ebene eine Null haben, bricht das Ganze zusammen, denn die Ebenen verknüpfen sich durch Multiplikation. Lang andauernde zu niedrige oder zu hohe Werte machen krank. Das ist, kurz zusammengefasst, die Erkenntnis aus dem Measuring bisher.

Die Formel TNT bezeichnet die Grundbedingungen für Sozialkapital: Trust = Vertrauen, Norms = Regeln, Bonds = Bindungen. Die Begriffe Bonding, Bridging und Linking bezeichnen die Arten von Beziehungen, die wir aufnehmen. Bonding bedeutet Verbindungen innerhalb einer Gruppe herstellen, Bridging stellt Beziehungen zu anderen Gruppen auf derselben Ebene dar und Linking bezeichnet die Beziehungsherstellung in eine andere Ebene.

Hier noch ein Hinweis auf den Genderaspekt dieses Modells:

Wo sind wohl die meisten Frauen mit hohen, oft zu hohen Werten vertreten in diesem Messmodell? Natürlich in der Mikroebene und fast ebenso stark in der Makroebene.

Wo haben Frauen üblicherweise bedenklich geringe Werte? Bei den konkreten, engen und haltbaren Beziehungen zur und in der Mesoebene. Frauen investieren - aus den gesellschaftlichen Traditionen heraus, in denen wir sozialisiert sind - vorwiegend in die Mikroebene. Und sie lassen viel Energie in der Makroebene – sie sind es, die die Kirchen füllen und die weltlichen Konsumtempel, in denen es z.B. um Mode geht.

Hier beschäftigen wir uns damit, wie es in der Mesoebene „Unter Frauen“ zugeht. Frauen bringen in die Mesoebene der Betriebe und Organisationen Energien ein, die dort bislang fehlten, die aber eigentlich der Mikroebene entsprechen. Ihr Meso-Verhaltensrepertoire ist – je nach Background – mehr oder weniger begrenzt. Daher kommen Frauen im Berufsleben, in Organisationen und Betrieben mit den herrschenden – meist aus patriarchalen Kontexten gewachsenen – hierarchischen Regeln in Konflikt und sind im Berufsleben persönlich extrem verletztlich.

Eine interessante Metaphersprache bringt Bauer-Jelinek [Christine Bauer-Jelinek: Die helle und die dunkle Seite der Macht: Wie Sie Ihre Ziele durchsetzen, ohne Ihre Werte zu verraten: Ecowin Verlag, Salzburg 2009] in den Diskurs ein: Ihre Bilder von Haus, Markt, Burg, Tempel und erlauben eine Zuordnung, die erklärt, warum Frauen mit ihrem Verhaltensrepertoire oft in einen Bereich erfolgreich sind und im anderen Schwierigkeiten bekommen.

Grundregel:

- Bevor Sie Mobbing/Gemeinheit etc. vermuten, überprüfen Sie, ob es um ein Missverständnis ausgelöst von einem Verhalten aus dem Mikrorepertoire in der Mesoebene geht, bzw. ob Sie etwas „persönlich“ (Mikroebene, Haus) nehmen, was der „öffentlichen“ Person (Mesoebene, Burg/Markt) gilt.

Das Sozialkapital-Modell hilft Ihnen also sofort bei der Analyse von Stress in Berufsbeziehungen. Da Frauen historisch gesehen noch recht neu sind in der Welt der Mesoebene und hier anteilig auch noch sehr wenig Einfluss haben, macht es jedenfalls Sinn, die Meso- also Berufswelt als Entdeckungsreise von einem anderen Stern zu betrachten. Studieren Sie die Verhaltensweisen und die geltenden Regeln und lernen Sie die „Fremdsprache“. Je weniger Energie Sie auf der persönlichen Ebene verlieren – z.B. durch Kränkbarkeit und Verletztheit -, desto schneller können Sie sich auf die Konflikte und Verhandlungen einlassen, die Sie auf sich nehmen müssen, um Einfluss zu gewinnen, die Regeln zu ändern und diese Welt für Sie und alle anderen lebenswerter zu machen.

Wir haben in den Jahren einige Informationen zusammengetragen, die Frauen helfen zu verstehen, was geschieht, wenn sie miteinander beruflich in starke Beziehungsdynamiken geraten.

Wenn man Männer fragt, welche negativen Aspekte sie an Frauen in der Arbeitswelt wahrnehmen, bekommt man ungefähr folgendes zu hören:

Frauen nehmen alles persönlich. Sind schnell beleidigt/schnappen ein.

Frauen sind konfliktscheu/harmoniesüchtig. Aber wenn sie streiten, dann geht's auf Leben und Tod.

Auch viele Frauen bestätigen diese Wahrnehmungen. Wir empfehlen darauf zu sagen: Na und?! Was ist daran so schlimm? Diese Zuschreibungen mögen ja in Einzelfällen stimmen. Das Verhalten wird seine Gründe haben. Und dafür interessieren wir uns hier. Denn, wenn wir ein paar Hintergründe dieser Verhaltensweisen kennen, werden wir nicht mehr so streng mit uns sein und werden uns von diesen Zuschreibungen nicht mehr einschüchtern lassen. Wir werden erkennen, dass wir sie oft als Vorwürfe und Totschlagargumente serviert bekommen, die nur wirken, wenn wir uns dafür schämen, sie abwehren und leugnen.

In welcher Welt arbeiten wir?

Gehen wir zunächst einmal vom Gesamtkontext aus, in dem diese Wahrnehmungen gemacht werden und sehen wir uns die einzelnen Zuschreibungen und ihre Hintergründe an.

Der Gesamtkontext lautet: Die Berufswelt und Organisationen aller Art sind noch immer von Männern für Männer eingerichtete Institutionen, die letztlich ihre Vorbilder im Militärischen haben. Frauen sind dort historisch gesehen eine völlig neue Spezies, die noch nicht seit Jahrhunderten auf Befehlsketten und Regeln konditioniert ist. Daher haben es Frauen in Organisationen schwer und Organisationen haben es mit Frauen schwer. Aber Organisationen entwickeln sich, die Politik hat in den letzten Jahrzehnten die entsprechenden Vorgaben gemacht. Auch Frauen und Männer entwickeln sich und experimentieren mit den Repertoires der jeweils anderen Gruppe.

Wenn wir den Gesamtkontext im Rahmen des Sozialkapital-Modells sehen, so erkennen wir rasch, dass Frauen traditionell für die Mikroebene sozialisiert sind, und dass sie mit diesem Verhaltensrepertoire die Mesoebene ebenso bereichern wie irritieren. Die berühmte Soziale Kompetenz von Frauen ist die Frucht endlosen Zuständigseins für das Funktionieren der

Mikroebene. Allerdings wird Frauen in der Mikroebene eine andere, meist höhere Autorität zugebilligt als in der Mesoebene. Das heißt, ein Verhalten, das in der Mikrowelt selbstverständlich ist (z.B. „Management by Mama“), wirkt eventuell in der Mesowelt befremdlich und erweckt Widerstand. Auch die Sozialisation der Frauen untereinander ist nach wie vor mikroebenenorientiert, sodass ein weites Feld der Verwirrung für Beziehungen unter Frauen in der Mesoebene offen ist. Die Hierarchien sind in den verschiedenen Ebenen verschieden definiert. Wenn wir nicht sorgfältig darauf achten, was gerade angesagt ist, kommen wir in Teufels Küche. Wenn wir gar noch sprachlich die Abwertung unserer Verhaltensweisen als „Zickenkrieg“, „Stutenbissigkeit“, etc. übernehmen, tun wir uns selbst nichts Gutes.

Differenz der Genderdynamik

Die Mikroebene, also das „häusliche“ Umfeld, in das heute erwachsene Frauen sozialisiert wurden, hat immer noch als Ideal des Verhaltens von Frauen Kooperation gesetzt. Tabuisiert sind in Frauenkontexten der Mikroebene Konkurrenz und Macht. Diese Verhaltensformen, offen konkurrieren und offen Macht ausüben, sind für Frauen Tabu, sie sind den Männern vorbehalten. Der Effekt ist, dass Frauen, die miteinander konkurrieren, dies zumeist verleugnen, oft sogar vor sich selbst. Sie haben wenig Repertoire für Wettbewerb. Während z.B. reine Bubengruppen im Kindergarten versuchen, das schwächste Mitglied auszuschließen, sanktionieren Mädchengruppen das stärkste Mitglied. Auch im Erwachsenenalter ist es nicht anders: Männer legen in Gruppen als erstes ihren Rang untereinander fest. Frauengruppen hingegen versuchen Gleichrangigkeit der Mitglieder herzustellen. Was das im Berufsleben für Chefinnen von Frauengruppen heißt, ist leicht vorzustellen: Alle konkurrieren mit der Chefin und sind mit ihr wesentlich kritischer als sie mit einem vorgesetzten Mann wären. Kein Wunder also, dass viele Frauen in Führungspositionen sich lieber mit Männern umgeben. Die akzeptieren ihren hierarchischen Rang, wenn es der Frau gelingt, anfangs deutlich zu machen, dass sie der Chef ist.

Biologie – Hormone – Stress

Auch die Biologie steuert ihren Teil dazu bei, dass die Dynamik in Frauengruppen eine andere ist. Frauen entspannen sich im Stress durch Kommunikation. Adrenalin pusht Östrogen, und Östrogen pusht das Bindungshormon Oxytocin. (Bei Männern umgekehrt: Adrenalin pusht zwar Testosteron, Testosteron unterdrückt jedoch Oxytocin – wir kennen das „Abschalten“ der Männer, wenn es Stress gibt). Das heißt, Frauen versuchen in stressvoller Umgebung besonders kommunikative Settings herzustellen. Sie bringen Kaffee und Kuchen zur Sitzung mit, sie stellen Nähe her. Das

führt aber im Berufsleben automatisch zu Verwirrung, da dieses Verhalten aus dem Repertoire der Sozialisation für die Mikroebene kommt, und damit eine Nähe hergestellt wird, die in der Mesebene eventuell in einen Rollenkonflikt für die Frauen mündet und außerdem strukturierten Austausch erschwert.

Die böse Mutter – Tiefenpsychologie

Wenn es darum geht, dass zwei Frauen einen Konflikt austragen müssen, berichtet meist diejenige mit dem niedrigeren Rang oder Status (d.h. die Jüngere, Untergebene, keine Expertin etc.) von einer unheimlichen Angstblockade, die sie daran hindert, sich in diesen Konflikt zu begeben. Diese Blockade führt dazu, dass sich oft ganze Gruppen einer Chefin gegenüber wie gelähmt fühlen. Kampfschweigen und dicke Luft sind untrügliche Zeichen für diese Situation. Die Angst scheint in ihrer überwältigenden Tiefe völlig unangemessen, da sie sich meist lediglich auf einen imaginierten Wutausbruch oder eine sonstige nicht lebensgefährliche aber emotionale Reaktion wie z.B. Liebesentzug der „Stärkeren“ bezieht. Was passiert hier?

Die Tiefenpsychologie bietet ein Modell der Identitätsbildung an, das postuliert, dass die Tochter - im Gegensatz zum Sohn - ihre Identität nie von der Mutter ablösen muss, da die Tochter als weibliches Wesen mit der Mutter identisch ist und bleibt. Einen Konflikt mit der „Mutter“ zu riskieren, bedroht demnach also immer auch die Identität der erwachsenen Frau, zumal wir in Stresssituationen zur Regression neigen. Übertragen auf die Berufssituation eines auszutragenden Konflikts zwischen einer Frau und ihrer Chefin, bedeutet dieser seltsame namenlose Schrecken, dass die betroffene Frau sich aktuell mit der Tochter identifiziert, die sie einmal war und deren Existenz und Identität völlig von der Mutter abhängig war. Das heißt, im Konflikt mit einer als stärker empfundenen Frau kann es uns passieren, dass wir wieder zur „hilflosen“ Tochter werden. Daher ist es im Berufskontext unter Frauen besonders wichtig, auf sich selber und auf einander zu achten und einander gegebenenfalls darauf hinzuweisen, dass wir inzwischen groß und erwachsen sind und uns nichts Vernichtendes widerfahren wird, wenn wir uns an unsere Konflikte herantrauen. Wir müssen uns also täglich unserer Meso-Identität versichern, dann können wir auch Konflikte austragen ohne in endlos aufreibende eskalierende Emotionen verwickelt zu werden.

Frauen in leitender Position, die zum Führungsstil „Management by Mama“ neigen, lösen diese Dynamik am ehesten aus. Also macht es Sinn, falls Sie als Leiterin einer Frauengruppe plötzlich mit hartnäckigem Schweigen konfrontiert sind, einen Rahmen zu schaffen, in dem Kritik möglichst sachlich geäußert werden kann und unaufgeregt verarbeitet wird.

Sozialisation der Gefühle

Ein Ergebnis der weiblichen Sozialisation betrifft das Emotionsmanagement. Da Mädchen ermutigt werden, ihre Emotionen auszudrücken und ihnen gegebenenfalls freien Lauf lassen dürfen, kann die emotionale Dynamik auch in einer erwachsenen Frauengruppe um einiges heftiger und sichtbarer werden. Dazu kommt noch die Biologie – siehe oben: stärkere Bindungsbereitschaft führt natürlich auch zu stärkeren Emotionen im Konfliktfall.

Sozialisation der Sprache

Eine weitere Sozialisationsfolge betrifft den Kommunikationsstil. Frauen lernen indirekte Botschaften zu senden und zu entschlüsseln. Das kann in der Zusammenarbeit unter Frauen zu einer ausgesprochen angenehmen Kooperationserfahrung führen, wenn alle in der Gruppe es können. Alle „denken mit“ und machen, was nötig ist. Wenn jedoch eine Frau dabei ist, die – vielleicht weil sie unter Brüdern groß geworden ist, oder weil sie noch sehr jung ist (diese Sozialisation zur indirekten Kommunikation nimmt nämlich meiner Beobachtung nach ab), dann beginnt eine unangenehme Dynamik, weil es den indirekt kommunizierenden Frauen naturgemäß schwer fällt, eine klare Kritik auszusprechen oder Handlungsanweisungen zu geben. Die Frau, die nicht indirekt kommunizieren kann, gerät unter massiven Druck und hat wenig Chancen, herauszufinden was los ist.

Als Frau in einer Führungsposition ist es sehr hilfreich für Kooperationen, einen transparenten, direkten Kommunikationsstil zu kultivieren. Indirekte Handlungsaufforderungen lösen genau so oft Widerstand aus wie direkte, aber sie werden auch, vorwiegend von Männern, einfach nicht als Handlungsaufforderung wahrgenommen.

Was tun?

Nun fassen wir noch einige Stichworte für die Entwicklung von Veränderungsoptionen und eine Erweiterung des Handlungsspielraums zusammen. Welche Interventionen führen dazu, dass es unter Frauen in Organisationen einfacher wird? Welche Eigenschaften klären und entspannen die Beziehungsdynamiken? Wie funktioniert es am besten, das hohe Ideal von der Kooperation in den Arbeitsalltag zu retten?

Grundelegend gilt es, eine **berufliche Identität** zu entwickeln und zu pflegen:

- Wer bin ich gerade? Die private von der öffentlichen Person unterscheiden lernen
- Sich die (öffentliche) Mesoebenen-Identität, die Rollen und Funktionen immer wieder ins Bewusstsein rufen

Ein weiteres Erfolgskriterium ist **Transparenz**. Das bedeutet, die Dinge aussprechen und in geregelten Settings Informationen auszutauschen:

- klare Kommunikationsstrukturen einrichten
- direkt kommunizieren lernen
- vermeiden: automatisch und unaufgefordert „mitdenken“, bzw. „Mitdenken“ voraussetzen

Sich ein Herz fassen und **Mut** sammeln. Frühzeitig das anzusprechen, was nicht passt, spart

Aufregung:

- Für sich einstehen
- Kommunikationstechniken, wie etwa GFK (Gewaltfreie Kommunikation) lernen

Nicht zuletzt hilft es für ein gedeihliches Kooperationsklima, die Tugenden **Großmut** und **Gleichmut** zu pflegen:

- Sach- und Ergebnisorientierung entwickeln
- sich beruhigen lernen (Atem- und Entspannungstechniken)
- nicht einschnappen (oder nicht lange eingeschnappt bleiben), nichts a priori persönlich nehmen
- in Konflikten „übertreibende“ Sprache meiden (Superlative, Wörter wie „wahnsinnig“, „furchtbar“ u.ä.)

Wir haben auch die Erfahrung gemacht, dass unter Frauen ein ausgesprochen gutes Kooperationsklima hergestellt und gehalten werden kann. Hilfreich ist es, Reflexions- und Lernsettings für die nötigen Bewusstseinschritte und Skills in Anspruch zu nehmen, also Fortbildungen und Supervision in den Standardablauf zu integrieren.

Weiterführende und vertiefende Literatur:

Linda **Adams**, Elinor **Lenz**, und Thomas **Gordon**:

Frauenkonferenz. Wege zur weiblichen Selbstverwirklichung, Heyne Verlag 1999

Mats **Alvesson**, Yvonne Due **Billing**:

Understanding Gender and Organisations, SAGE Publications 1997

Joachim **Bauer**:

Das Gedächtnis des Körpers: Wie Beziehungen und Lebensstile unsere Gene steuern, Piper 2004

Christine **Bauer-Jelinek**:

Die helle und die dunkle Seite der Macht: Wie Sie Ihre Ziele durchsetzten, ohne Ihre Werte zu verraten, Ecowin Verlag 2009

Barbara **Berckhan**:

Die etwas gelassenere Art, sich durchzusetzen: Ein Selbstbehauptungstraining für Frauen, Heyne Verlag 2003

Cornelia **Edding**:

Einflussreicher werden. Vorschläge für Frauen, Gerling Akademie Verlag 2002

Carol **Gilligan**:

Die andere Stimme. Lebenskonflikte und Moral der Frau, DTV 1996

Christa **Rohde-Dachser**: Expedition in den dunklen Kontinent: Weiblichkeit im Diskurs der Psychoanalyse, Psychosozial-Verlag 2002

Deborah **Tannen**, Maren **Klostermann**:

Und so willst du rumlaufen? Gespräche zwischen Müttern und Töchtern - So verstehen sie sich besser, Mosaik bei Goldmann TB 2008

Margarete Neumann

Zieglergasse 28/12

1070 Wien

mobil: 06991-9573276

home: www.npool.at

Dr. Ursula Lengauer

Kohlmarkt 9/6

1010 Wien

mobil: 06991-9257565

home: www.besthelp.at/lengauer