

**Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen**  
**- Abteilung Münster -**

*Masterarbeit im Weiterbildungsstudiengang Supervision (M.A.)*

**Supervision mit Männern im „Frauenberuf“ Soziale Arbeit**  
**Erwartungen, Tabus, Widerstände und Übertragungen**

*vorgelegt von*

**Gerhard Weber**

*Matr.-Nr.:* 502771

*am:* 24. Februar 2011

*Erstleser:* Prof. Dr. Michael Ziemons

*Zweitleserin:* Dr. Michaela A.C. Schumacher

## Inhalt

1	Einleitung .....	2
2	Gender-Identität in unserer Gesellschaft .....	5
2.1	Rollenbilder im Wandel .....	6
2.1.1	In der Familie .....	7
2.1.2	In Schule, Ausbildung und Beruf .....	10
2.2	Stereotype, Normen und Idealisierungen .....	14
2.3	Konstruktion, Rekonstruktion und Dekonstruktion .....	17
2.4	Zwischenfazit .....	18
3	Männer-Rollen in sozialen Berufen .....	20
3.1	Berufsmotivation .....	22
3.1.1	Berufswahl im Sozialen .....	23
3.1.2	Erzieher .....	25
3.1.3	Sozialarbeiter .....	28
3.1.4	In der Praxis .....	31
3.2	Erwartungen und Schemata .....	33
3.2.1	Körperlichkeit / Kraft .....	34
3.2.2	Selbstverwirklichung .....	35
3.2.3	Bezahlung .....	37
3.3	Männer in Genderarbeit .....	38
3.4	Zwischenfazit .....	40
4	Supervision mit Männern und Frauen .....	42
4.1	Supervision in weiblich dominierten Professionen .....	44
4.1.1	Motivation für Supervision .....	45
4.1.2	Erwartungen und Tabus .....	45
4.1.3	Perspektiven .....	47
4.2	Supervisorin oder Supervisor? .....	48
4.2.1	Sicht der SupervisandInnen .....	49
4.2.2	Sicht der Supervisorin / des Supervisors .....	50
4.2.3	Widerstände und Übertragungen .....	51
4.3	Zweigeschlechtlichkeit als Thema in der Supervision .....	52
4.3.1	Individuell .....	53
4.3.2	Strukturell und institutionell .....	55
4.3.3	Chancen und Risiken .....	56
5	Fazit .....	58
	Literaturverzeichnis .....	59
	Anhang .....	64
	Interview Sozialarbeiter W. .....	64
	Interview Supervisor T. ....	64

## 1 Einleitung

Dem Thema der hier vorliegenden Masterthesis näherte ich mich seit dem Frühjahr 2010 von verschiedenen Seiten. Durch meine beruflichen Rollen als Erzieher, Sozialarbeiter und Supervisor geprägt und zusätzlich sensibilisiert durch die Auseinandersetzung in der biografischen Arbeit während des Studiums, in der ich diese berufliche Entwicklung als Mann im Berufsfeld sozialer Arbeit beleuchtete, wurde ich auch durch Gespräche, u.a. mit Mitstudierenden darauf aufmerksam, dass offenbar neben einer vordergründig „gesellschaftlich korrekten“ Haltung zum Thema immer wieder auch eine scheinbar nicht erklärbare, dennoch sehr wirksame andere (Erwartungs-) Haltung zwischen Männern und Frauen „mitschwingen“ scheint. So beschrieben mir beispielsweise Frauen, die seit langem mit ihren Männern verheiratet sind und in deren Partnerschaft scheinbar Themen wie „Macht und Ohnmacht“ bzw. „Oben und Unten“ geklärt seien, in Gesprächen von „seltsamen“ Verhaltensweisen ihrer Männer. Sie beobachteten, dass die Männer ein nicht spezifizierbares Unwohlsein beschleiche, sobald sie als Frauen sich aufmachten, ihre gesellschaftliche Reputation durch das Master-Studium zu verändern. Sollten hier andere „Erwartungsmächte“ am Werk sein, als wir es uns vorstellen wollen?

Ich stellte mir die Frage, ob hier verschiedene oder gar widersprüchliche Rollenzuschreibungen und –erwartungen gegenüber Männern und Frauen im Berufsfeld der Sozialen Arbeit wirksam sind und welcher Gestalt diese sein könnten. Welche sind offensichtlich und damit aussprechbar? Lauern geradezu unaussprechlich andere Themen dahinter? Und wenn ja, wäre es mir möglich, einen Beitrag zu leisten, für supervisorisches Handeln im abgedunkelten Feld nicht ausgesprochener bzw. aussprechbarer Erwartungen für etwas mehr Licht zu sorgen?

In der Vorbereitung dieser Thesis konnte ich allein bei der Nennung des Themas „Männer im ‚Frauenberuf‘ Soziale Arbeit“ in Unterhaltungen erhebliche emotionale Reaktionen bei Frauen wie auch bei Männern beobachten. Die mittelbaren und unmittelbaren Erfahrungen der Einzelnen aktivierten direkt die jeweils entwickelten Klischees und Rollenzuschreibungen, sowohl offen und direkt wie auch recht subtil. Offenbar ist auch heute, da die Debatte über die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern bereits so lange geführt wird, dieses Thema immer noch mit einem hohen Streit- und Reizwert verbunden.

Auf meiner Suche nach einem tieferen Blick hinter diese von mir vermutete Fassade beschäftige ich mich zunächst mit der Frauenbewegung, die im Laufe des langen Streites

für die Geschlechtergerechtigkeit ganz offensichtlich die Deutungsmacht für dieses Thema eroberte und deutlich weiterhin reklamiert. Als Beispiel dafür, dass diese Deutungsmacht auch für die „Männer“-Themen gilt, möchte ich hier anführen, dass das lange von verschiedenen Männerverbänden geforderte und zu Beginn der Jahres 2010 im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in der Abteilung 4 „Chancengleichheit“ neu gegründete Referat 408 „Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer“ durch Frau Dr. Angela Icken (BMFSFJ, 2010c), eine langjährig der Frauenbewegung verbundene<sup>1</sup> Referentin des BMFSFJ geleitet wird. Nach meiner Überzeugung wird es ihr nicht leicht fallen, mit angemessenem Nachdruck und mit dem notwendigen Vertrauen der „Zielgruppe“ männliche Themen zu vertreten. Ich bin davon überzeugt, dass ein tatsächliches Umdenken auch in den (noch immer vornehmlich männlich) gesellschaftlich und wirtschaftlich besetzten Machtpositionen nur möglich ist, wenn die dort mit Sicherheit vorhandenen Ängste der Männer angemessenen Raum und Ernsthaftigkeit im Umgang (anstatt polemischer Abwertung) erfahren können.

Eine politisch und fachlich geführte Debatte zur Enttraditionalisierung von Geschlechter- und Berufsrollen und eine Männerbewegung, die (im Schulterschluss mit Vertreterinnen der Frauenbewegung) Tabuthemen männlicher Identitätswendung aufdecken möchte, ist nach meiner Ansicht auch heute dringend notwendig und muss sich hier in deutlicher Abgrenzung zu den „verlassenen Vätern“, die aus einer tiefen eigenen Verletztheit voller Hass ausschließlich auf die „Täter-Frauen“ schauen, positionieren.

Meine nähere Beschäftigung gilt daher im zweiten Kapitel zunächst der geschichtlichen Entwicklung von Gender-Identität und den Möglichkeiten, die zukünftig in der geschlechtergerechten Ausgestaltung und tatsächlich auf Augenhöhe geführten Gender-Debatte entwickelt werden könnten.

Im dritten Kapitel richte ich den Blick, basierend auf dem gesellschaftliche (Selbst-) Verständnis der Berufsgruppen im sozialen Bereich auf die Aspekte der Berufswahl von

---

<sup>1</sup> aus dem Grußwort Fr. Dr. Icken für die Tagung 2004 des Weibernetzes: „Liebe Frauen, im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist Gleichstellungspolitik ein etablierter Schwerpunkt. 1979 wurde - mit einem Kraftakt - aus dem ersten ‚Frauenreferat‘ der ‚Arbeitsstab Frauenpolitik‘, um dann 1986 zur ‚Frauenabteilung‘, später zur ‚Gleichstellungsabteilung‘ zu werden. In diesen 25 Jahren hat sich eine enge Zusammenarbeit zwischen Frauenorganisationen und -initiativen und dem Ministerium entwickelt. Gute Informationen, informativer Austausch, ist seither der Treibstoff dafür, dass wirklich etwas erreicht werden kann. Ich denke, hier hat sich ein gesundes gegenseitiges Geben und Nehmen entwickelt.“ (Weibernetz, 2004)

Männern im sozialen Bereich und die von mir vermuteten, teilweise widersprüchlichen, Sichtweisen und Vorurteile.

Das folgende vierte Kapitel fokussiert schließlich die zusammengetragenen Ergebnisse auf die Auswirkungen im Handlungsfeld „Supervision mit Männern in ‚Frauenberufen‘“ und die damit verbundenen möglichen Fallstricke, Vermeidungen, aber auch Möglichkeiten in Bezug auf supervisorisches Handeln.

Die beiden Interviews, eines mit einem Supervisor dreier Kindergarten-Teams, in denen je ein Mann arbeitet, sowie das andere mit einem Mann im Team mit Frauen in der Sozialpädagogischen Familienhilfe, dienen neben der im Anhang befindlichen vollständigen Transkription in den Kapiteln drei und vier zur Veranschaulichung der vorgebrachten und an der Fachliteratur diskutierten jeweiligen Thesen.

## 2 Gender-Identität in unserer Gesellschaft

Der Unterschied zwischen Männern und Frauen wird seit etwa der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts differenziert in das biologische (sex) und das soziale (Gender) Geschlecht. Diese Unterscheidung macht die unveränderlichen, biologischen und von Geburt an bestehenden Merkmale in Abgrenzung zu den durch Sozialisation erlernten und gesellschaftlich tradierten geschlechtlichen Eigenschaften deutlich. Die Identität von Männern und Frauen, jeweils mit Blick auf die eigene personale Identität wie auch im Urteil über das jeweils andere Geschlecht, unterlag und unterliegt einem ständigen gesellschaftlichen Wandel. Die patriarchale männliche Vorherrschaft, gegen die seit etwa einem halben Jahrhundert die Frauenbewegung ins Feld zieht, entwickelte sich in der uns bekannten Form etwa mit der Industrialisierung und der sich seit da verfestigten Rollenverteilung. Die Rolle des Mannes entwickelte sich ab dieser Zeit hin zum alleinigen Familienernährer, der Erwerbsarbeit in deutlicher räumlicher Abkopplung von Zuhause nachging und für alle Belange außerhalb des Haushaltes und als Alleinverdiener für die Entscheidungen über die Verteilung der (finanziellen) Ressourcen zuständig war. Die Aufgaben der Frau konzentrierten sich auf die Versorgung des Haushaltes und die Aufzucht der Kinder.

Vergleicht man das Verhältnis von Männern und Frauen über diesen Zeit- (ca. 200 Jahre) und Lebensraum (westliche Industriegesellschaft) hinweg mit anderen Zeiten und Gesellschaften, wird schnell deutlich, dass diese gesellschaftlich entstandene Konstruktion geschlechtlicher Aufgaben- und Kompetenzverteilung nur ein kleiner Ausschnitt möglicher und bestehender Umgangsweisen der Geschlechter miteinander ist und so offenbar verändert werden kann und wird.

Heute werden in unserer Gesellschaft Begrifflichkeiten wie Gender und Geschlechtergerechtigkeit oft polarisierend und polemisch benutzt. Beispielhaft für eine heute bildende Meinung (und „Marschrichtung“) in der Genderdebatte sei hier der Wortlaut einer Zusammenfassung von Ergebnissen der Studie der Sinus Sociovision im Auftrag des Bundesfamilienministeriums genannt:

„Auffallend ist, dass junge gebildete Männer große Sorgen haben, ob sie einmal in einer stabilen, lang anhaltenden Partnerschaft leben werden. Unsicherheiten bestehen in Bezug auf Ansprüche, die Frauen an Männer als Partner und Vater haben. Männer gehen davon aus, dass Frauen in einer Partnerschaft bestimmend sind: Sie entscheiden über Anfang und Ende; sie diktieren Freizeitgestaltung, Wohnstil, Erziehungsziele,

Erziehungsstile u. a. Auch hier manifestiert sich die (narzistisch-paranoide?) Opferperspektive junger Männer heute. Denn auffallend ist, dass eine reziproke Perspektive zur subjektiven Befindlichkeit von Frauen in früheren Epochen kaum ausgeprägt ist. Die Männer leiden in ihrer subjektiven Befindlichkeit und fühlen sich in der Defensive: Die Frauen schreiben das Drehbuch und geben den Figuren eine Rolle; der Mann ist Schauspieler mit der einzigen Aufgabe, die ihm zugeschriebene Rolle auszufüllen“ (SinusSociovision, 2007, S. 25)

Nach meiner Überzeugung wäre es hilfreicher, anstatt nun im polemischen Ton den heute jungen Männern deren Leiden vor zu halten, einen gemeinsamen Genderdiskurs zu beginnen, in dem nicht einfach die Täter-Opfer-Rollen verkehrt, sondern ein neues Miteinander entwickelt werden kann.

## 2.1 Rollenbilder im Wandel

Die noch in der ersten Hälfte der 20. Jahrhunderts prägende Rollen- und Machtverteilung zwischen Männern und Frauen in der westlichen Industriekultur wurde insbesondere durch Frauen, die der gesellschaftlichen Rollenverteilung den Kampf ansagten, in Frage gestellt. Die Frauenbewegung der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts erklärte dem bis dahin deutlich vorherrschenden patriarchalen Geschlechterkonstrukt den Kampf. Unter anderem in Simone de Beauvoirs Werk „Das andere Geschlecht“ (1949) und Kate Millets „Sexus und Herrschaft“ (1970) wird das grundsätzlich zwischen den Geschlechtern bestehende patriarchale Ausbeutungs- und Unterdrückungsverhältnis angeprangert.

Frauen machten sich auf den Weg, sich in der Erwerbswelt zu behaupten. Die Selbstfindung von Frauen wurde in den unmittelbaren Zusammenhang mit beruflicher Karriere und Gleichberechtigung gestellt. Diese Denkweise idealisierte die (bestehenden und von Männern besetzten) gesellschaftliche Rollen, die es zu erobern gälte.

„Die Differenz zwischen Männern und Frauen stellt sich bei vielen liberalfeministischen Ansätzen dadurch ein, dass sich Frauen in der männlichen Sphäre noch nicht behauptet haben. Das Rezept gegen Unterdrückung von Frauen wäre infolgedessen eine Anpassung der Frauen an männlich geprägte Werte und Normen. Eine solche „Maskulinisierungsstrategie“ hinterfragt aber nicht den Rahmen der gesellschaftlichen Ordnung, vielmehr bleibt das (männlich geprägte) Bestehende die Norm“. (Frey & Dingler, 2001, S. 12)

Aufbauend auf, aber auch in Abgrenzung zu dieser liberalfeministischen Sichtweise und der sich anschließend formierenden differenzparadigmatischen Herausstellung und bewussten Hochbewertung des „Weiblichen“ als vermeintlich einheitlicher Kategorie und vorrangig erstrebenswert für unsere Gesellschaft entwickelte sich die dekonstruktivistische Gender-Haltung, die aufzeigt, dass weibliche Identität genau wie die Geschlechterdisparität eine gesellschaftliche und somit veränderbare Konstruktion darstellt.

Diese aus der Frauenbewegung geprägte Sicht auf das Geschlechterverhältnis und die daraus resultierenden Handlungsnotwendigkeiten wurde bisher wenig von Männern betrachtet. Die sich seit den 1980-er Jahren formierende Jungenarbeit versucht unter anderem, positive Leitziele für das Erreichen einer gelungenen „männlichen Identität zu formulieren und sich von den bekannten Allgemeinplätzen und binären Zuschreibungen wie „aktiv/passiv“, „rational/emotional“ zu lösen und neue Zuordnungen zu (er-) finden. (vgl. (Krabel & Schädler, 2001, S. 35)

Es fehlen aber bis heute Erfahrungsberichte aus der Praxis und Ergebnisse wissenschaftlicher Begleitung. Bücher, wie „Kleine Helden in Not“ (Schnack & Netzlinger, 2000), die von den „Kosten“ der üblichen Jungenrollen in Form von Leid, Gewalt, Krankheit und psychosozialem Elend für die Jungen und Männer mit sich bringen und das „Praxishandbuch Jungenarbeit“ (Sielert, 2002) stehen beispielhaft für den Versuch, sich auch aus Sicht von Männern dem Thema der geschlechtergerechten Sozialisation zu nähern.

### 2.1.1 In der Familie

Anthony Clare beschreibt 2002 in seinem Buch „Männer haben keine Zukunft“, dass die moderne Welt immer noch in zwei Bereiche eingeteilt sei,

„die Privatsphäre, in der hauptsächlich Frauen wohnen, und die öffentliche Sphäre, in der Männer ihre Identität finden und kultivieren und ihre Dominanz ausüben. Die Macht des Patriarchats, diese Verknüpfung von Machtbeziehungen, durch die Männer fähig sind, Frauen zu kontrollieren, gründet sich auf dem Glauben, dass das Öffentliche dem Privaten überlegen sei. Bei Frauen, die den Zwängen des Patriarchats entfliehen wollen, wird ein stillschweigendes Einverständnis vorausgesetzt, dass alles Öffentliche – die Firma, der Beruf und das Büro –mehr Wert ist als die private Welt“ (Clare, 2002, S. 17).



Gesellschaftliche Anerkennung von Männern definierte sich vorrangig über die Leistung in Beruf und Gesellschaft. Aber auch die Rollenverteilung innerhalb der Familie, der Status des Mannes und seine Pflicht als Familienoberhaupt bildeten elementar Selbstverständnis und –vertrauen traditioneller Männer. „Der Mann, der nicht der Herr in seinem eigenen Haus war, wurde von seinen Geschlechtsgenossen verhöhnt und verspottet.“ (ebd. S. 173). Im Laufe der Emanzipationsbewegung entdeckten immer mehr „neue Männer“ eine neue Rolle in der Familie. Der neue Mann verkörperte traditionell „weibliche“ Tugenden – sanft, nichtaggressiv, sensibel und gern bereit, sich an der Hausarbeit zu beteiligen. Die gesellschaftliche Struktur, geprägt von der Furcht vor männlichem Machtverlust, sorgte aber dafür, dass die tatsächliche Vereinbarkeit bis heute Wunschdenken bleibt. „Deshalb entschieden sich manche [Männer] dafür, ‚auszusteigen‘ und der Karriere den Rücken zu kehren, während die Übrigen – die Mehrheit – trotz der Begeisterung für und des Geredes über den ‚neuen Mann‘ unverändert ‚alt blieb‘“ (ebd. 180).

Die Längsschnittstudie „Männer in Bewegung“ (Volz & Zulehner, 2008), die im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Selbstverständnis von Männern und Frauen unter anderem auch in der familialen Lebenswelt untersuchte, kommt im Kapitel V zu dem Schluss, dass Männer die gebotenen Möglichkeiten, die Berufstätigkeit für die Kinder auszusetzen oder zu vermindern, nur zögerlich annehmen.

„Die rhetorische Bereitschaft dafür ist bei Männern größer als deren Realisierung: Das gilt auch für moderne Männer. Für diese Diskrepanz gibt es viele Gründe. Ein Teil ist finanziell (es soll jener Elternteil daheim bleiben, der weniger verdient – und das sind überwiegend die Frauen). Aber es gibt tiefer liegende Hindernisse, die mit den Selbst- und Fremdbildern von Männern und Frauen zusammenhängen. Hinsichtlich der Kinder sind diese Bilder in Bewegung geraten. Männer werden für die Betreuung von Kindern durchaus als kompetent eingeschätzt. 59 % stimmen voll und weitere 20 % stimmen mit der Aussage überein, das sind zusammen 79 % (Männer: 74 %, Frauen: 83 %; moderne Männer: 93 %, teiltraditionelle: 71 %): ‚Väter können ebenso wie Mütter ihre Kinder lieben und pflegen.‘ Allerdings meinen 57 %, dass ‚Frauen von Natur aus besser dazu geeignet sind, Kinder aufzuziehen.‘ (Männer: 54 %, Frauen: 57 %; moderne Männer: 40 %, teiltraditionelle Männer: 62 %!). Diese veränderten Einstellungen bei Männern und Frauen prägen auch die Einstellung zur Bereitschaft, in Elternzeit zu gehen. Diese ist bei modernen Männern im Jahre 2008 eine Selbstver-

ständigkeit geworden, die teiltraditionellen Männer hingegen signalisieren nach wie vor starken Widerstand.“ (ebd. S.117)

Im „Online-Familienhandbuch“ des bayrischen Staatsinstituts für Frühpädagogik beschreibt Elisabeth Gräfinger, dass

„Väter, die Karenz bzw. Elternzeit in Anspruch nehmen, [...] in gewissem Sinne Vorreiter einer neuen Verteilungspraxis von Erwerbs- und Familien-/Hausarbeit dar[stellen]. Sie verändern mit ihrer Lebenspraxis althergebrachte Vorstellungen, was Männer in unserer Gesellschaft zu tun und zu lassen haben, wozu sie geeignet und damit auch zuständig sind. An den Reaktionen, mit denen sich diese Väter in ihrem beruflichen und privaten Umfeld konfrontiert sehen, lassen sich darum Schlüsse auf die gesellschaftlich vorherrschenden Männerbilder und deren Wandel ziehen.“ (Frühpädagogik, 2004)

In bundesdeutschen Paarhaushalten mit Kindern unter sechs Jahren ist die Gesamtarbeitsbelastung von Männern und Frauen faktisch gleich. Im Durchschnitt sind Frauen 7 Stunden und 43 Minuten, Männer 7 Stunden und 52 Minuten am Tag mit beruflicher Arbeit, häuslicher Arbeit und Kinderbetreuung befasst. Diese Verteilung der Lasten wurde von Paaren oft gemeinsam unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen entschieden. Allerdings wird die von Männern mehr geleistete Berufsarbeit in unserer Gesellschaft vielfach höher bewertet. Somit haben Männer aus dieser Verteilung einen größeren Nutzen und gegenüber Frauen in Partnerschaften weiterhin oft eine Machtposition.

Neben der durch Berufsarbeit und die nicht aufgelösten, an Männer gerichteten gesellschaftlichen Rollenerwartungen kann aber auch das Selbstverständnis und der Anspruch von Frauen an ihre versorgenden Rollen dazu führen, dass Männer das eigentlich übereinstimmend stark geforderte größere Engagement in der häuslichen Arbeit und Kinderbetreuung nicht oder wenig erbringen und sich stattdessen in stark traditionelle Rollenklischees flüchten. Martin Verlinden, Leiter des Sozialpädagogischen Instituts der Fachhochschule Köln und Mitbegründer des „Männer-Väter-Forum Köln“, beschreibt im Kölner Stadtanzeiger:

„[...]dass Männer in der Familie nicht präsent sind. Mädchen lernen aufgrund ihrer vorgelebten Modelle schon in den ersten Lebensjahren, dass Männer mit Kindern nichts zu tun haben. Frauen haben zwar die Hälfte des ‚Himmels Erwerbsleben‘ ero-

bert. Andererseits wollen sie vom ‚Paradies‘ Familie nichts abgeben, zumindest nicht die Sahnestückchen. Männern gestehen sie allenfalls Handlangerdienste zu, weil sie ihnen nicht viel mehr zutrauen.“ (Pluwatsch, 2010)

Diese zugespitzte und tendenziöse Aussage birgt eine mittelweile auch bei vielen Frauen verändert wachsende Erkenntnis, dass die Umverteilung von Lasten und Bestätigungen nicht allein die Übernahme gesellschaftlicher und beruflicher Machtpositionen außerhalb der Familie durch Frauen bedeutet, sondern dass auch bei der Hoheit über innerfamiliäre Belange ein Aushandlungsprozess notwendig ist.

Es muss ebenfalls die Frage gestellt werden, auf welche Weise der doch sehr stark traditionelle Zuordnung von „Frau und Haushalt“, die sich nach der Sinus Sociovision Studie (SinusSociovision, 2007) im Bewusstsein eines beachtlichen Teils der Befragten – und zwar Männer wie Frauen – abbildet, politisch wie gesellschaftlich entsprochen werden soll. Sie belegt, dass 41 % der Männer (48 % der Frauen) sich für die Position entscheiden, dass die Frauen genauso berufstätig sein können wie Männer. Männer und Frauen sollten sich deshalb die Arbeit im Haushalt und die Sorge um die Kinder teilen oder sich dabei abwechseln.

Geschlechterpolitisch ergeben sich daher zwei mögliche Optionen: Entweder wird versucht, die Zuordnung von Frau und Haus(-halt) zu brechen, und dies nicht (nur) durch Bewusstseinsarbeit, sondern durch rechtliche Begünstigung der gemeinsamen Aufteilung von Haushaltsarbeiten zwischen Frauen und Männern. Oder die Politik schafft für die unterschiedlichen Optionen von Frauen und Männern Realisierungsgrundlagen, sich in Zeiten der freiheitlichen Selbstbestimmung selbst entscheiden zu können. Die öffentliche Hand hat so primär dafür zu sorgen, diese Entscheidung auch lebbar zu machen. (vgl. (BMFSFJ, Genderreport ‚Erwerbsbeteiligung.., 2008, S. 121)

### **2.1.2 In Schule, Ausbildung und Beruf**

Männliche Identität war traditionell und ist auch heute noch orientiert an der Rückmeldung aus und den Status in der Gesellschaft. Der gesellschaftliche Rang eines Mannes ist weiterhin deutlich an der beruflichen Rolle und dem damit unmittelbar verbundenen Ansehen im makrosozialen Bereich zu bemessen. Bislang sprechen die Zahlen eine klare Sprache. Die Vorherrschaft der Männer gegenüber Frauen besteht in weiten Teilen der Wirtschaft, Naturwissenschaft und in öffentlichen Ämtern weiter gravierend. Viele Orga-

nisationsformen, die mit gesellschaftlicher Macht ausgestattet sind, werden durch hegemonale Männlichkeit und die sie privilegierenden Netzwerke geprägt.

„Diese informellen Netzwerke, im anglo-amerikanischen als „glass-ceiling“ bezeichnet, bilden für Frauen fast unüberwindliche Hindernisse, da ihnen der Zugang dazu versperrt ist und sie durch deren Existenz in eine verunsichernde double-bind-Situation zwischen Anpassung an professionelle Erwartungen und die Gefahr der Entfeminisierung gebracht werden.“ (Mittelsten-Scheid, 2001, S. 71)

Die vorherrschende Männlichkeit stellt sich für den einzelnen Mann sehr ambivalent dar. Neben den gesellschaftlichen Vorteilen besteht für Männer das unbedingte Erfordernis, sich diese Männlichkeit zu erkämpfen, unter Beweis zu stellen und zu behaupten. Hierzu zählen Erfolge im Beruf, im Sport oder bei Frauen. In sozial schwächeren Kreisen kann zudem mit gewalttätigem und delinquentem Verhalten „Männlichkeit“ bewiesen werden. In unserer Gesellschaft wird Mann-Sein durch klar umrissene Lebensweisen und -formen definiert. Davon abweichende Lebensweisen, einem Leben als Hausmann etwa oder in homosexueller Partnerschaft, spricht sie die „Männlichkeit“ ab. (vgl. (Volz & Zulehner, 2008, S. 342)

Es ist aber gleichzeitig eine Veränderung der Einstellung von Männern zur Sinnstiftung von Arbeit in den letzten Jahren zu erkennen:

- „‘Der Mann erfährt in der Arbeit seinen Sinn.’ Diese traditionelle Ansicht lehnten die modernen Männer 1998 mehrheitlich ab (nur 21 % Zustimmung, während die teiltraditionellen zu 68 % einverstanden waren). 2008 ist bei den modernen Männern dieser Wert mit 45 % mehr als doppelt so hoch wie 1998.
- Auch die Aussage ‚Der Sinn des Lebens besteht darin, eine angesehene Position zu gewinnen‘ bekommt 2008 etwas mehr Zustimmung als vor zehn Jahren. In einem bleiben die modernen Männer positionstreu, dass nur eine verschwindende Minderheit von ihnen der Auffassung ist, dass ein Mann, der beruflich nicht aufsteigt, ein Versager sei (1998 wie 2008: 4 %)
- Abgenommen hat bei den Männern die Ansicht, dass der Beruf in erster Linie fürs gesicherte Einkommen da sei: deutliche Ausnahme sind die modernen Männer.“ (BMFSFJ, Genderreport ‚Erwerbsbeteiligung.., 2008, S. 51)

Bildungs- und Sozialstudien weisen seit geraumer Zeit eine ständig sinkende Bilanz an Leistungsfähigkeit und sozialer Kompetenz bei jungen Männern im Vergleich zu jungen

Frauen nach. Junge Männer besuchen immer häufiger, Haupt-, Sonder- und Förderschulen. Junge Männer brechen im eklatant höheren Maß ihre Schullaufbahn ab. (Vgl. (BMBF, 2008))

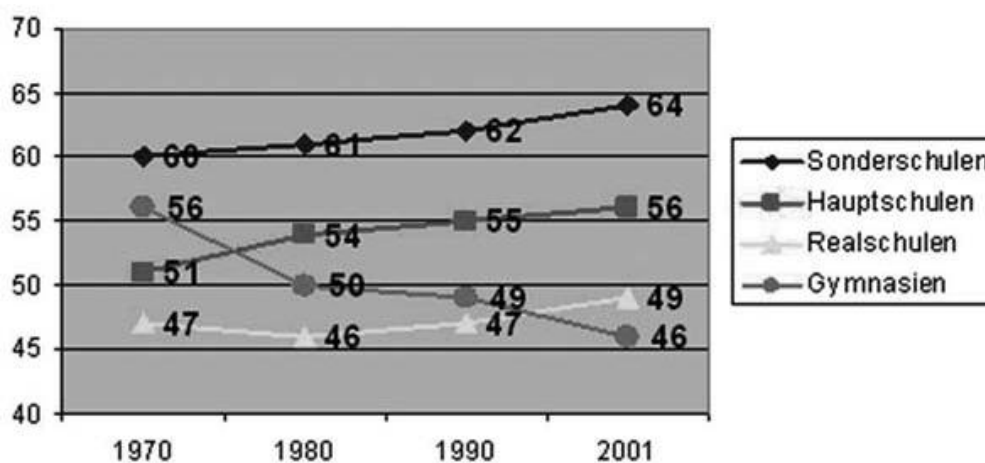


Abbildung 1 (BMBF, 2008, S. 9)

*Prozentualer Anteil männlicher Schüler in ausgewählten Schulformen*

Beispielhaft ist an der Grafik deutlich die Umkehr des Anteils von Jungen und Mädchen bei den gelingenden höheren Schullaufbahnen zu erkennen. Auch die Shell-Jugendstudien von 2002 und 2006 sowie die World-Vision Kinderstudie von 2007 bestätigen diese dramatische Umkehr. Darüber hinaus weisen die Studien Mädchen auch als deutlich kreativer und anregender im Freizeitverhalten aus.

Auf dem Kongress „Neue Männer, muss das sein?“ am 19. und 20. Februar 2010 in Düsseldorf wertete Prof. Klaus Hurrelmann von der Universität Bielefeld in seinem Vortrag „Leistungs- und Kompetenzdefizite von jungen Männern“ die genannten Zahlen aus und verwies unter anderem auf das trägere und weniger anregende Freizeitverhalten von Jungen:

„Die moderne Hirnforschung hat diese Ergebnisse in jüngster Zeit eindrücklich unterstrichen: Wenn nur einige Sinnesbereiche angeregt werden, kommt es nicht zu der notwendigen Verschaltung von Sinneszentren im Gehirn, wodurch die gesamte persönliche, soziale, emotionale und eben auch intellektuelle Entwicklung von Kindern leidet. Auch in dieser Hinsicht also ist die Bilanz der Jungen schon in den frühen Altersphasen ungünstiger als die der Mädchen. [...] Es deutet vieles darauf hin, dass sich die Mehrzahl der jungen Männer schwer damit tun, ihre soziale Rolle in der modernen Gesellschaft zu definieren und ein lebbares Verständnis von Männlichkeit aufzubauen.

Wie unsere Untersuchungen an der Universität Bielefeld zeigen, ergeben sich hieraus auch gesundheitliche Konsequenzen, die ihrerseits in einem engen Verhältnis zur Leistungsfähigkeit stehen.“ (Hurrelmann, 2010)

Auch der Genderdatenreport der Bunderegierung bestätigt dieses Bild. In allen qualifizierten Ausbildungsformen nimmt der Anteil von Frauen deutlich zu. Es ist mit Sicherheit noch nicht in allen Bereichen eine tatsächliche Gerechtigkeit bzgl. der Ausbildungswege und beruflichen Karrieren eingetreten.

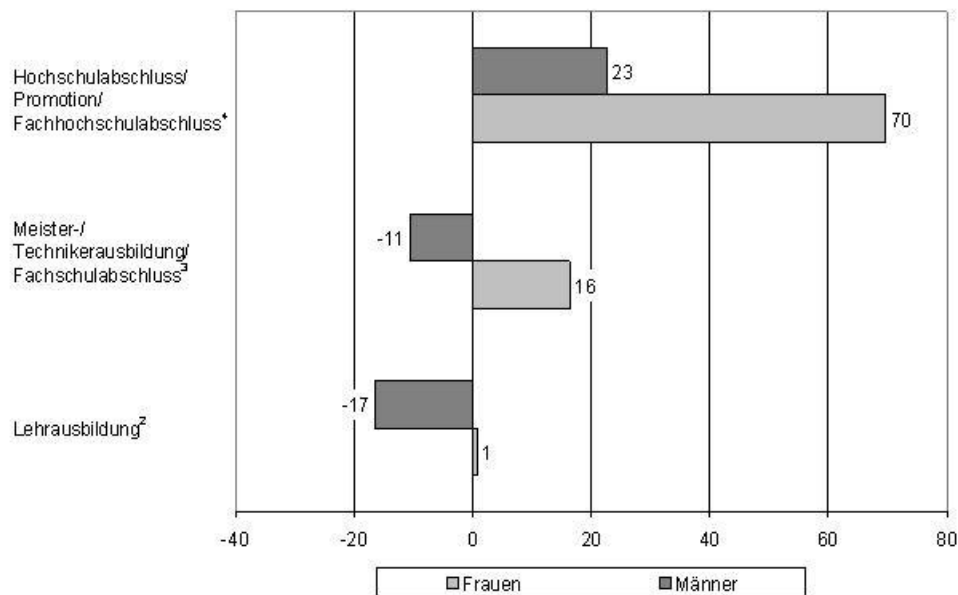


Abbildung 2 (BMFSFJ G. , Gender Datenreport, 2010a)

*Wachstum bzw. Rückgang der Erwerbstätigenzahlen nach Geschlecht und Ausbildungsabschluss in Deutschland 1991 bis 2004 (in %)*

Auf der Basis dieser Zahlen wird auch klar, dass Frauen (eben auf Grund der besser gelingenden Schullaufbahnen) vermehrt und dann sicher auch mehrheitlich in gesellschaftlich, wirtschaftlich und politisch entscheidende Bereiche vordringen werden.

Die Entwicklung von gleichzeitig besserer Nutzung der Bildungschancen durch Mädchen und die Veränderung der Arbeitsmarktbedingungen für Berufstätige mit geringem Bildungsniveau im produzierenden Gewerbe durch Automatisierung und Globalisierung gibt den Blick frei auf die bereits entstandene Diskrepanz, nämlich, dass immer mehr Männer immer weniger gut ausgebildet sind bzw. sein werden, sie aber ihre Identität und ihren Selbstwert gleichzeitig im extremen Maß über beruflichen Erfolg definieren.

„Jene Leistungsdimension aber, mit der die männliche Identität die engste Verknüpfung aufweist, ist und bleibt die Erwerbstätigkeit. Ein subjektiv erlebtes sexuelles Versagen ist für die meisten Männer äußerst schmerzlich, wird jedoch nur die wenigsten in den Selbstmord treiben. Beim Verlust der Erwerbstätigkeit oder sogar -fähigkeit sind soziale Isolation, Depressionen und Suizidalität bei Männern jedoch keine Seltenheit.“ (Süfke, 2008, S. 165)

Der Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft und die damit verbundenen neuen berufsbezogenen Anforderungen an Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten verunsichern Männer in ihrer Identitätsfindung. Das gleichzeitige „Aufweichen“ der Rolle Familienoberhaupt, die Relativierung der Ernährerrolle verbunden mit dem Mangel an alternativen Identitätsmustern verursacht bei vielen Männern Verunsicherung. Wenn diese Verunsicherung sich manifestiert und Hilflosigkeit, Kontrollverlust, Ausweglosigkeit, fehlende Herausforderungsfähigkeit und Verharren in der Kränkung entstehen, stellen sich prekäre und krankmachende Lebensverhältnisse ein. In so empfundenen Krisenzeiten ziehen sich Männer auf erlernte und traditionelle Männlichkeitsideale zurück, die der amerikanische Psychologe Herb Goldberg in den "sieben maskulinen Imperativen“ beschrieben hat:

- je weniger Schlaf ich benötige,
- je mehr Schmerzen ich ertragen kann,
- je mehr Alkohol ich vertrage,
- je weniger ich mich darum kümmere, was ich esse,
- je weniger ich jemanden um Hilfe bitte und von jemandem abhängig bin,
- je mehr ich meine Gefühle kontrolliere und unterdrücke,
- je weniger ich auf meinen Körper achte,
- 

desto männlicher bin ich.

(zitiert nach (Muck, 2010))

## 2.2 Stereotype, Normen und Idealisierungen

Männlichkeit als Idealvorstellung nach bis heute geltenden Gesichtspunkten entwickelte sich nach George L. (Mosse, 1997) mit der Entstehung des Bürgertums etwa Mitte des 18. Jahrhunderts. Der mit der Aufklärung einher gehende Bruch mit den aristokratisch-feudalistischen Idealen führte zur Verunsicherung und Notwendigkeit der „Stereotypisie-

„rung“ (Mosse, S. 13) von Männlichkeit. Diese Stereotypisierung setzte die Abgrenzung von idealer Männlichkeit zu einem Antityp, dem unmoralischen, schwachen und servilen Mann voraus. Die Ideen der Aufklärung wurden maskulin definiert, das Subjektive, Emotionale und Persönliche wurde entwertet und der Weiblichkeit zugeschrieben. Der „moralische Mann“ entwickelte sich, die Männlichkeit zum Maßstab des „Allgemein Menschlichen“ erhoben. Die gesellschaftliche Anerkennung des Absolutheitsanspruches des Männlichen führt automatisch zur Relativierung des Weiblichen

„Drückt man das geschichtliche Verhältnis der Geschlechter einmal krass als das des Herrn und des Sklaven aus, so gehört es zu den Privilegien des Herrn, dass er nicht immer daran zu denken braucht, dass er Herr ist, während die Position des Sklaven dafür sorgt, dass er seine Position nie vergisst. Es ist gar nicht zu verkennen, dass die Frau außerordentlich viel seltener ihr Frau-Sein aus dem Bewusstsein verliert als der Mann sein Mann-Sein.“(G. Simmel zit. in (Strohmaier, 2003, S. 43)

Die moderne stereotypisierte Männlichkeit brauchte im Lauf der Zeit immer wieder Feindbilder, die je nach Zeitalter Homosexuelle, Schwache und Kranke, Arme, Zigeuner, Kommunisten oder Juden waren.

„Die Grenze zwischen der modernen Maskulinität und ihren Feinden musste scharf gezogen werden, damit die Männlichkeit als Symbol einer gesunden Gesellschaft aus diesem Kontrast Stärke gewinnen konnte“ (Mosse zit. in (Strohmaier, 2003, S. 47)

Mit Beginn des 20. Jahrhunderts bildeten sich avantgardistische Gruppen, die zunächst eine breite Diskussion über die bis dahin unangefochten allgemeingültige männliche Hegemonie möglich machten. „Die Folgen von beschleunigten sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen führten zur neuen Ruhelosigkeit, verstärkt noch von Männern und Frauen, die gegen die feste Ordnung rebellierten. Das Chaos erhob wieder einmal sein bedrohliches Haupt“ (ebd. S. 49). Diese Entwicklung hin zu einer (unsicheren) Offenheit erzeugte eine deutlich erkennbare und wirksame Gegenbewegung, die im „Militärischen“ eine ordnende Wirkung für die Maskuline erkannten. Die militärische Erziehung trug zur Stärkung der ins Wanken gekommenen Vorherrschaft der modernen Männlichkeit gegenüber Frauen und „nicht männlichen“ Männern bei. Die ordnende Wirkung militärisch-männlicher Erziehung fand ihre Bestätigung in der nationalsozialistischen Zusammenführung zu einem gesellschaftlichen Prinzip männlicher Kraft und Überlegenheit. „Das männliche Stereotyp der Moderne wurde vom Kopf auf die gestiefelten Füße gestellt, be-



reit, der Welt einen Tritt zu verpassen“ (ebd. S. 56). Der Anpassungsdruck für Männer unter der Herrschaft des Nationalsozialismus wurde extrem in allen Bereichen erhöht. Die Schulen wurden weiter hierarchisiert, in Betrieben wurden paramilitärische Befehls- und Gehorsamsstrukturen eingeführt. Noch bis heute wirken dieses starr totalitären Männlichkeitsformen durch ihre Überbetonung männlicher Geschlossenheit faszinierend auf junge Männer. Vergleichbare traditionell ausgerichtete Männerszenen finden sich beispielsweise bei Fußball- und Männergesangsvereinen, Kegelclubs, Motorradfreuden und den schlagenden Studentenverbindungen.

Auch heute gelten viele Attribute „richtiger“ Männlichkeit, (wie stark, tapfer, durchsetzungsfähig, intelligent, erfolgreich, standhaft, unabhängig...) und deuten darauf hin, dass die Stereotypen, die sich im Lauf der letzten 200 Jahre ausbildeten, ein sehr markantes Beharrungsvermögen in der Sicht von Männern (und auch Frauen) auf die Rolle, die „Mann“ in dieser Gesellschaft spielen soll. Die politisch und gesellschaftlich geforderten individuellen Selbstkonzepte werden regelmäßig durch tief sitzende, geradezu „archaisch“ wirkende Rollenzuschreibungen und –erwartungen überformt. „Zwei hegemoniale Männerbilder zeigen sich weiterhin als zentrale Blockaden für eine egalitäre Geschlechterordnung verantwortlich: der „Machtmann“ und der „Erwerbsmann“. (Döge, 2001, S. 44)

Diese beiden Bilder haben tiefen gesellschaftlichen Einfluss, am Arbeitsmarkt wie auch in der Familie, und bestimmen noch immer den Alltag von Männern, Frauen, Jungen und Mädchen. Männer fehlen als greifbare Vorbilder. Die wenigen Hausmänner, die es gibt, sind enormen Vorurteilen von Männern und Frauen ausgesetzt. Der Wunsch von Männern nach Teilzeitarbeit aus familiären Gründen stößt bei den meist männlichen Vorgesetzten noch immer auf Widerstand und Unverständnis. Es verwundert daher nicht, dass das so genannte Vereinbarkeitsproblem von Beruf und Familie als „Frauenproblem“ gesehen wird und sich entsprechende Angebote in Unternehmen an Frauen richten. Männer haben mit massiven innerbetrieblichen Problemen zu rechnen, wenn sie den Wunsch nach Teilzeitarbeit bzw. Elternzeit äußern, da beides als unmännlich angesehen wird. So schreckte zum Beispiel bei BMW etwa die Hälfte der Männer, die sich für ein flexibles Arbeitszeitmodell interessierten, davor zurück, dieses tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Verantwortlich für das Verhalten der Männer war die Angst davor, von den Vorgesetzten als nicht leistungsbereit und unzuverlässig eingeschätzt zu werden. Außerdem befürchteten sie – nicht zu Unrecht – Einbußen bei Karrierechancen. (vgl. ebd. S. 92) „Wer als

Mann Karriere machen will [...], darf sich heute nicht vorbehaltlos zur Familie bekennen. Schließlich kann niemand in einer Sitzung aufstehen und sagen: Mein Sohn wartet, ich muss jetzt gehen.“(ebd. S 92) Die gesellschaftlichen Erwartungen, die an den Erwerbsmann und den Machtmann geknüpft sind, werden durch die geschlechtstypische Sozialisation verinnerlicht und in tagtäglichen Interaktionen reproduziert.

### 2.3 Konstruktion, Rekonstruktion und Dekonstruktion

Die nach Mosses Darlegung konstruierte Form einer männlichen Idealvorstellung stellt eine künstliche und nicht natürlich gewachsene Form der Identität dar. Ihre Relevanz stellte sich in der permanenten Überprüfung (im Gegensatz bzw. in Abgrenzung zu..) dar. Hier befindet sich „Männlichkeit“ in ständiger Kampf- und Auseinandersetzungsbereitschaft. Diese männliche Identität diene dem „Großen Ganzen“ und verhinderte Individualität. Der Typus Mann diene der Militarisierung und der Verteidigung herrschender Interessen. Männlichkeit ist ein Produkt der Moderne und konnte und kann so lange wirksam sein, wie die männliche Individualisierung nicht stattfindet. Erst die öffentliche und gesellschaftliche In-Frage-Stellung nimmt diesen alten und hochwirksamen Strukturen die Macht.

Die öffentliche Sensibilität für die Tatsache, dass die vorherrschende Geschlechterordnung und die dazugehörigen Vorstellungen von Männlichkeit nicht für alle Männer und Jungen ein Privileg bedeuten, sondern auch für Männer und Jungen Negativefolgen und Konflikte mit sich bringen, birgt die Chance, dass Erkenntnisse aus der Geschlechter- und Männlichkeitsforschung sowie der geschlechtsbezogenen Pädagogik auf das Interesse einer breiteren Öffentlichkeit stoßen:

„Manche Kreise registrieren durch diese Debatte und die Vermutungen bezüglich einer bedrohten männlichen Position vielleicht erstmals, in welchem Maß gesellschaftliche Bereiche wie Schule, Jugendhilfe, Arbeitsmarkt und Berufe vergeschlechtlicht sind.“ (Schmauch, 2005, S. 34)

## 2.4 Zwischenfazit

Auf absehbare Zeit werden deutlich mehr Frauen im weiter wachsenden Maß über bessere Bildungsabschlüsse verfügen und somit zwangsläufig spätestens mittelfristig die Geschlechtergerechtigkeit in Führungs- und Entscheidungspositionen hergestellt haben. Für die Rollen- und Identitätsentwicklung von Männern entsteht die Frage, welchen er- und ausfüllenden Identitäten Männer in der sich ändernden Gesellschaft entwickeln und für sich selbst entdecken können. Vor allem sozial- und bildungsbenachteiligte Männer sind hiervon betroffen. Die Arbeitsmarktentwicklungen mit den globalen Veränderungen, an Entwicklung und der Ausbau der Dienstleistungsgesellschaft, der starke Abbau befriedigender Arbeit durch die zunehmende Automatisierung, die Auslagerung arbeitszeitintensiver, aber einfacher Fertigungsprozesse ins kostengünstigere Ausland und der damit zusammenhängende Abbau und Umbau des dualen Ausbildungssystems, die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung, der erhebliche Rückgang von Vollzeitstellen und das insgesamt gesunkene Arbeitsvolumen im Zeitraum von 1991 bis 2004, von dem in der Bundesrepublik Deutschland insbesondere Männer betroffen waren, haben dazu geführt, dass die Zahl der beschäftigten Männer in Deutschland seit den 1990er Jahren kontinuierlich fällt. (vgl. (Dressel/Cornelißen/Wolf, 2005) Durch die zunehmende Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt um die gesamtgesellschaftlich knapper werdende Lohnarbeit finden sich immer mehr Männer in Arbeitsverhältnissen wieder, die befristet, niedrig entlohnt, gar nicht oder nur schlecht sozial abgesichert und mit geringen oder keinen Aufstiegschancen verbunden sind: Merkmale, die bisher kennzeichnend für weibliche Erwerbsbiographien waren. Seit 1991 hat sich in Deutschland die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer verdreifacht – auf 2,7 Millionen im Jahr 2004. (Wanger, 2005)

Zusammenfassend ist zu erkennen, dass die traditionelle männliche Rolle als Ernährer und „Außendarsteller“ von Familie nicht mehr bestehen kann. Es gilt hier, Handlungs- und Haltungsalternativen gemeinsam mit den betroffenen Männern und Frauen zu entwickeln. Der Weg kann aber nicht über Konfrontation und polemisierende Abwertung sondern nur über das behutsame Erkennen und Entdecken „neuer“ Qualitäten gelingen. Eine Möglichkeit des Umgangs für Männer und mit Männern beschreibt Björn Sufke in seinem „Psychologischen Reiseführer“:

„Humor kann die Männer dort abholen, wo sie sich gut auskennen und sicher fühlen, bei ihrer Externalisierungstendenz, um sie dorthin mitzunehmen, wohin ihnen der Weg sonst oft versperrt ist, nämlich in die innere Welt.“ (Sufke, 2008, S. 119)

Männer müssen sich eine neue „Bilderwelt der Männlichkeit“ (vgl. (Hollstein, 2010) schaffen, in der die traditionellen, aber heute nicht mehr angesagten und akzeptierten, dafür aber über lange Zeiten wirksamen Bilder der eigenen geschlechtlichen Identität durch aktuelle, aber jedenfalls positiv besetzte, ersetzt werden. Walter Hollstein spricht mit Hinweis auf den Zoologen Adolf Portmann an, „dass Menschen als instinktarme Wesen notwendigerweise Bilder bräuchten, um sich in der Welt überhaupt zureichend orientieren zu könne; die moderne Neurobiologie geht noch weiter und definiert Leben als Bilder generierenden Prozess: Das Bild, das wir von uns haben, ist identitätsstiftend.“ (Hollstein, 2010, S. 585). Gerhard Ahment beschreibt dies für mich treffend im Welt-online Interview:

„Der Geschlechterdiskurs muss auch aus der Fixierung heraus, dass alle alles können müssen. Gleichheit herrscht, wenn man akzeptieren kann, dass Männer und Frauen unterschiedliche Fähigkeiten haben, und immer eine Differenz bleibt, die etwas mit dem Wesen der Männlichkeit und der Weiblichkeit zu tun hat. Damit muss man leben, wobei die Möglichkeiten zur Veränderung für beide stets offen gehalten werden müssen.“ (Seibel & Luig, 2010)

Aktuell bilden sich Foren und Verbände, die je nach ideologischer Prägung mit kämpferischer antifeministischer Haltung (etwa „MANNdat“ oder AGENS“; Ende 2009) oder partnerschaftlichem Bemühen um Kooperation mit den Frauenverbänden („Bundesforum Männer“ 11/2010) den Anspruch erheben, bundesweit die Interessen und Fragen von Jungen-, Männer- und Väterarbeit strukturell und institutionell zusammen zu führen. Der Erfolg bleibt abzuwarten.

### 3 Männer-Rollen in sozialen Berufen

„Das Statistische Bundesamt hat auf der Basis des Mikrozensus ausgewertet, wie sich die deutschen Berufe in den vergangenen 20 Jahren nach Männern und Frauen entwickelt haben. [...] Im vergangenen Jahr waren 49 Prozent der Männer und 36 Prozent der Frauen in Berufen tätig, die zu mehr als 80 Prozent von Menschen des eigenen Geschlechts ausgeübt wurden. Im Jahr 2000 war es nur geringfügig anders - 52 Prozent der Männer und 34 Prozent der Frauen. [...] Bei den klassischen Frauendomänen Erzieherin, Krankenpflegerin und Friseurin dürfte neben dem Image des Jobs auch die schlechte Bezahlung ein Grund dafür sein, dass sich Männer gegen diese Berufe entscheiden. In weiblich dominierten Berufen gibt es den Statistikern zufolge häufiger niedrige Einkommen, Teilzeit- und 400-Euro-Jobs.“ (SpiegelOnline, 2010)

Der Anteil von Männern in sozialen Berufen ist gering. Während der männliche Anteil der Studienanfänger in der Studienrichtung Sozialwesen heute etwa 25 % beträgt, bewegt sich der Anteil der Erzieher dauerhaft im Bereich von etwa 3 % (näher Kap. 3.1.). Diese deutliche Unterrepräsentanz männlicher Fachkräfte führt seit geraumer Zeit zu einer Genderdiskussion, die sowohl im politischen Raum (Projekte wie z.B. „Netzwerk Kinderbetreuung der EU in 1998“, „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ des BMFSFJ 2010) als auch in der Fachöffentlichkeit („Studien Bildungsnetz Berlin“, „DJI“) zunehmend geführt wird. Ein zunächst scheinbarer Konsens ist, dass es deutliche Anstrengungen geben soll, mehr männliche Fachkräfte für die Soziale Arbeit zu gewinnen. Insbesondere in der Erziehung im Kindergarten wird dem Anteil männlicher Fachkräfte in den aktuellen Diskussionen um eine Bildungsreform und die Professionalisierung der Elementarpädagogik zunehmende Bedeutung beigemessen. „Jungen brauchen Männer“ ist so zwischenzeitlich in der aktuellen Forschung (bspw. Friis) und vorrangig in der geschlechterpolitischen Meinungslandschaft (bspw. BMFSFJ 2010b) fast so etwas wie ein Glaubenssatz geworden. Im Koalitionsvertrag von 2009 wird diese Absicht formuliert:

„Wir wollen eine eigenständige Jungen- und Männerpolitik entwickeln und bereits bestehende Projekte für Jungen und junge Männer fortführen und intensivieren. Damit eröffnen wir ihnen auch in erzieherischen und pflegerischen Berufen erweiterte Perspektiven.“ (Koalitionsvertrag 2009, zitiert in (BMFSFJ M. i., 2010b, S. 12)

Auffallend ist neben der genannten zusätzlichen beruflichen Perspektive für junge Männer die immer wiederkehrende Nennung der zunehmenden Zahl von Jungen, die aufgrund

von Trennung und Scheidung bei alleinerziehenden Müttern und ohne ihren Vater aufwachsen. Die Frage, wofür Jungen (und warum eigentlich nur Jungen?) Männer brauchen können und wie Männer eigentlich sein müssen, um als Vorbilder geeignet zu sein, findet in der allgemeinen Euphorie aber wenig substanzielle Antworten.

Auf der 1. bundesweiten Fachtagung für männliche Erzieher im Jahr 2007 wird formuliert, dass männliche Erzieher die in vielen Familien fehlenden Väter, die so wichtig für die emotionale und kognitive Entwicklung von Kindern sind, ersetzen sollen. Väter seien heute engagierter und näher an ihren Kindern dran; andererseits sei zu beobachten, dass sich ein Teil der Männer aus der aktiven Vaterschaft verabschiedet hätten, zum großen Teil bedingt durch die zunehmende Zahl von Trennungen und Ein-Eltern- (-Mütter) Familien. Besonders Jungen würden dabei immer mehr zum „Problemfall“ für unser Bildungs- und Sozialsystem.

In dieser Situation besteht ein breiter Konsens, dass mehr Männer mit Erziehungsfunktion gebraucht werden, die den Kindern in ihrer Entwicklung zur Seite stehen. Besonders gilt dies für Kindertageseinrichtungen, die aus ihrer Tradition heraus und zumeist auch heute noch von Frauen dominiert werden. Neben hohen Erwartungen, die an Männer in KiTas gestellt werden, gibt es allerdings auch Skepsis nicht zuletzt auf Seiten von Eltern und Kolleginnen: Können Männer „richtig“ mit Kindern umgehen? Sind sie vielleicht sogar eine potentielle Gefahr für Kinder? Was sind das überhaupt für Männer, die in Kindergärten oder Hort arbeiten? (vgl. (Brandes & Rohrman, 2007)

Bezug nehmend auf den aktuellen Forschungsstand beschreibt auch die Studie des Bundesfamilienministeriums die Notwendigkeit, mehr Männer für die Arbeit in Kindertagesstätten zu gewinnen, damit, dass

- „männliche pädagogische Fachkräfte einen familiären Mangel an männlichen Bezugspersonen abfedern [...],
- es sich nachteilig auf das Bindungs-, Aggressions- und Gewaltverhalten sowie auf die Bildungschancen von Jungen auswirkt, wenn ihnen männliche Bezugspersonen fehlen [...],
- männliche Erzieher Spiele- und Beziehungsangebote in Kindertagesstätten erweitern [...],

- eine Erhöhung des Männeranteils im Berufsfeld Kindertagesstätte zur Erweiterung des Berufswahlspektrums und der Handlungsspielräume von Männern beitragen kann [...]“ (BMFSFJ M. i., 2010b, S. 13 f)

Der Mangel an männlichen pädagogischen Fachkräften wird zwar nahezu überall bedauert, „doch fast nirgends werden Maßnahmen ergriffen, um in der Ausbildung und Beschäftigung ein ausgewogeneres Zahlenverhältnis zwischen den Geschlechtern herzustellen“ (OECD, 26.11.2004, S. 59)

Hier erscheint es mir schwierig, den Blick auf die Arbeit mit Jungen zu konzentrieren, wodurch das bislang wenig behandelte Thema, inwiefern Männer auch für die Entwicklung von Mädchen wichtig sind, etwas vernachlässigt erscheint. Zunehmend setzt sich hier durch, dass Veränderungen im Verhältnis der Geschlechter Engagement von Frauen und Männern erfordern.

Ich möchte aber kritisch auf eine Form der Darstellung der „Männersuche“ für die Kindergartenpädagogik hinweisen, die mir immer wieder neben den fachliche Erfordernissen und Ansprüchen mitzuschwingen scheint. So wird beispielsweise in der zitierten OECD-Studie von „[...]eine bislang noch ungenutzte Personalressource[...]“, „[...]vermehrte Rekrutierung von Männern[...]“ und „[...]hat zum Ziel, arbeitslose junge Männer für die Tätigkeit im Kindergarten zu interessieren und sie dabei gleichzeitig durch die praktische Arbeit zu qualifizieren“ (ebd. S. 59) gesprochen. Es scheint mir deutlich zu werden, dass der Aspekt, junge Männer, die in den technischen nichtakademischen Ausbildungsberufen weniger Chancen haben, ggf. sogar ohne fachliche Ausbildung mit Kindern arbeiten zu lassen und sie damit „auf Biegen und Brechen“ in Erwerbsarbeit zu bekommen, zumindest unterschwellig zu der politischen Motiviertheit für dieses Thema beiträgt. Es wäre aber nach meiner Ansicht fatal, wenn die Motivation von Männern, sich für Soziale Arbeit zu entscheiden, vorrangig der Mangel an Alternativen in „Männerberufen“ wäre.

### 3.1 Berufsmotivation

Männer in den sozialen Berufsfeldern unterliegen, vielleicht vergleichbar mit Frauen, die in „Typischen Männerberufen“ arbeiten, einer besonderen gesellschaftlichen Beobachtung. Sowohl die Berufswahl als auch das alltägliche Handeln ist mit bestimmten eigenen und von außen an die Männer herangetragenen Bildern, Vorurteilen und Erwartungen

verbunden. Ich werde hier auch durch meinen eigenen biografischen Blick zum Thema, jeweils immer aus meiner beruflichen Erfahrung als Erzieher, Sozialarbeiter und Supervisor beitragen und mir relevant erscheinende Anteile meiner biografischen Arbeit einfließen lassen.

### 3.1.1 Berufswahl im Sozialen

Bereits bei der Berufswahl junger Menschen spielt neben den persönlichen Interessen der gesellschaftliche Status für eine gewinnbringende eigene geschlechtliche Außendarstellung eine ausschlaggebende Rolle. Der geringe Anteil von Männern, die sich einen Beruf im Sozialen Feld (Erzieher, Alten- oder Krankenpfleger, Sozialarbeiter und-pädagoge) wählen, ruft die Frage hervor, welche Faktoren auf die Berufswahl Einfluss nehmen und welche (Vor-) Urteile bei jungen Menschen vor und während der Entscheidung über ihren zukünftigen Beruf bestehen.

In einem Forschungsprojekt der Fakultät Soziale Arbeit an der Norddeutschen Hochschule wurden daher 2007-2008 begünstigende Faktoren für einen Anstieg männlicher Studierender im Studienfeld Soziale Arbeit untersucht. Die Befragung richtete sich sowohl an Studierende als auch an Schüler der Jahrgangsstufe 11 einer Gesamtschule. Unter den befragten Schülern war deutlich ein sehr gering bzw. überhaupt nicht ausgeprägtes Wissen über das Berufsfeld der Sozialen Arbeit zu erkennen. Die Auswertung der Interviews ergab ein Berufsbild, das sich indifferent zwischen bürgerschaftlichem ehrenamtlichen Engagement und überfordernder Tätigkeit bewegt. (vgl. (Budde, Willems, & Böhm, 2009)

Auch die sich regelmäßig wiederholende Etikettierung des Berufes als „unmännlich“ und „Frauenberuf“ führt zur unmittelbaren Ablehnung weiterer Auseinandersetzung mit den Perspektiven. Budde beschreibt dies als „vorausseilenden Männlichkeitsgehorsam“. (Vgl. (Budde, 2009) Die genannte Untersuchung brachte eine sich widersprechende Sicht auf das soziale Berufsfeld zu Tage. Einerseits werden die Tätigkeiten durch befragte Schüler als „hart“ und „Schweinearbeit“ (am Beispiel der Altenpflege) bezeichnet, andererseits männliche Sozialarbeiter als „latzhosentragende ‚Softis‘ und ‚Weichlinge‘“ wahrgenommen. Dies führt unmittelbar zur Abkehr von weiteren Überlegungen zur möglichen beruflichen Perspektive in diesem Feld.



„Für einen Mann ist es riskant, für ‚unmännlich‘ oder ‚feminin‘ gehalten zu werden – sowohl von anderen Männern als auch von Frauen. Wir alle haben Vorstellungen, Gedanken und Meinungen – bewusst oder unbewusst –, wie ein Mann oder eine Frau sein sollte. Wenn jemand dieser Vorstellung widerspricht, riskiert er nicht akzeptiert oder anerkannt zu werden. In früheren Zeiten war ein ‚richtiger Mann‘ ein Mann, der Holz geschlagen, Elche gejagt, an Kämpfen teilgenommen hat und sehr schweigsam war, während die Frauen Gardinen gewechselt und gestrickt haben, die Kühe gemolken, die Blumen gegossen und offensichtlich ‚weibliche‘ Tätigkeiten betrieben haben. Dies ist in unserer modernen Gesellschaft schwieriger geworden, weil Geschlechtsrollen mehr und mehr variieren. Wir können unsicher darüber werden, was eigentlich ein ‚typischer Mann‘ oder eine ‚typische Frau‘ sind, und verwenden Begriffe wie ‚unmännliche Männer‘ und ‚unweibliche Frauen‘“. (Friis, 2006/2008, S. 16)

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass offensichtlich die sozialen Berufe für junge Männer eine eher abschreckende Wirkung auf deren gesellschaftliches (Selbst-) Verständnis als Männer haben und die Begründung zwischen Unkenntnis über die Aufgaben und einer scheinbar geradezu „archaisch verankerten“ Rollenerwartung, sowohl von Seiten der Männer als aber auch von der der Frauen wechselt.

Raimund Erger und Manfred Molling überprüften in ihrer Untersuchung „Der kleine Unterschied“ die folgenden Hypothesen über die Berufsmotivation von Männern:

1. „Männer wählen einen sozialen Beruf, weil sie ein oppositionelles, gestörtes und defizitäres Männerbild von sich haben.
2. Männer leugnen ihre Macht- und Konkurrenzbestrebungen, indem sie sich zum Opfer ihrer selbstdefinierten Sachziele machen.
3. Männer spalten Berufsleben und Privat- und Familienleben, ohne dass es zu dramatischen Entscheidungskonflikten kommt.
4. Männer flüchten in Sozialarbeit, um sie als Abstiegsbremse zu nutzen.“ (Erger & Molling, 1991, S. 47)

Die Autoren sehen als Ergebnis der Untersuchung in Bezug auf die Berufswahlmotivation die Hypothesen weder bestätigt noch widerlegt. Die Interviews ließen Rückschlüsse auf die Berufsmotivation der Interviewpartner nur begrenzt und nebelhaft zu. Konkreti-

siert wurde allerdings der supervisorische Umgang mit den jeweiligen Motivationen, der sich hier im vierten Kapitel wiederfindet.

### 3.1.2 Erzieher

Den Beruf des Erziehers ergreifen und mit kleinen Kindern pädagogisch arbeiten zu wollen, birgt für Männer und deren berufliches Selbstverständnis immer noch große Hürden. Zum Einen besteht die grundsätzliche gesellschaftliche Unterbewertung des Berufes mit allen praktischen Folgeerscheinungen, wie bspw. geringer Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeit, zum Anderen wirken traditionelle Geschlechtsrollenvorurteile, und drohende Missachtung, auch und vorm allem durch die eigenen Geschlechtsgenossen, die „männlichen Erziehern möglicherweise sogar homosexuelle oder gar pädophile Neigungen unterstellen“ (Kreß, 2006, S. 64), verunsichernd oder gar abschreckend.

Struktur der in Tageseinrichtungen für Kinder tätigen Personen nach ausgewähltem Bildungsabschluss, Vergleich 1998 und 2002										
Berufsbildungsabschluss	Personen						Anteil in %			
	Frauen		Männer		Insgesamt		Frauen		Männer	
	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002	1998	2002
Dipl. Soz. Päd., Dipl. Soz.-Arb. (FH)	5.534	5.573	804	763	6.338	6.336	87,3	88,0	12,7	12,0
Dipl. Päd., Dipl. Soz. Päd., Erz. wiss (Uni)	1.689	1.801	241	251	1.930	2.052	87,5	87,8	12,5	12,2
Dipl. Heilpäd (FH)	664	1.261	27	58	691	1.319	96,1	95,6	3,9	4,4
Erzieher/in	226.097	234.810	3.482	4.051	229.579	238.861	98,5	98,3	1,5	1,7
Heilpädagog/in	2.883	3.886	114	124	2.997	4.010	96,2	96,9	3,8	3,1
Kinderpfleger/in	41.367	46.539	274	267	41.641	46.806	99,3	99,4	0,7	0,6
*(Differenz unklar)	-74.175	-63.939	-11.886	-6.843	-88.059	-72.784				
Insgesamt	354.407	359.811	18.826	14.359	373.233	374.170	95,0	96,2	5,0	3,8

Quelle: GEW Genderreport 2006, Tab. 2.3. \*(Differenz zur Gesamtsumme nicht erklärt)

Abbildung 3 (BMFSFJ G., Gender Datenreport, 2010a)

Nach einer Studie im Auftrag des Beratungs- und Verwaltungszentrum e.V. (BVZ) in Frankfurt/ Main aus dem Jahr 2005, für die 108 Männer zu ihrer Arbeitssituation, ihrem persönlichen Erleben und ihrer Motivation befragt wurden, verfügen etwa ein Drittel der Männer über keine pädagogische Ausbildung. Einige sind über die Zivildiensttätigkeit und Zusatzqualifikationen in den Beruf gekommen (Kreß, 2006, S. 65)

Den hohen Anteil von „Nicht-Fachleuten“ unter den männlichen Erziehern belegt auch die aktuelle Studie des BMFSFJ, nach der verhältnismäßig viele junge Männer ihr Freiwilliges Soziales Jahr oder den Zivildienst in Kindertageseinrichtungen ableisten. Im Vergleich dazu verringert sich der Anteil der pädagogischen Fachkräfte noch einmal auf nur 2,4 %.

Pädagogische Fachkräfte, Praktikanten und Praktikantinnen, FSJler/innen und "Sonstige" in Kindertagesstätten im Jahr 2008										
		Päd. Fachkräfte			FSJler/innen, Praktikant/innen und			Gesamt		
		Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
	n	7.980	330.317	338.297	2.765	21.153	23.918	10.745	351.470	362.215
Gesamt	%	2,4	97,6	100,0	11,6	88,4	100,0	3,0	97,0	100,0

Quelle: BMFSFJ, Männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen, 2010, Abb 2

Abbildung 4 (BMFSFJ M. i., 2010b, S. Abb 2)

Nach der Studie von Friis auf Basis der Befragung norwegischer Erzieher suchen und bevorzugen Männer innerhalb der Erziehertätigkeit als Vorschulpädagogen eine Beschäftigung in Naturkindergärten als einer Art „maskulinem Schlupfloch“. Der Anteil der männlichen Erzieher in den Natur- oder Freiluftkindergärten“ liegt dort sehr wesentlich höher als im „normalen“ Kindergarten, in dem die weiblich konnotierten Qualitäten der „Fürsorge, Versorgung und Pflege“ traditionell eher gefragt sind. (vgl. (Friis, 2006/2008, S. 19f)

Es zeigt sich also deutlich, dass bereits der sehr geringe Anteil von Männern, die sich das Berufsfeld der Vorschulpädagogik suchen, noch einmal differenziert betrachtet werden muss. Ein nicht geringer Teil „rutscht“ gleichsam über Zivildienst und FSJ in den Beruf hinein. Vom dann übrigen Anteil der qualifizierten Männer sucht ein nicht unerheblicher Anteil den Aufstieg in Leitung und Fachberatung oder wählt „maskuline Schlupflöcher“, wie Abenteuer-, Wald-, oder Naturkindergärten.

So wird eine noch größere Differenz zwischen den angestrebten und den tatsächlich bestehenden Beteiligung von Männern im „normalen“ frühkindlichen Betreuungs- und Bildungsbereich offenbar. Gleichzeitig zeigt sich, dass das „äußere“, gesellschaftliche Ansehen wie auch die „innere“ Rollenerwartung der weiblichen Kolleginnen im Team nicht automatisch zu einer neuen Orientierung des „mehr Männer in Kindergärten“-Trends führen sondern teilweise sogar die bestehenden Vorurteile unreflektiert übernehmen und Rollenklischees verstärken anstatt sie abzubauen.

Einen weiteren Blickwinkel auf das Verhältnis der tatsächlich mit der unmittelbaren Betreuung der Kinder beschäftigten Erzieher nennt der „gender-Report“ der GEW von

2003: Dort werden für 1998 die Anzahl von 3482 Männern, die als Erzieher in Tageseinrichtungen für Kinder tätig seien, angegeben.

„...Das macht lediglich 1,5% der Gesamtzahl der Erzieher/ innen aus. Weiterhin unterscheidet dieser Report die Tätigkeiten aller in Tageseinrichtungen für Kinder tätigen Männer (18826 Personen 1998 = 5%) und beziffert den Anteil der Erzieher an dieser Gruppe mit 18,5%, den der Sozialpädagogischen Fachkräfte insgesamt mit 20,7%. Das bedeutet, dass neben den 5,6% Akademikern 79,3% aller in Tageseinrichtungen für Kinder tätigen Männer „sonstige Aufgaben“ ausüben, also nicht im direkten Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen stehen.“ (Olaf Stuve e.al., 2005, S. 8)

Auch hier zeigt sich, dass die Sonderrolle der männlichen Erzieher im wesentlich höheren Maß besteht als es die erhobenen Zahlen suggerieren. Die Frage muss gestellt werden, auf welcher Basis das Bestreben, mehr Männer als Erzieher in die KiTas zu bekommen, weiter umgesetzt werden kann und soll. Kann der Anspruch mit den bisherigen Vorstellungen von „Fürsorge, Versorgung und Pflege“ (Friis) durch die Männer in einer von den in diesem Bereich arbeitenden Frauen akzeptierten Weise geleistet werden?

Hier kann in Abgrenzung zur frühkindlichen bzw. vorschulischen Erziehung der Beruf des „Heimerziehers“ sowohl in der Ausbildung, im Selbstverständnis wie auch im Geschlechterverhältnis traditionell deutlich von der „normalen“ Erzieherausbildung abgehoben dargestellt werden. Im Gegensatz zur vorrangig für den Bereich der Kindertagesstätten konzipierten Erzieherausbildung ist die Ausbildung zum Heimerzieher (oder tlw. auch „Arbeiterzieher“ genannt) ausgerichtet auf die Erziehung verhaltensauffälliger, zu Zeiten des Jugendwohlfahrtsgesetzes<sup>2</sup> als „schwer erziehbar“ definierter junger Menschen in den Erziehungsheimen. Diese Heime waren zum allergrößten Teil von Jungen (und später auch Mädchen) mit besonderen Erziehungsschwierigkeiten konzipiert. Die Arbeit in den Heimen wurde durch Heimerzieher, oft ohne fundierte pädagogische Ausbildung, geleistet. In einem solchen System bestand ein eher dem Militärischen entlehnter Drill, so dass unter den Erziehern auch ein eher „hartes“ und „durchgreifendes“ Selbstbild bestand. Das Selbstbild der Frauen im Erziehungsdienst orientierte sich sehr an den genannten männli-

---

<sup>2</sup> Das Jugendwohlfahrtsgesetz (JWG) regelte von 1961 bis 1991 die Jugendhilfe in Deutschland. Es entstand 1922/24 als Reichsjugendwohlfahrtsgesetz (RJWG) und wurde 1961 zum Jugendwohlfahrtsgesetz novelliert. 1991 wurde es durch das Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) abgelöst.

chen Qualitäten. Der Anteil der Männer in der Fachschule mit dem Ziel, Heimerzieher zu werden, war etwa paritätisch zu dem der Frauen.

Erziehern in diesem Bereich begegnen die Ressentiments, einen „unmännlichen“ Beruf erlernt zu haben, wesentlich weniger. Dort sind eher Rückmeldungen zu verzeichnen, dass es sich um einen „männlich harten“ und „fordernden“ Beruf handele.

### 3.1.3 Sozialarbeiter

Die geringe Motivation junger Männer mit entsprechend höherem Bildungsabschluss, ein Studium der Sozialen Arbeit oder Sozialpädagogik anzustreben, wird in der Fachöffentlichkeit „mit Sorge“ zur Kenntnis genommen. Diese Zurückhaltung wird „[...] durch das Gehalt und das Prestige sozialer Berufe erklärt, welches dazu führe, dass junge Männer soziale Tätigkeiten als „unmännlich“ ablehnen würden. Somit ist zu fragen welche Rolle dem männlichen Habitus im Prozess der beruflichen Orientierung zukommt.“ (Budde, 2009, S. 1)

Studienanfänger/-innen in den 10 am stärksten besetzten Studienfächern  
im Studienjahr 2006/2007

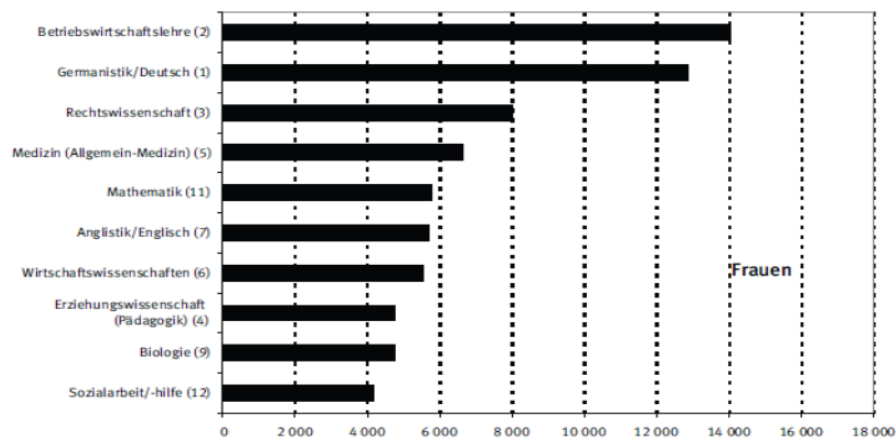
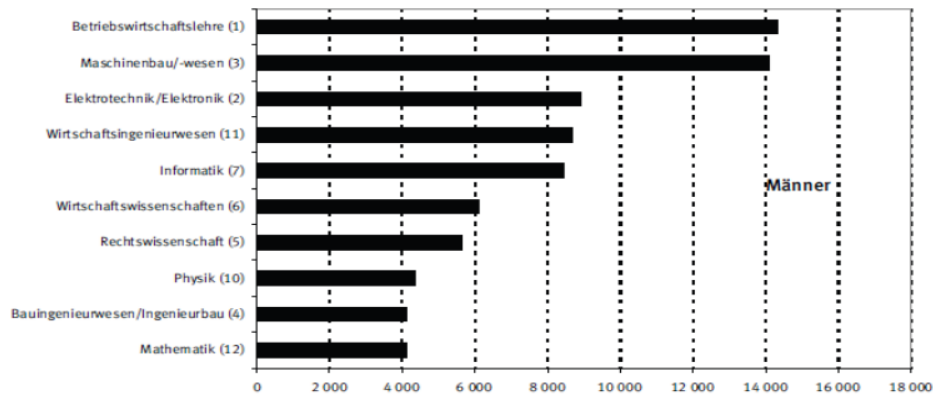


Abbildung 5: (Statistisches, WS 2006/2007, S. 22)

() = Ranglistenplätze im Studienjahr 1993/1994

Gleichzeitig zum Anspruch, mehr Männer für soziale Berufe gewinnen zu wollen, werden aber widersprüchliche Aussagen über die Sinnhaftigkeit dieses Wunsches laut. Die beklagte „Feminisierung der Bildung“ mit dem Mangel an männlichen Vorbildern spricht zwar von möglichen Vorteilen der geschlechtsspezifischen Rollenentwicklung für Kinder, sowohl Jungen als auch Mädchen, kann diese Behauptung aber in keiner Weise empirisch untermauern. Es werden Stimmen laut, die die Gefahr einer Komplizenschaft von männlichen Sozialarbeitern und Jungen wittern. Im Feld der Sozialen Arbeit herrschten eine große Unsicherheit und diffuse und ambivalente Erwartungen zum Thema „Männlichkeit“. Einerseits soll bei ihnen eine deutliche Abkehr von der hegemonialen Männlichkeit erkennbar werden, auf der anderen Seite werden aber von ihnen die disziplinierenden, körperlichen und durchsetzungsfähigen Qualitäten gefordert (vgl. (Budde, 2009, S. 3)

Strohmaier (2003) beschreibt die möglichen Motivationen von jungen Männern, das Studium der Sozialen Arbeit zu beginnen, auf der Grundlage der prägenden jeweiligen Sozialisation und des bereits bestehenden kirchlichen oder gesellschaftlichen Engagements. Auch den Zivildienst benennt er als wichtigen „Biografiegenerator“ und Drehscheibe für junge Männer mit verschiedensten biografischen Vorerfahrungen. Diese beiden Möglichkeiten, den Beruf der Sozialen Arbeit wählen zu wollen, finden sich auch im Interview, das ich mit W, einem Sozialarbeiter im SPFH-Team führte, wieder:

„Ich sag mal so, ich bin n bisschen vorbelastet. Mein Vater [...] macht in Bildungsarbeit aber auch sehr viel Kirchenarbeit und (..) ich sag mal so, die Abwechslungs-.., die Vielfalt des Berufes hat mich eigentlich auch fasziniert.“ (Transskript W., Zeilen 257-259)

„[...] ich bin auf Umwegen zur Sozialarbeit gekommen. [...] Und als ich dann verweigert hatte, konnte ich Zivildienst machen. Ich wollte immer schon was mit Menschen machen. [...] war damals schon der Caritasverband und da konnte man in mehrere Bereiche reinschnuppern und bin über den Dreh dann zum Studium gekommen.“(Transskript W., Zeilen 220-242)

Während des Studiums der Sozialen Arbeit begeben sich Männer „in eine Zwischenwelt, eine Sphäre feministisch bis androgyn gefärbter Milieus, in der die Offenkundigkeit aggressiver Männlichkeitsstile keinen Raum hat.“ (Strohmaier, 2003, S. 160) Ihnen bieten sich hier die Möglichkeiten, entweder 1. die zahlenmäßige und inhaltliche weibliche Dominanz zu ignorieren und eigene „Schlupflöcher“ mit geeigneten Seminaren und männlichen Professoren zu wählen, 2. die Bedingungen zu akzeptieren und sich als Minderheit mit „weiblichen“ Themen und zu arrangieren und wohlzufühlen oder 3. die eigene Männlichkeit aktiv zu thematisieren und ein Bild des „anderen Mannseins“ (vgl. (Böhnisch & Winter, 1993) zu entwerfen. Die zweite Variante erscheint mir, aus eigener Erfahrung mit Männern in der Sozialen Arbeit die geläufigste zu sein, wie auch das folgende Zitat unterlegt:

„[...] spätestens an der Uni oder beziehungsweise an der Hochschule ist das Geschlechterverhältnis dann doch ein wenig eindeutiger und ich hab mir aber da, ehrlich gesagt, nie so die Gedanken drüber gemacht, dass ich jetzt eben in nem Frauenberuf unterwegs wäre, nein.“ (Transskript W., Zeilen 247-250)

### 3.1.4 In der Praxis

Das Geschlechterverhältnis in der Arbeit und die Wechselwirkung zwischen den Arbeitsfeldern und den spezifischen Männlichkeitskonzepten lassen in gewissem Maß einen Rückschluss auf die angestrebten jeweiligen Formen der Anerkennung von Männern in ihren Arbeitsbereichen erkennen. So machen die Zahlen deutlich, dass nach der abgeschlossenen Berufsausbildung als Erzieher oder nach dem Studium der Sozialpädagogik oder Sozialen Arbeit Männer sehr überdurchschnittlich zum tatsächlich zahlenmäßigen Anteil (ca. 3 % Erzieher in Kindertageseinrichtungen und ca. 25 % Sozialarbeiter) in Leitungspositionen gehen.

Obwohl bei den Beschäftigten in der Jugendhilfe (als beispielhaftes Feld der Sozialen Arbeit) insgesamt der Anteil der Männer bei durchschnittlich ca. 14 % bewegt (2010, S. Tab 2.1), bei dem allenfalls ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist, macht die Darstellung der Männer- und Frauenanteile ein sehr stark ausgeprägtes Mehrheitsverhältnis von Männern in leitenden und sozial-hierarchisch angesehenen (und somit in der Regel besser vergüteten) Tätigkeiten deutlich.

Deutschland: in der Jugendhilfe tätige Personen (haupt- und nebenberuflich)					
Jahr	Personen			Anteil in %	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
1994	474.683	74.610	549.293	86,4	13,6
1998	488.358	84.770	573.128	85,2	14,8
2002	490.998	77.251	568.249	86,4	13,6

Quelle: GEW-Genderreport 2006, Tab. 2.1.

Abbildung 6 (GEW-Gender-Report 2006 Daten zur Entwicklung in Bildung und Wissenschaft, Teil I, 2010)

Auch die Studie „Männer in KiTas“ bekräftigt die Hypothese, dass nämlich im Bereich der Sozialen Arbeit der geringe Anteil an Männern sich noch weiter differenziert; der Anteil der männlicher Sozialarbeiter ist hier insbesondere in leitenden Positionen um einiges höher als der Anteil der im Feld Berufstätigen.



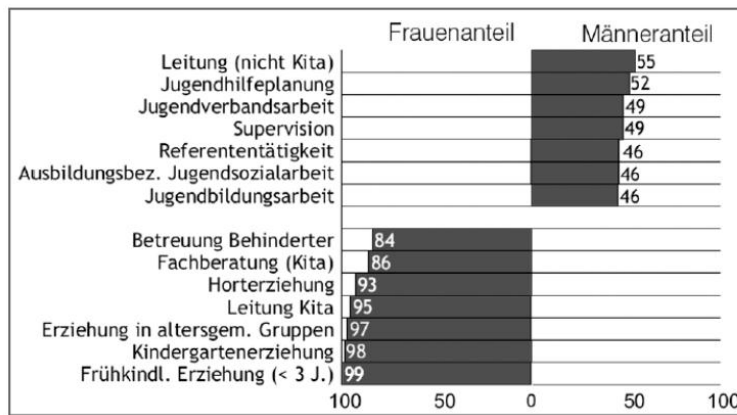


Abb. 1: Beschäftigte in der Kinder- und Jugendhilfe nach Art der hauptsächlichen Tätigkeit und Geschlecht (Deutschland 2002; Rangfolge ausgewählter Bereiche in %) (Quelle: Fuchs-Rechlin/Schilling 2006, 3).

**Abbildung 7 (Rohmann, Cremers, & Krabel, Männer in Kitas-welche Bedeutung hat das Geschlecht pädagogischer Fachkräfte?, 2/2010, S. 45)**

Hier stellt sich unmittelbar die Frage, ob für Männer eine Tätigkeit im sozialen Bereich, sei es als Erzieher, Sozialarbeiter oder auch in der Krankenpflege, gerade mit dem Wunsch und Streben, Leitungsfunktion ausüben zu wollen, verbunden ist. Wird evtl. durch die Leitung, die damit verbundene höhere gesellschaftliche Reputation und, nicht zuletzt auch die höhere Bezahlung, das grundsätzliche eher defizitäre (Selbst-) Bild des männlichen Erziehers/Sozialarbeiters aufgewertet? Bestehen vielleicht sogar Bestrebungen von Seiten der Kolleginnen, Männer in (angestammte?) Außenvertretung und Führerschaft zu „schubsen“?

Das Interview mit T., dem „Supervisor in Kindergärten mit Mann im Team“ klingt dieses Bestreben von Männern (und ggf. auch Frauen?) an, dass, wenn sie (als Männer) in Kindergärten arbeiten wollen, dann aber auch in Leitung. Zwei der drei Männer in Frauentams waren Leitung der Einrichtung, einer war Jahrespraktikant.

„Ja! Und vielleicht, man könnte ja auch sagen, jemand hat Karriereideen und sagt, also, wenn ich irgendwo Leitung als Mann am schnellsten werde, dann im Kindergarten [...]. Oder in ner Grundschule, das ist ja nicht so abwegig, das mag ja jetzt im Spaß gemeint sein, aber es ist ja nicht so abwegig, ne, Du hast ja genau in diesen beiden Arbeitsfeldern als Mann, was Leitungsposition betrifft, ja nun sehr wenig Konkurrenz...“ (Transskript T., Zeilen 381-385)

## 3.2 Erwartungen und Schemata

Anders als in den skandinavischen Ländern, wo mehr Männer als anderswo in der Kindertagesbetreuung eingestellt werden und deren „Rekrutierung“ mit einer etwas anderen als der in Deutschland vorherrschenden sozialpädagogischen Tradition verknüpft zu sein scheint, hat man sich bisher hierzulande, wie auch in vielen anderen Ländern, noch nicht ernsthaft mit der Frage befasst, wie man mehr Männer in die Kindertagesbetreuung bringt. (OECD, 26.11.2004, S. 59) Seit einigen Jahren werben daher Initiativen, wie „mannerinkitas.de“, das „Netzwerk Männer in Kitas“ und seit einiger Zeit auch das Bundesfamilienministerium mit der aktuellen Studie „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ (2010) für den verstärkten Einsatz von Männern in der Kinderbetreuung und sprechen vom Berufsbild „Erzieher“ als von einer „breit ausgerichtete pädagogische Tätigkeit mit vielen verschiedenen Einsatzmöglichkeiten“. Insbesondere im Bereich der frühkindlichen Erziehung, in dem Männer extrem wenig vertreten sind, werden aber auch die Zusammenhänge mit der sehr geringen Bezahlung gesehen.

Das bislang oft geringe Interesse an geschlechtsbewusster Pädagogik in Kindertageseinrichtungen weist nach Rohrmann (2003) auf die geringe Wertigkeit des Elementarbereichs in unserer Gesellschaft generell hin. Dies ist auch deutlich bei der Schwerpunktsetzung geschlechtsbewusst arbeitende Pädagogen zu erkennen: Obwohl in gängigen Theorien der Jungenentwicklung die ersten Lebensjahre wesentlichen Raum einnehmen und der Mangel an Männern in den Lebenswelten kleiner Jungen (und Mädchen) immer wieder nicht nur beklagt, sondern auch als Ursache von problematischen Entwicklungen angesehen wird, setzen die Bemühungen der Jungenarbeit meist erst bei pubertierenden Jugendlichen ein – dann, wenn sie Probleme machen, oder akzentuiert formuliert: Wenn "mann" etwas mit ihnen anfangen kann. Vielleicht wirkt die starke Emotionalität von kleinen Jungen verunsichernd, weil die eigene –nicht immer nur positiv erlebte- Jungengefühlswelt zu stark angesprochen wird.

„Eine weitere mögliche Ursache der Unbeliebtheit des Themas ‚Jungen im Elementarbereich‘ auch bei Fachmännern der Jungenarbeit ist, dass es zu kontinuierlicher Auseinandersetzung und Verständigung zwischen Männern und Frauen zwingt – und nicht in reinen Männerzusammenhängen mit nur gelegentlichen Kontakten zu Frauen bear-

beitet werden kann. Auch in der Familie ist gemeinsame Erziehung nicht leicht zu verwirklichen und wird daher oft vermieden - von Müttern, indem sie die Väter subtil an den Rand des Familienalltags drängen, von Vätern, indem sie sich in die Arbeitswelt zurückziehen. Persönliche Konflikte in Partnerschaft und Familie können sich wiederum auf die fachliche Arbeit mit Mädchen und Jungen und auf das Miteinander von Frauen und Männern im Team auswirken. Im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen führt die Angst vor entsprechenden Auseinandersetzungen dazu, dass Frauen die Beschäftigung von Männern vermeiden oder (oft unbewusst) erschweren, Männer sich gar nicht für den Bereich interessieren bzw. in eher männerdominierte Arbeitsbereiche ausweichen.“ (Rohrman, 2003, S. 9)

### 3.2.1 Körperlichkeit / Kraft

Die Studie des Bundesfamilienministeriums kommt zum Schluss, dass, sobald in einem Kindergarten-Team Männer und Frauen beschäftigt sind, die pädagogischen Fachkräfte beider Geschlechter dazu tendieren, geschlechertypische Tätigkeiten auszuüben. So sind männliche Erzieher dort in der Regel für anfallende Handwerkstätigkeiten zuständig, bieten bevorzugt Sport und Bewegungsangebote an, toben und raufen mehr mit den Kindern und trauen den Kindern eher ein risikoreicheres Verhalten zu als die Erzieherinnen. Auch werden männliche Auszubildende und Erzieher von Seiten ihrer Kolleginnen und der Kinder bisweilen mit geschlechertypischen Erwartungshaltungen konfrontiert, die sie als störend empfinden. Diese in den Studien beschriebenen Situationen machten Klärung mit den Kindern und dem Team notwendig, wurden aber weder als problematisch noch als störend dargestellt. (vgl. (BMFSFJ M. i., 2010b, S. 34)

Auch Jürgen Strohmaier befragte in seiner Studie fünf Sozialpädagogen zu ihrem beruflichen Selbstverständnis. Er kam bei allen Interviews übereinstimmend zum Schluss:

„Männlichkeit in der Sozialpädagogik hat mit Kraft zu tun, mit dem Einsatz des Körpers in kritischen Situationen, die dort manchmal unvermeidbar sind. Jedenfalls nannten [...] auf die Frage, wo sie sich als Mann beweisen konnten, Situationen, in denen Körperkraft im Vordergrund stand.“ (Strohmaier, 2003, S. 254)

Neben dieser deutlichen Übereinstimmung im Rollenverständnis und bei den Erwartungen differierten die Beschreibungen der Befragten zwischen „Hobby zum Beruf machen“ bei einem Erlebnispädagogen, der sei „Sozi-Sein“ mit Körperlichkeit kompensiert über

„Familienersatz“ bei einem Mitarbeiter in einer Wohngruppe bis hin zum „nach Macht strebenden Manager“. Alle erklären, dass für den Beruf körperliche Überlegenheit den jeweiligen Klienten gegenüber wichtig sei. Der Erlebnispädagoge berichtet bspw. von einem Armdrücken:

„[...]ich mach das eigentlich nimmer, will in der Regel die Schulter weh tut hinterher, aber den runterzudrücken, das fand ich sehr, das hat auch ne Wahnsinns Wirkung gehabt – dass er von nem Sozi runtergedrückt wird.“ (ebd. S 228)

Der befragte Mitarbeiter in einer Wohngruppe berichtet in Bezug auf Macht und Überlegenheit von geradezu familiären Strukturen:

„Die Machtstrukturen waren v.a. geprägt durch den Wohngruppenleiter, der für [den Befragten] auch väterliche Anteile repräsentierte, und eine langjährige ‚erfahrene‘ Mitarbeiterin.“ (ebd. S. 240)

Hier zeigen sich die auflebenden Rollenerwartungen an Männlichkeit und hergebrachte Stereotype. Männer, die sich der gesellschaftlichen Auseinandersetzung bei der Berufswahl stellten und klischeehafte Attitüden abzulegen versuchten, werden im beruflichen Alltag mit den geschlechtlichen Rollenbildern sowohl von Kolleginnen, aber auch einem eigenen Antrieb, die eigentlichen oder vermeintlichen „männlichen“ Attribute (wie bspw. Kraft oder technisches Verständnis) vorhalten zu wollen, konfrontiert.

### 3.2.2 Selbstverwirklichung

Der Antrieb von Männern, sich dem helfenden Berufsfeld zuzuwenden, basiert, wie auch bei Frauen, auf den jeweils eigenen biografischen Erfahrung. Die Studie von Uhrig e.al. auf der Grundlage der Befragung von KiTa-Erziehern in Frankfurt/ Main deutet auf eine positive Erfahrung in der Arbeit mit Kindern in bereits anderen, vorrangig ehrenamtlich organisierten Zusammenhängen hin:

„Es ist insgesamt festzuhalten, dass Männer bereits vor dem Einstieg in das Berufsfeld die Erfahrung gemacht haben, dass sie generell einen guten Zugang zu Kindern haben. Das bedeutet, dass die befragten Männer in allen Fällen positive Vorerfahrungen im Umgang mit Kindern gesammelt haben: entweder über einen Sportverein, über Kinder- und Jugendarbeit (z.B. als Pfadfinder), auf privater Ebene (z.B. beim Babysitting), über die Kirche (z.B. als Messdiener) oder über ein Praktikum (während der

Schulzeit). Diese positiven Erfahrungen beeinflussten schließlich maßgeblich die Berufswahl.“ (Uhrig, 2007, S. 11)

Die intrinsische Motivation, an der Entwicklung von Kindern teilhaben zu können, wird in dieser Studie immer wieder als „roter Faden“ der Berufswahl erkannt und benannt. So werden in den Interviews Begrifflichkeiten, wie „den Kindern einen guten Start ermöglichen“, „sie auf die Welt vorbereiten“ oder „ihnen auch mal schwierige Aufgaben geben“ als Ziele benannt, an denen die Befragten den Erfolg ihrer Arbeit bemessen. (ebd. S. 11)

In der vergleichenden Studie „Zur Situation von Männern in ‚Frauen-Berufen‘ der Pflege und Erziehung in Deutschland“ (Stuve, Krabel, Kasiske, & Schädler, 2006) beschreiben die Autoren die Schwierigkeit männlicher Erzieher, „durch die fehlende Anerkennung von ‚außen“ nicht einfach zu einem positiven beruflichen Selbstbild zu gelangen“. Die dort befragten drei Erzieher entwickelten andere Strategien, ein positives Selbstwertgefühl für und in der Arbeit im Kindergarten oder Hort zu gewinnen. Als eine Form der Selbstverwirklichung werden die (Lern)Erfolge, die sie bei den Kindern sehen, angeführt. Die Befragten beurteilen ihre eigene Berufstätigkeit als wertvoll, wenn dank ihrer pädagogischen Tätigkeit Kinder selbstbestimmter und selbstständiger werden. Die Interviewpartner zeigten aber auch alle die Tendenz, nicht dauerhaft als Erzieher arbeiten zu wollen, sondern Spezialisierungen in ihrem pädagogischen Arbeitsfeldern angestrebten, „die sie nicht mehr „nur“ als „einfache“ Erzieher erscheinen lassen“. Beispielfhaft werden hier Gestaltpädagogik, Sporterzieher, Waldorffpädagogik und Heilpädagogik als Spezialisierungsgebiete der Befragten angeführt. Die Autoren verstehen diese Tendenz der Erzieher zur Weiter-Qualifizierung...

„einerseits als (Überlebens)Strategien, die Männer eingehen, um in einem Berufsfeld arbeiten zu können, das wenig gesellschaftliche Wertschätzung erfährt. Andererseits haben die Männer durch ihre Spezialisierungen die Möglichkeit perspektivisch aus dem Erzieherberuf auszusteigen. Zumindest Ludwig und Sigmund streben in Zukunft an als Gestaltpädagoge bzw. als Heilpädagoge oder in einem anderen heilenden Beruf zu arbeiten.“ (ebd. S 63)

Auch mein Interview-Partner W., Sozialarbeiter im Frauen-Team, spricht von den flexiblen Möglichkeiten, die er in der weiteren Berufstätigkeit im sozialen Bereich sieht.

[...] Weil, ähm, ich möchte nicht, ohne den Beruf abwerten zu wollen, deswegen greif ich irgend einen raus, dreißig Jahre lang an nem Werkstück aus Holz arbeiten oder

immer das gleiche sondern eben ich kann wirklich wechseln von der Jugendgerichtshilfe über Behindertenarbeit, in der Altenpflege oder sonstwo. Und, tja, das hab ich also auch bisher in meinem beruflichen Leben so gehandhabt, dass bestimmte Bereiche nach paar Jahren dann auch für mich abgeschlossen sind beziehungsweise ich vielleicht auch keine neue Impulse setzen konnte und es geht ja eben auch da drum, ähm ich soll ja wertvoll für die Arbeit sein [...] dann kann man ganz gut innerhalb des sozialen Bereiches [...] wechseln und neue Arbeitsfelder erschließen. Das find ich spannend!“ (Transskript W., Z. 259-270)

### 3.2.3 Bezahlung

Als ein Grund für den geringen Zulauf an männlichen Erziehern in Kindertageseinrichtungen wird in der (Fach-) Öffentlichkeit die geringe finanzielle Entlohnung und (die auch noch heute gültig) damit verbundene soziale Anerkennung des Berufsfeldes begründet. Die Hoffnung, dass durch den Zuwachs an männlichem Personal die gesellschaftliche Wertigkeit des Berufes und damit auch die angemessenere Bezahlung des gesamten Berufes unterstützt werden könnte, ist allerdings nicht unproblematisch: Das Problem der zu geringen Bezahlung betrifft ja Frauen gleichermaßen. Es gibt viele Gründe, warum dies geändert werden müsste – unabhängig vom Geschlecht der dort Tätigen.

Monetäre Aspekte allein erklären den geringen Anteil an männlichen Erziehern in Kitas nicht ausreichend. Darauf deuten nicht zuletzt Statistiken hin, die zeigen, dass es etliche Berufe gibt, in denen der Männeranteil wesentlich höher ist als im Erzieherberuf, deren Gehaltsniveau jedoch der durchschnittlichen Erziehvergütung ähnelt oder sogar unter dieser liegt (BMFSFJ M. i., 2010b, S. 12). Vielmehr erscheint die Verbindung von geringer Entlohnung und mangelnder gesellschaftlicher Akzeptanz den gemeinsamen Ausschlag für das Berufswahlverhalten von Männern zu erzeugen.

Auch die bereits erwähnte Studie von Uhrig e.al. bestätigt, „dass die überwiegende Mehrheit der männlichen Beschäftigten der Frankfurter Kindertageseinrichtungen mit der Entlohnung für Ihre Arbeitsleistung unzufrieden ist. In den Befragungen wurde insbesondere darauf hingewiesen, dass die fachlichen Anforderungen in den letzten 10-15 Jahren erheblich gestiegen seien und es eine zunehmende Schieflage bezüglich der geforderten Qualität ihrer Arbeit einerseits und dem Niveau ihrer Entlohnung andererseits existiert.“ (Uhrig, 2007, S. 15)

Das geringe Gehalt verbunden mit mangelnden Karrierechancen kann Männer also davon abhalten, sich für den Beruf des Erziehers zu entscheiden, und trägt zur hohen Fluktuation von Männern im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen bei. Die Forderung nach besserer Bezahlung (auch) von Erzieherinnen nun damit zu begründen, dass mehr Männer für den Job interessiert werden sollen, unterstützt indirekt die Abwertung „weiblicher“ Berufe. Nur wenn das Berufsfeld geschlechtsunabhängig seinen (auch finanziellen) Wert in der Gesellschaft findet, kann seine Attraktivität als Erwerbsberuf angemessene Wertschätzung erhalten.

### 3.3 Männer in Genderarbeit

„Es ist das Personal, das damit anfangen muss, seinen Blick zu erweitern. Nicht zuletzt müssen wir als Erwachsene reflektieren, wie wir geworden sind was wir sind. Die pädagogische Arbeit in den Kindergärten muss Raum für eine geschlechtsbewusste Perspektive geben. Dann wird es wahrscheinlich auch für Männer interessanter, in Kindergärten zu arbeiten.“ (Friis, 2006/2008, S. 30)

Männer entscheiden sich in der Regel nicht für eine Tätigkeit im sozialen oder pädagogischen Bereich, um explizit ein Gegengewicht zur Vielzahl der weiblichen Beschäftigten zu bilden und männliche Bezugspersonen für Kinder mit Vatemangel zu werden. Die Erwartung, dass sie Jungen klare Orientierung bei der Entwicklung männlicher Identität geben können, ohne dabei in Muster traditioneller Männlichkeit zu verfallen, dürfte für viele männliche Fachkräfte eine Überforderung bedeuten. Nicht zuletzt im Kontext der Berufswahl können derartige Erwartungen daher eher abschreckend wirken.

Eine Befragung von Studenten der Sozialarbeit an Fachhochschulen stellt fest, dass diese „auf der bewussten Ebene ein verschwommenes und durch Verunsicherung geprägtes Männerbild“ haben. Darunter liegt eine große Ambivalenz im Verhältnis zu Frauen und zur Macht verborgen, das „unter der Hand“ zur Durchsetzung verleugneter Dominanzwünsche führen kann. (vgl. (Brandes, 2002, S. 237)

Die verschiedenen Praxisberichte über die Zusammenarbeit von männlichen und weiblichen Fachkräften im sozialen Bereich machen zwei Gegensätze deutlich: einerseits kann

geschlechtstypisches Verhalten verstärkt werden, wenn Männer und Frauen gemeinsam den Alltag mit Kindern gestalten. Zum anderen kommt es immer wieder zu Enttäuschung, weil Männer die vordergründig abgelehnten geschlechtstypische Erwartungen nicht erfüllen (wollen).

Männer entsprechen mit ihrer Berufswahl zwar nicht den sozialen Erwartungen an ihr Geschlecht, in ihrer pädagogischen Tätigkeit tendieren sie aber oft, aus eigenem Antrieb oder zur Erwartungserfüllung, gerade zu diesen geschlechtstypischen Verhaltensweisen. Um sich in einem als „weiblich“ angesehenen Bereich zu behaupten, inszenieren Männer häufig ihre Berufstätigkeit als „männlich“, indem sie sich z.B. Tätigkeitsbereiche aussuchen, die traditionell eher „männliche“ Fähigkeiten zu erfordern scheinen, oder ein professionelles Berufsverständnis entwickeln, das Fachlichkeit und „männliche Coolness“ in den Vordergrund stellt (vgl. (Hammer & Bartjes, 2006)

Im Interview mit W., der auf Berufserfahrung in der offenen Jugendarbeit in Köln reflektieren kann, wird deutlich, dass in der pädagogischen Praxis das Geschlechterthema bewusst angefasst und die Notwendigkeit, auch mit Jungen parteilich zu arbeiten, gesehen wird:

„Also – wir haben einfach auch dort wie in den meisten anderen Jugendzentren, [...] die Aufgabe, die Mädchen zu stärken. Also, sie eben aus dieser Randgruppe raus zu bekommen. So, auf der anderen Seite hab ich aber gesagt, wir haben siebzig Prozent Jungs und wir müssen dem auch gerecht werden und dann ist es auch um so sinnvoller, auch eben zu gucken, gerade bei jüngeren haben wir noch eher Einflussmöglichkeiten, [...] zumindest schon mal die, [...]wenn se von Zuhause und diversen Sozialisationsinstanzen eigentlich keine männlichen Vorbilder oder Rollen [...] kennen gelernt haben. Dass wir da eben auch eingreifen können und sagen können, so, wir machen jetzt ganz bewusst was mit Euch und für Euch. Und, ist eigentlich gut angenommen worden. Also, mit Coolnesstraining und sonstigem, weil wir da auch einiges angeboten haben, ja.“ (Transskript Interview W., Zeilen 312-325)

Es wird hier gleichzeitig verständlich, dass die Palette der angemessenen möglichen und zu unterstützenden männlichen Verhaltensweisen schwerpunktmäßig auf bspw. „Coolness“, also auf zugeschriebene, aber wenig hinterfragte, Geschlechter-Attribute, abzielt.



Auch Liane Watermann stellte in ihrer Göttinger Befragung fest, dass nur wenige der von ihr befragten Männer überhaupt von Versuchen berichteten, die traditionelle Rollenteilung zu durchbrechen: „Erstaunlich selten wird thematisiert, dass Männer stereotyp weiblich besetzte Eigenschaften und Verhaltensweisen wie Emotionen, Empathie und Fürsorge und Kinderpflege genauso wie Frauen besetzen können“ (Watermann, 2006, S. 56) Andererseits beklagte ein Mann die Erwartung vieler Frauen, „dass man da als Mann ständig den imaginären blauen Arbeitsanzug anhat“; dass er nicht für „Formel 1“ und Fußball stehe, wurde „mit Erstaunen aufgenommen“ (ebd., S. 44).

In einer Befragung von Erzieherinnen fanden (Thoma, Baumgärtel, & Rohrman, 1996) heraus, dass diese hohe und teils widersprüchliche Erwartungen an Männer haben. Sie bewerten Offenheit und Durchsetzungsfähigkeit bei Männern positiv, wünschen sich andererseits vor allem Kooperationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen. Eher traditionell auftretende Männer werden bevorzugt, vor allem wenn sie bei Jungen gut ankommen, gleichzeitig aber als „Chauvies“ kritisiert. Eher „weiche“ Männer werden dagegen abgelehnt, weil sie sich nicht durchsetzen könnten. In von Frauen dominierten Arbeitsfeldern haben diese die Definitionsmacht darüber, wie ein Pädagoge zu sein hat und was „richtiges“ pädagogisches Verhalten ist.

### 3.4 Zwischenfazit

Dass die widersprüchlichen Erwartungen der Frauen in sozialen Berufen insbesondere für männliche Berufsanfänger eine erhebliche Überforderung bedeuten können, liegt auf der Hand. Dies macht verständlicher, warum die Bereitschaft männlicher Erzieher und Sozialarbeiter, sich mit Geschlechterfragen auseinanderzusetzen, manchmal gering ist. Was bedeutet das nun für Männer, die sich für eine Tätigkeit in von Frauen dominierten Bereichen der Arbeit mit Kindern entscheiden –und vor allem: was bedeutet es vor allem für sie als Männer? Den genannten Vorteilen, wie der hohen Arbeitszufriedenheit und einer großen Flexibilität der beruflichen Tätigkeit stehen die Nachteile in Bezug auf Bezahlung, Image und Karrieremöglichkeiten gegenüber.

Schließlich muss auch erwähnt werden, dass körperliche Nähe zwischen Männern und Kindern schnell unter Missbrauchs- bzw. Pädophilieverdacht steht oder zumindest ent-

sprechende Unsicherheiten auslösen kann. Dies ist für viele männliche Fachkräfte ein zentrales Problem in der alltäglichen Begegnung mit Kindern. Pointiert formuliert dies ein Lehrer: „Die Schöße von Frauen sind Plätze der Liebe, die der Männer Plätze der Gefahr“ (Sargent, übers. vom Verf. in (Rohrman, 2009, S. 67). Viele männliche Erzieher leben mit der ständigen Befürchtung, sexueller Belästigung oder sexueller Übergriffe beschuldigt zu werden.

Unter Berücksichtigung dieser nicht unerheblichen Rahmenbedingungen, nämlich dass Männer sich im Berufsfeld aufhalten, in dem Frauen und die ihnen zugeschriebenen Attribute die Regeln bestimmen, Männer dort (mit den mit „Männlichkeit“ verbundenen Qualitäten) ihren Raum finden können, wo gleichzeitig eine erhebliche Differenz zwischen den politisch korrekten Wünschen und Anforderungen und dem täglichen Handeln besteht und Männer sich mit diesen kaum erfüllbaren, weil widersprüchlichen Erwartungen an sie auseinander setzen müssen, bedarf es einer guten und reflektierten Vorbereitung und Ausbildung aller Akteure, um zu verhindern, wieder die bekannten und (quasi im Rückenmark verankerten) gegenseitigen Rollenklischees zu aktivieren und die jeweiligen Vorurteile bestätigt zu sehen.

Männer und Frauen müssen und können im Feld Sozialer Arbeit daher Vordenker und -handler im tatsächlich miteinander ausgehandelten neuen Geschlechtervertrag sein. Hier gilt es, auch die eigenen Tabus und Vorurteile zu benennen und in die Diskussion einzubringen, anstatt sie mit „politisch korrekten“ Phrasen zu vertuschen.

In diesem notwendigen Aushandlungsprozess ist Supervision ein sehr gut geeignetes Instrument, genau die Bereiche, um die die Akteure der Geschlechter gekonnt herum schiffen, sichtbar zu machen und zu benennen. Es zeigt sich der Bedarf und die Notwendigkeit der supervisorischen Begleitung für Prozesse, Männlichkeit als „neue“ Qualität in frühkindliche Bildungs- und Erziehungsarbeit sowie in die „weibliche“ Sozialarbeit zu integrieren, um so einen Betrag zu leisten, die bestehenden Rollenvorurteile und -erwartungen transparent und so be- und verhandelbar zu machen.

## 4 Supervision mit Männern und Frauen

Supervision dient laut der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) in beruflichen Zusammenhängen der Stärkung und Stützung bei herausfordernden Entscheidungen, in Konflikt- und Krisensituationen oder bei der Mitgestaltung von Veränderungsprozessen. Sie bereitet Ratsuchende auf Kommendes vor und/oder reflektiert Erfahrungen. Beides dient der Qualifizierung, der persönlichen Sicherheit oder dem Aufzeigen von Wegen aus fordernden Situationen heraus. (vgl. (DGSv, 2008, S. 3)

Britta Haye beschreibt den Anteil notwendiger emotionaler Verbindung zwischen Supervisionsperson und Supervisanden unter Berücksichtigung der beobachteten und gespürten Erwartungen und Vorurteile:

„Natürlich ist unsere Arbeit [in der Supervision] nur möglich, wenn ein guter Rapport besteht, Ohne diesen funktioniert sie nicht. Ein großer Teil meiner Arbeit besteht darin, zu schauen, wie baue ich den Kontakt auf, wie halte ich ihn, und wenn er verloren gegangen ist, wie stelle ich ihn wieder her. Diese Arbeitsweise setzt allerdings genaue Beobachtung voraus. Wenn ich nicht einen bestimmten Kontext, eine bestimmte Sensibilität entwickle, dann wird mir keine vernünftige Supervision gelingen. Diese Sensibilität kann ich aber nur entwickeln, wenn ich aus meinen Beobachtungen bestimmte Schlüsse gezogen habe“ (Haye in (Kersting, 2002, S. 2)

Dies gilt für die Berücksichtigung des Themas Geschlecht in der Supervision mit all den verbundenen geheimen und offenen Zuschreibungen, die sich unmittelbar in körperlichen wie intellektuellen Reaktionen widerspiegeln, im besonderen Maß.

Hier kann nach Cornelia Haindl neben dem gesprochen Wort als ein besonders aussagekräftiges Diagnoseinstrument für das unterschiedliche Kommunikationsverhalten von Frauen und Männern die Körpersprache angesehen werden.

„Mit dem Körper stellen wir uns als Mann, als Frau dar; über die Körpersprache reagieren wir auf das Frausein und Mannsein der Mitmenschen. In Mimik, Haltung, Gang, Gestik und Tonfall, in Kleidung, Haartracht usw. drücken sich unsere Eigenarten und Gewohnheiten, der kulturelle Hintergrund und die Position im zwischenmenschlichen und im politischen Machtgefüge aus - jeweils in weiblicher oder männlicher Färbung....Wir können unsere kommunikative Kompetenz entscheidend verbessern, wenn wir uns die beiden "Dialekte" bewusst machen. (...) Der Körper ist immer schneller als die Sprache. Deshalb ist ein breites Repertoire an Handlungsmöglichkei-

ten ein großer Schatz, der uns die Welt zum anderen Menschen zugänglich macht.“  
(Haindl, 2004, S. 16.)

Für die im Sinn der Supervisanden zielführende Beratung und Unterstützung bedarf es bei der Berücksichtigung der verschiedenen möglichen inneren und äußeren Einflussfaktoren auf das Handeln der Supervisanden daher des besonderen Blickes auf

- a) die Erwartungen der jeweilig Einzelnen an den Beruf und seine geschlechtliche Spezifität
- b) die individuellen (Vor-) Urteile auf das das jeweils andere Geschlecht
- c) die Erwartung an die Supervisorin / den Supervisor in ihrer / seiner jeweiligen Geschlechtlichkeit

a) Die Zuordnung des Berufsfeldes, in dem Supervision stattfindet, zu den mit gesellschaftlicher Macht und der entsprechenden Reputation ausgestatteten (Männer-) Berufen oder eben zu den Berufen, in denen „weibliche“ Kompetenzen gefragt sind, findet in jedem Fall, bewusst oder unbewusst, statt. Hier gilt es zunächst, Wissen über die jeweilige geschlechtliche Zuordnung des Wirkungsfeldes, dessen gesellschaftlichen und politischen Rang sowie die dortigen geschlechtlichen Mehrheitsverhältnisse zu erlangen.

„Durch eine vertikale geschlechtsspezifische Segregation der Professionen gibt es Berufsfelder mit männlichen und solche mit weiblichen Anforderungsprofilen, die Männer und Frauen in die Schwierigkeit bringt, einen gleichwertigen Platz neben dem das professionelle Feld dominierenden Geschlecht zu besetzen.“ (Mittelsten-Scheid, 2001, S. 71)

b) Es bestehen offene und verdeckte Bedrohungen der jeweiligen angenommenen geschlechtlichen Identitäten gegeneinander. Die so entstehenden Konflikte sind oft Basis für geäußerten Supervisions- oder auch Coachingbedarf. Auf der Basis der Kenntnis über die eigene geschlechtliche Identität der Supervisorin oder des Supervisors (gibt es für „Coach“ übrigens ebenfalls eine weibliche Form?) ist ein umfassendes Konfliktverständnis als Basis für die Erweiterung der Handlungskompetenzen der Betroffenen notwendig.

c) „Mein Coach ist Supervisorin. Und Ihrer?“ lautet die provozierende Aussage auf einer Werbe-Postkarte der DGSv. Hier wird angesprochen, dass in Wirtschaft und Profitunter-

nehmen nur sehr wenig Supervisorinnen und Supervisoren zu finden sind. In diesen Unternehmen wird als Beratungsformat eindeutig eher das Coaching in Anspruch genommen. Supervision ist oft überhaupt unbekannt.

Die auch durch die beratenden Akteure selbst versuchte klare Trennung dieser beiden Formate erscheint mir als (wenig geeignetes) Mittel, die supervisorischen Qualitäten neben der etablierten Anwendung in „weiblichen“ Arbeitsbereichen auch als „Coaching“ und damit eher „männlich-sachlich“ an die „Männerberufe“ heran zu tragen.

Gleichzeitig wird mit der Botschaft der Postkarte auch dezent Kritik am Umstand angedeutet, dass sich der Anteil der männlichen Berater (Supervisoren oder Coachs) in beruflichen Zusammenhängen mehrt, je stärker „Coaching“ gewünscht und je „männlicher“ das Berufsfeld wird.

#### **4.1 Supervision in weiblich dominierten Professionen**

Männer in weiblich konnotierten Berufen (vgl. auch Kapitel 3) geraten in mehrere Zwickmühlen. Zum einen sind sie mit der Anforderung konfrontiert, die zugeschrieben „weiblichen“ Qualitäten adaptieren zu sollen. Sie geraten „[...] in den Widerspruch zwischen den geforderten beruflichen Fähigkeiten und ihren männlichen Erfahrungsmustern und Verhaltensweisen. Ihre größeren Bedürfnisse nach Abgrenzung und Distanz, ihr deutlicheres Konkurrenzverhalten und ihre offeneren Wünsche nach Macht machen ihnen einerseits die Erfüllung bestimmter Anforderungen z.B. der Pflegeberufe schwer“ (Mittelsten-Scheid, 2001, S. 72)

Andererseits werden die beschriebenen männlichen Attributs- und Rollenerwartungen an Männer gerichtet. Diese führen sowohl bei den betroffenen Männern als auch bei den attribuierenden Frau zu Verunsicherung. Es bleibt ein sich widersprechender Schwebezustand auf Grund der in der Gesamtgesellschaft aber immer noch hochwirksam an Männer gerichteten „Anforderungen an die männliche soziale Rolle [...] stellen daher eine hohe Belastung der männlichen Identität dar.“ (ebd.)

Die notwendige Aneignung berufsständischer (weiblicher) Qualitäten, die gleichzeitig im Berufsfeld aber doch immer wieder verbundenen (und wenig offenen kommunizierten) Erwartungen an „Männlichkeit“ und die gesellschaftliche Einordnung mit allen (Vor-) Urteilen erschweren es „Männern unter Frauen“, den eigenen Stand zu finden und ma-

chen hier Supervision ganz besonders notwendig, aber auch schwierig. Frauen erfahren für sich in sozialen Berufen, in denen die ihnen zugeschriebenen „weiblichen“ Verhaltensweisen und Werte, wie Verbundenheit, Fürsorglichkeit und Emotionalität (vgl. (Conen, 1993, S. 206) die Richtschnur bilden, eine deutliche Wertschätzung.

#### 4.1.1 Motivation für Supervision

Nach der Untersuchung von Erger u. Molling ist die Motivation für Supervision bei Männern an den überschaubaren Kriterien, die zur Messung von Erfolg und Misserfolg dienen können, orientiert. „Da Ziele erreicht werden müssen, soll ein Team möglichst reibungslos funktionieren. Sachlichkeit ist gefragt.“ (Der kleine Unterschied, 1991, S. 48) Dem gegenüber sei die Motivation für Supervision bei Frauen, über Befindlichkeiten in der Supervision und über Beziehungsstörungen reden zu wollen mit dem Ziel, eine „emotionale Teamharmonie“ zu erreichen.

Die Autoren beschreiben weiter und sehen sich durch ihre Untersuchung bestätigt, dass die Supervision helfen solle, das Unbehagen, das durch die Unterdrückung und Neutralisierung von elementaren Bedürfnissen und Gefühlen, wie Neid, Hass, Macht, Erotik und Rivalität entstanden, zu beseitigen. (vgl. ebd.)

#### 4.1.2 Erwartungen und Tabus

Sowohl Männer als auch Frauen vermeiden die Betrachtung der Geschlechtlichkeit in Supervision. Diese Vorsicht trägt zur Nivellierung bestehender Unterschiede bei und „kommt einem Ignorieren der Diskriminierung der Frauen und der einseitigen Festlegung der Männer andererseits gleich“ (Conen, 1993, S. 207). Fatal ist jedoch, dass gleichzeitig die jeweiligen bestehenden Erfahrungen und Vorannahmen für den Umgang miteinander handlungsleitend sind. Somit bestehen gleichzeitig gegenseitige Rollenzuschreibungen mit den damit verbundenen Erwartungen, Hoffnungen und Enttäuschungen, die auf Grund des erwarteten „erwachsenen“ und reflektierten professionellen Umgangs mit diesem Thema tabuisiert werden (müssen) und keinen Raum bekommen.

In ihrer im April 1992 durchgeführten Studie „Frauen und Männer in Supervision“, in der die Ergebnisse einer Befragung von 33 Frauen und 12 Männern ausgewertet wurde, kam Conen zu dem Erkenntnis, dass

- Männer ihre zahlenmäßige Unterrepräsentanz nicht thematisieren

- Frauen Männern in SV einen größeren Redeanteil zuschreiben mit einer ausführlichen und umständlichen Sprechweise
- Frauen bei sich eine größere Bereitschaft, über ihre Gefühle zu reden, sähen, wohingegen Männer eher an „harten Fakten“ orientiert seien
- Frauen bestehende Strukturen in SV eher akzeptierten, während Männer in Konkurrenz zu den anderen Männern und dem Supervisor erlebt würden
- Männer in der Befragung wenig eigene Position in Bezug auf ihr Geschlecht bezogen hätten

Conen schränkt aber ihr Befragungsergebnis mit dem Hinweis ein, dass die Zurückhaltung der Männer in der Befragung in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Befragten stehen könne. (Conen, 1993, S. 210)

Es erscheint, als ob in Supervision tendenziell die geschlechtsrelevanten Zuordnungen und Vorannahmen ausgespart und eine Quasi-Androgynität an den Tag gelegt werden. Sowohl Männer als auch Frauen scheuen sich, die (tatsächlich bestehenden) gegenseitigen Geschlechts-Vorannahmen zu thematisieren. Insbesondere für Männer in dem Berufsfeld, in dem die der Weiblichkeit zugeschriebenen Attribute, wie bspw. Empathie, Teamfähigkeit und vernetztem Arbeiten Kernkompetenzen bedeuten, wird die Darstellung des eigenen Standpunktes schwierig, da dessen offensives Vertreten unmittelbar mit dem Bild abzulehnender männlicher Machtansprüche verbunden werden kann.

Das gemeinsame Bemühen um „neutrale“ geschlechtsunabhängige Haltung und Sichtweise vereint so beide Geschlechter in der Tabuisierung des Themas „Geschlecht und seine jeweilige Auswirkung“

Kornelia Haindl beschreibt aus ihrer eigenen supervisorischen Praxis die Beobachtung, dass bei gemischtgeschlechtlichen Teams und auch in der Supervision die erwarteten Rollenbilder erfüllt und gar ausgebaut werden. „Frauen entwickeln sich zu Beziehungsspezialistinnen, die Männer zu Aufgabenspezialisten“ (Haindl, 2004, S. 13.9). Sie beschreibt weiter, dass Frauen eher den Zuhörenden während Männer vorrangig den „Macher“-Part übernehmen würden.

Diese Einschätzung teilt auch das Ergebnis der bereits erwähnten Studie von Conen, in der die Befragten beider Geschlechter Unterschiede im Verhalten generell mit der Erziehung erklären. Den Männern wird in der Zusammenarbeit wie auch in der Supervision

ein „allgemeines Überlegenheitsdenken“ und die Hochbewertung eines „unbeschadeten Ansehens“ zugeschrieben während Frauen eher (auf Grund der höheren Empathie) die Klientensicht in die supervisorische Arbeit einbeziehen und grundsätzlich an der Verbesserung ihrer eigenen Fachlichkeit arbeiten wollten. (vgl. (Conen, 1993, S. 211 ff)

Frauen beschreiben hier die Männer als vornehmlich ergebnisorientiert und intellektuell, während sie sich selbst als prozessorientiert und intuitiv einordnen.

Als Männer-Stärken beschreibt Conen weiter beispielsweise das „gute Zuhören“, das „beharrliche und sachliche Interesse an Fällen“, die „selbstbewusste professionelle Haltung“ sowie die „sachliche Lösungsorientierung und Klarheit“ attribuiert während „Betroffenheit und Schwachpunkte verstecken“, „Platzhirsch“-Verhalten, um Unsicherheit zu überdecken, Konkurrenzverhalten untereinander, Abwertung der Frauensichtweisen und deutliche Versagensängste auf der Schwächen-Seite zum Vorschein kamen .

Der von mir interviewte T., Supervisor im Kindergartenteam, beschreibt zusammenfassend: „Macht, Macht Hierarchie, das war'n Tabuthema. Männer sind mächtiger als Frauen, das hab ich, das glaub ich hat da zwischen denen ne Rolle gespielt (..) und Männer interessieren sich nicht für unsere Gefühle.“ (Transskript T., Zeilen 252-254)

#### **4.1.3 Perspektiven**

Marie-Luise Conen stellt fest, dass es nicht gälte eine „[...] Zuspitzung des ‚alten Geschlechterkampfes‘ herbei zu führen, sondern Frauen und Männer darin zu unterstützen, eine positivere und konstruktivere Gestaltung ihres Lebens und ihrer Arbeit zu ermöglichen, in der ‚weibliche‘ Vorstellungen gleichberechtigt bestehen und auch Männer andere Ideen realisieren können“ (Conen, 1993, S. 207)

Nur wenn konsequent des Geschlecht als eine der wesentlich verhaltensbestimmenden Quellen anerkannt und betrachtet wird, können die verschiedenen Sichtweisen im Sinne einer tatsächlichen Multiperspektivität in die Team- und auch Fallsupervision einbezogen werden.



## 4.2 Supervisorin oder Supervisor?

„Schon die Anfrage nach Supervision ist keineswegs geschlechtsneutral, ist doch immer eine konkrete Person auszuwählen, also ein Supervisor oder eine Supervisorin. Damit wird eine besondere Beziehung hergestellt, in der bewusste und unbewusste psychische Prozesse ihre Wirkung entfalten und die natürlich auch die dargestellten geschlechtsspezifischen Aspekte enthält.“ (Mittelsten-Scheid, 2001, S. 74)

Geschlechtsspezifische Vorannahmen und Zuschreibungen, die auf der Summe der jeweiligen biografischen Erfahrungen der einzelnen Supervisanden beruhen, führen zur Präferenz und Auswahl der jeweiligen Supervisionsperson. Hier erscheinen mir die Beobachtungen, die Heribert Blaß in Bezug auf die geschlechtlichen Zuschreibungen bei psychoanalytischen Therapeuten machte, auch im Zusammenhang mit Supervision interessant: Er beschreibt im Zusammenhang mit der Beobachtung, dass sich in diesem Berufsfeld der Anteil männlicher Therapeuten deutlich verringere, die wachsende Gewichtung der fraglos als „weiblich“ definierten Qualitäten des „Containings“ und „Holdings“. Dies ließe den Eindruck entstehen, als ob Männer sich durch die Überbetonung der Afokalität<sup>3</sup> weniger von dieser Art der Berufsausübung angesprochen fühlen (vgl. (Blaß, 2009, S. 76).

Im supervisorischen Kontext ist die Auswahl des Geschlechts mit den damit verbundenen Vorannahmen sehr einflussreich darauf, mit welchen Themen in Supervision gearbeitet werden soll. Der von mir interviewte Supervisor im Kindergartenteam mit männlicher Leitung beschreibt die Teamentscheidung für ihn als männlichen Supervisor zunächst unspezifisch als Möglichkeit alternativer Sichtweisen:

„... ich glaube, ähm, wenn ich das recht in Erinnerung habe, auch so'n bisschen als, (...) als Gegenmodell, ne, ähm, Mann als Gegenmodell im Sinne von positi.. von positivem Gegenmodell, ähm, mit einfach mit anderen Sichtweisen, mit anderen Perspektiven, mit anderen Herangehensweisen...“ (Transskript T. Zeilen 30f)

---

<sup>3</sup> Unter *Afokalität* verstehe ich die unausgerichtet–zielunbestimmten Aspekte der analytischen Behandlungstechnik und Haltung wie etwa die *gleichschwebende Aufmerksamkeit* (Freud); unter *Fokalität* die bestimmend–zielausgerichteten Aspekte der analytischen Technik und Haltung; bei Freud beispielhaft der Begriff des *Durcharbeitens* bzw. die *Orientierung an einem Fokus* (u.a. bei Balint)

Weiter stellt T. den durch die Männer an ihn herangetragen Wunsch auf männliche Solidarisierung dar, der allerdings nicht deutlich und explizit formuliert, sondern eher vermutet werden kann:

„also, so als Leitung nur mit Frauen zu arbeiten, ähm, also zumindest war das, was die beiden eben auch mal (..) zwischen den Zeilen und manchmal auch etwas expliziter gesagt haben [...] ich hatte aber nicht so das Gefühl, dass ich denen da irgendwie Arbeit abnehmen sollte. (Transskript T, Zeilen 31-47)“

Er beschreibt die Schwierigkeit, mit der diese nicht ausgesprochenen Wünsche und deren gleichzeitige Nicht-Anerkennung zur Tabuisierung führen. Die Benennung des geschlechtlichen Solidarisierungswunsches bleibt so unausgesprochen und unaussprechbar.

Auch Heribert Blaß berichtet aus seinen Erfahrungen in Supervisionen, „dass Männer tendenziell mehr Schwierigkeiten als Frauen entwickeln, mit der Fusionsangst in den afokalen Bereichen des Arbeitens umzugehen. Diese Möglichkeit enthielte dann umso mehr Bedeutung, als das Fokale in der Entwicklung der psychoanalytischen Behandlungstechnik vernachlässigt und sogar abgewertet worden ist“ (Blaß, 2009, S. 75). Hier wird der Wunsch von Männern, Strukturiertheit und realistische Wahrnehmung, eben männlich konnotierte Qualitäten durch die Auswahl eines männlichen Supervisors im Berufsfeld zu stärken. Die Berufe im Sozialen Feld sehe ich vergleichbar dem durch den Autor beschriebenen psychoanalytischen Feld. Die dort geforderten und vorrangig der Weiblichkeit zugeschriebene Attribute wie Empathie, Einfühlungsvermögen, Intuition sowie der besonderen Wahrnehmung von Interaktions- und Kommunikationsprozessen (vgl. (Conen, 1993) können zur negativen Stigmatisierung der „männlichen“ Qualitäten führen.

#### 4.2.1 Sicht der SupervisandInnen

Bei der Auswahl der Supervisionsperson und die Berücksichtigung deren Geschlechts finden sich die geschlechtlichen Vorannahmen und -urteile deutlich wieder. So beschreibt W., der Sozialarbeiter im Team mit Frauen, den „Geschlechter-Blick“ bei der Auswahl der Supervisorin:

[...] war es eben schon so, dass bei ner Supervisorin ähm auch die emotionale Schiene ganz klar auch ne Rolle spielte, sehr professionell, aber eben immer auch bedacht, so, wie involviert ist man in dem Fall, wie kann man sich da auch eben raus ziehen, Nähe

und Distanz ist immer n Thema gewesen (..) und ähm ich glaube, da ist mit sehr viel Empathie drauf eingegangen worden . (Transskript W., Z 62-65)

Die Vorannahmen und Zuschreibungen von Frauen für die Geschlechtswahl der Supervisionsperson gehen hier von vergleichbaren Erwartungen an männliche und weibliche Qualitäten aus. Für den Wunsch an Struktur und emotionale Distanz wählen auch Frauen, basierend auf den beschriebenen geschlechtsspezifischen Zuordnungen aus, ob sie einen Supervisor oder eine Supervisorin bevorzugen. T. beschreibt aus seinen Supervisionsgruppen,

„... dass die Erzieherinnen sich erhofft haben von einem männlichen Supervisor, dass er sozusagen von der starken emotionalen Verwicklung, die in dem Job, die der Job einfach oft mit sich bringt, ne, in der Elternarbeit aber auch in der Arbeit mit den Kindern, äh, dass der sozusagen dazu also noch mal ne andere Distanz aufbaut, ne männliche Distanz.“ (Transskript T. , Zeilen 57-59)

Diese unbewussten Aspekte, wie Wünsche, Hoffnungen, Ängste oder geheime Aufträge haben also bei der Geschlechterwahl der Supervisionsperson eine große Bedeutung.

Marie-Luise Conen bewertet auf der Basis ihrer Studie, dass eine deutlich bewusstere und differenzierendere Haltung weiblicher wie männlicher Supervisoren in der Supervision eine unmittelbare Wirkung bei der Intervention auf männliche und weibliche Supervisanden hat. Hier werde, wenn das Geschlecht als wesentliche Quelle für Verhalten anerkannt und verstanden wird, „die Sensibilität für die Geschlechterspezifität [...] die Wahrnehmung bei Frauen und Männern für sexistische Denkhaltungen [geschärft]“ und ein Beitrag zur Überwindung tradiertener Rollenerwartungen geleistet. (Vgl. (Conen, 1993, S. 206)

#### **4.2.2 Sicht der Supervisorin / des Supervisors**

Auch für die Supervisionsperson gelten im gleichen Maße wie für die Supervisanden die jeweils eigenen geschlechtsspezifischen Vorannahmen und –urteile, die Wahrnehmung und Handeln maßgeblich bestimmen. Die Supervisorin oder der Supervisor müssen also sowohl diese Vor-Urteile der Supervisanden als auch ihre eigenen als beziehungs- und handlungsleitende Tatsachen voraus setzen. Die ersten Schritte sollten hier die Wahrnehmung der Unterschiedlichkeit, das Erkennen der eigenen Betroffenheit sowie die Überprüfung der möglichen Thematisierung sein.

„Es ist vor allem deshalb hilfreich, bestehende und angenommene Unterschiede zwischen Frauen und Männern heraus zu arbeiten, um so zu einer Weiterentwicklung beizutragen. Die Betrachtung von Unterschieden zwischen Frauen und Männern u.a. in Supervisionen dient auch dazu, die Scheu und Zurückhaltung bezüglich dieses Themas in Supervisionen zu überwinden. Die bisherige Vorsicht hat dazu geführt, dass in Supervisionsgruppen das Thema „Geschlecht“ bzw. „Mann/Frau“ weitgehend vermieden wird. Dies trägt zur Nivellierung bestehender Unterschiede bei und kommt einem Ignorieren der Diskriminierung von Frauen einerseits und der einseitigen Festlegung von Männern andererseits gleich. (Conen, 1993, S. 207)

Barbara Hamann benennt Fragen, die die Supervisionsperson an sich selbst in der Wahrnehmung der eigenen Geschlechtlichkeit und deren Auswirkung auf die Supervisorinnen-Rolle im Prozess stellen sollte. Sie beschreibt im Bezug auf die explizit die biografische Erfahrung, die eigenen Geschlechtsbilder und Erfahrungen, hier insbesondere in der Rollenkombination Mann/Frau als Leitung als zu beachtende wirksame Faktoren in der supervisorischen Tätigkeit. Auch den Blick auf die eigenen Ausblendungen, Sprache und angewandten Muster sieht sie als gute diagnostische Möglichkeit für das Erkennen und angemessene Handeln mit den eigenen Vor-Urteilen. (vgl. (Hamann, 2003, S. 6)

Sie beschreibt weiter, dass sie als systemisch-konstruktivistische Supervisorin darauf zu achten habe,

„dass Gender keine Wahrheit ist, sondern eine Brille, durch die ich Phänomene wahrnehme, beschreibe, interpretiere und auch bewerte, immer berücksichtigend, dass meine individuelle biografische Brille, und natürlich vor allem mein Geschlecht, eine wesentliche Kategorie für die Konstruktion meines Selbst und dessen, was ich als meine „Umwelt“ bezeichne, darstellt“ (ebd. S. 7)

#### **4.2.3 Widerstände und Übertragungen**

Der Supervisionsperson begegnen neben den Erwartungen an auch die Widerstände gegen bestimmte biografisch begründete Autoritäts- bzw. „Mutter- oder Vater-“ Bilder der jeweiligen Supervisanden. Diese Bilder bewirken dort unmittelbare und in der Regel unbewusste Reaktionsmuster. Das Benennen und der Einbezug dieser Vorurteile, die wiederum auf die entsprechenden Bilder der Supervisionsperson treffen, führen zu Reaktions-

mustern wie Widerstand oder Übertragung auf beiden Seiten, deren hohe Wirksamkeit zwar unfraglich besteht, deren Thematisierung sich aber ungleich schwieriger ist.

Beispielhaft beschreibt Cornelia Mittelsten-Scheid Übertragungsphänomene und Rollenerwartungen,

„Die geheimen Übertragungsangebote an männliche Supervisoren sehen natürlich anders aus. Sie rufen entsprechend ihrer gesellschaftlichen Rolle bei weiblichen Supervisandinnen eher eine erotisch gefärbte oder auch eine zärtlich-väterliche Übertragung hervor, weibliche Teams können sich durch einen Supervisor Aufwertung und männliche Anerkennung ihrer weiblichen Qualitäten und Fähigkeiten versprechen, vermeiden damit oft auch Neid auf eine überlegene weibliche Rivalin.“ (Mittelsten-Scheid, 2001, S. 75)

„Männliche Supervisanden erhoffen sich von einem Supervisor zunächst einmal eine Erweiterung ihrer männlichen professionellen Fähigkeiten und eine Verstärkung der Machtposition im Konkurrenzkampf. Sie können Unterstützung in ihrer Männlichkeit und ihrer männlichen Perspektive in einem feminisierten Beruf erwarten, in dem sie in die Position von Außenseitern geraten sind.“ (Mittelsten-Scheid, 2001, S. 75)

Nützlich ist ein Supervisionskonzept, in dem das bestehende Ungleichgewicht nicht durch „Nichtwahrnehmung“ stabilisiert, sondern aufgedeckt als Sichtweise angeboten wird. Systemisch betrachtet entscheidet dann ohnehin jedes (psychische oder soziale) System selbst, welche derart versuchte Perturbation von ihm zugelassen wird oder eben auch nicht. (vgl. (Hamann, 2003, S. 7)

### **4.3 Zweigeschlechtlichkeit als Thema in der Supervision**

Mit der Anerkennung dieser dargestellten Zweigeschlechtlichkeit, die ja eine fundamental ordnende Wirkung hat und damit sowohl Entlastung als auch mögliche Konflikte in sich birgt, wird für das supervisorische Handeln deutlich, dass eine genaue Kenntnis hierfür verantwortlicher und durch sie bedingter innerer und äußerer Zustände notwendig ist,

um Menschen in professionellen Bezügen konflikt- und damit auch handlungsfähiger zu machen.

Heribert Blaß plädiert beispielsweise in Bezug auf die Therapeutenausbildung und auf das dort vorherrschende Selbstverständnis für ein „doppelt aufgestelltes“ Therapiekonzept, in dem neben einer „basalen affektiven Empfangsbereitschaft, welche klassischerweise eine eher weibliche Eigenschaft zu sein scheint“ auch die „erkundende, fokussierende und forschende Aktivität, welche Männer mit einer statistisch stärkeren Neigung zu externalisierendem Verhalten“ hätten (Blaß, 2009, S. 77) einen angemessenen Stellenwert für ein integrierendes Therapiemodell erhält.

Für den Einbezug der Zweigeschlechtlichkeit in die Supervision halte ich die Unterscheidung zwischen der individuellen und der strukturell-organisatorischen Ebene zunächst für hilfreich, um die dort vorherrschenden Chancen und Risiken des Einbezugs dieses Themas deutlicher darstellen zu können.

#### 4.3.1 Individuell

Männer und Frauen begegnen den Herausforderungen im beruflichen Feld auf der Grundlage ihrer jeweiligen biografischen Erfahrungen, auf deren Grundlage sich die verschiedenen individuellen Lebensentwürfe gebildet haben. Hier spielen die frühen Erfahrungen der geschlechtlichen Individuation mit den erlebten Niederlagen und Erfolgen, sowohl im Verhältnis zu den GeschlechtsgenossInnen als auch zum anderen Geschlecht eine erhebliche Rolle. Oft fand auf der Basis dieser Erfahrungen auch die –mehr oder weniger bewusste- Entscheidung für eine Berufswahl statt.

Erger und Molling stellten daher ihrer Untersuchung über die Berufsmotivation die provokanten Hypothesen voran, nach denen Männer einen sozialen Beruf wählen,

- um ihr oppositionelles, gestörtes und defizitäres Männerbild zu verändern,
- ihre Macht- und Konkurrenzbestrebungen leugnen, indem sie sich zum Opfer ihrer selbstdefinierten Sachziele machen,
- sie Berufsleben und Privat- und Familienleben spalten, ohne dass es zu dramatischen Entscheidungskonflikten kommt
- und/oder in Sozialarbeit flüchten, um sie als Abstiegsbremse zu nutzen. (vgl. (Erger & Molling, 1991, S. 47)

Die Wahl des beruflichen Feldes mit dem damit verbundenen jeweiligen gesellschaftlichen Ansehen und die dortige Standortbestimmung sind erheblich durch die Einbindung und Einbettung des Einzelnen in der Gruppe der unmittelbaren KollegInnen beeinflusst. Die vorherrschenden Wünsche und Sehnsüchte, aber auch die Ängste und Befürchtungen bestehen im Blick auf die jeweils eigene Berufsrolle wie auch gegenüber den anderen. Diese oft zunächst unaussprechbaren Themen liegen immer in Teams vor und bedürfen unter anderem einer vorsichtigen und wertschätzenden Begleitung, um ans Licht kommen zu dürfen.

Hier sind die individuellen Möglichkeiten (bspw. bei Männern in Kitas „Hahn im Korb“, „einziger Techniker“, „Raufkumpan“, „Ersatzvater“...) mit den damit verbundenen Rollenerwartungen und –zuschreibungen genauso zu berücksichtigen wie die möglichen negativen Vorurteile („Faulpelz“, „Kinderschänder“ ...). All diese Erwartungen treffen auf die individuelle biografisch entstandene Gender-Disposition der einzelnen Männer. Die entsprechenden Rollenzuschreibungen und –erwartungen gegenüber den weiblichen Supervisorinnen sind im gleichen Maß zu berücksichtigen.

Angelika Blickhäuser stellt hierzu in ihrer Veröffentlichung „Genderorientierte Qualität in der Supervision“ (Blickhäuser & Class, 2010) mögliche Schwerpunkte in der Betrachtung der Auswirkung der Geschlechterrolle auf der individuellen Ebene dar. Zusammenfassend nimmt Sie die folgenden Fragen in den Fokus, die für die Betrachtung und Differenzierung möglicher Herangehensweisen an die individuelle Ebene geschlechtsbewusster Supervision hilfreich sein können:

- „Wie wirkt sich die Kategorie Geschlecht auf die Biografie von Männern und Frauen aus?
- Wie wirkt sich die Kategorie Geschlecht auf berufliche Rollen von Männern und Frauen aus?
- Wie wird die Berufsrolle von Männer- und Frauenbildern im Unternehmen geprägt?
- Welche Einschränkungen erlebe ich als Mann / als Frau in beruflichen Zusammenhängen? Welche Rollen sind Männern und Frauen im Unternehmen erlaubt? Welche Tabus gibt es?“ (ebd. S. 2)

Im Hinblick auf die dargelegte Spezifität des sozialen Berufsfeldes als „Frauenberuf“ wird an Hand dieser Fragen unmittelbar deutlich, wie sehr hier individuelle und institutionelle Vorannahmen verschränkt sind mit der jeweiligen persönlichen Empfindung.

Die intellektuellen (Reflexions-) Möglichkeiten und emotionalen Dispositionen der individuellen Supervisorinnen, ihre biografische Erfahrung mit der Geschlechterrolle bietet den einen Teil der supervisorisch zu betrachtenden Medaille, die andere ist die strukturelle und institutionelle, also quasi überpersönliche Ebene.

#### 4.3.2 Strukturell und institutionell

Über das Benennen und „Entdecken“ der Geschlechterdifferenz hinaus bietet Supervision als Ort andragogischen Handelns, die Wahl-Möglichkeiten, mit denen die Akteure beider Geschlechter miteinander umgehen und in Bezug auf neue und möglichst frei von Hierarchie und Sexismen entwickelte Strategien in Handeln, Denken und Fühlen, erweitern zu können.

Sabine Scheffler stellt hierzu mehrere zu berücksichtigende Bedeutungsdimensionen, die für Supervision wichtig sind, heraus:

1. „Geschlecht wird als Strategie zur Herstellung von Identität in Situationen begriffen - Geschlecht als interaktives situationsgebundenes Konstrukt
2. Geschlecht verdeutlicht die sichtbaren Unterschiede im Verhalten, die durch das Leben in den unterschiedlichen Kontexten nötig werden – Geschlechterdifferenz
3. Auch Systeme und Strukturen sind vergeschlechtlicht. Dichotomien, Polaritäten und Asymmetrien der Geschlechterverhältnisse sind im Unterbewussten verankert; benötigt keine Erklärung. – Geschlecht als Strukturkategorie“ (Scheffler, 1998, S. 182)

Die Organisation, in der Supervision stattfindet wie auch ihre äußere und innere Struktur basieren auf der geschichtlich gewachsenen gesellschaftlichen Rolle des jeweiligen Berufsfeldes. Die spezifische Dienstleistung im sozialen Bereich mit ihrem Wurzeln als „helfender Beruf“ in der Ehrenamtlichen Arbeit zeigt eine bis heute wirksame deutliche Differenz zu der traditionell „männlichen Normalerwerbsarbeit“ (Blickhäuser & Class, 2010, S. 2) . Auch hier weist Blickhäuser auf einige



### 4.3.3 Chancen und Risiken

Supervision, insbesondere systemische Supervision, stellt sich als ein hervorragend geeignetes Mittel dar, um in Teams, in denen die Geschlechtszugehörigkeit der Mitglieder besondere Tabuzonen geschaffen hat, genau diese abgedunkelten Aspekte und „Zonen“ zu beleuchten. Die jeweiligen „Wahrheiten“ über das jeweils andere Geschlecht, die gegenseitigen offenen wie verdeckten Wünschen, Erwartungen und Aufträge zu erkennen und aussprechbar zu machen sowie die Übertragungs- und Gegenübertragungsphänomene zu berücksichtigen hilft dabei, das professionelle Zusammenwirken zu verbessern. Heinz Kersting beschreibt diesen Einbezug des „Abgedunkelten“ treffend:

„Wenn wir das Konzept der Unterscheidung [bspw. der Geschlechter G.W.] als Beobachtung zweiter Ordnung auf die konstruktivistisch-systemische Supervision selbst anwenden, zeigt es uns, dass die Unterscheidung von System und Umwelt nur eine von vielen möglichen Unterscheidungen für die Theorie der Supervision ist. Lange Zeit stand auf der „hellen Seite“ der theoretischen Beschäftigung mit konstruktivistisch-systemischer Supervision nur die Unterscheidung von System und Umwelt. Das Affektive der Supervision befand sich auf der „abgedunkelten Seite“ [und hier eben bei der Wirkung des Geschlechts G.W.], und mit Abgedunkeltem beschäftigt sich die Theorie erst dann, wenn sie sich selbst als Beobachtende beobachtet (Beobachtung zweiter Ordnung).“ (Kersting, 2002, S. 3)

Die Supervision mit dem aktiven Blick auf die Geschlechterrolle erscheint vor allem angesagt in den Feldern der Kinder- und Jugendarbeit, weil dort unreflektiert Rollen aktiv verfestigt werden, die nachhaltig neben den familiären Strukturen die Persönlichkeit junger Menschen mit gestalten und prägen.

„Hierzu gehören die Bereiche Schule, Kindertagesstätten, Jugendhilfebereich. Die Menschen, die in diesen Arbeitsfeldern tätig sind, agieren trotz hoher beruflicher Kompetenz häufig Rollenstereotypen für Männer und Frauen aus und festigen somit gesellschaftliche Ungleichheiten und Benachteiligungen sowohl für Mädchen und Jungen als auch für Männer und Frauen. Darüber hinaus erlebe ich die Arbeitsfelder Psychiatrie aber auch berufliche Bildung für Erwachsene als Bereiche, in denen Chancen zu mehr Geschlechterdemokratie fast nicht genutzt werden, weil Mitarbeiter/innen hierfür nicht sensibilisiert wurden, weder in ihren Fachausbildungen noch in Zusatzqualifizierungen. Hier liegt für die Supervision eine große Chance, dieses Thema

sanft zu implementieren und den Menschen eine zusätzliche Option zur Verfügung zu stellen.“ (Hamann, 2003, S. 8)

Auch die Handlungsempfehlungen der Studie von Uhrig e.al. macht deutlich, dass „eine konzeptionelle Verankerung geschlechtsspezifischer Aspekte in Teamsitzungen, Konzeptionstagen und Supervision“ (Uhrig, 2007, S. 16) die Verankerung einer Diskussionskultur, in der das Geschlecht als mit vielen unbewussten Anteilen verbundene handlungsleitende Kraft anerkannt wird.

Schwierig wird es immer dann werden, wenn in Supervision versucht wird, das Thema der Zweigeschlechtlichkeit auszublenden, zu nivellieren. „Dann bleibt das Weibliche und das Männliche auf der Strecke und das Androgyne, also das nicht ganz eine und nicht ganz andere, wird mit aller Verkrampfung der Neutralität hochgehalten. Eine fatale Verleugnung der Unterschiedlichkeit verfälscht die Wahrnehmung der Realität.“ (Erger & Molling, 1991, S. 98)

Supervision braucht so also mit den Worten von Sabine Scheffler „ein selbst- und Theorieverständnis, das den Geschlechterverhältnissen in seiner historischen Verfasstheit gerecht wird und das vorherrschende auf Geschlechtsstereotypen basierende Wissen transzendiert. [...] Das bedeutet Frauen und Männer relational zu ihrem Arbeitsfeld/Privatleben wahrzunehmen und diese Lebensbereiche als historisch, geschlechtsspezifisch vorgeprägte Bereiche zu sehen, wo sich die Aufteilung in produktive, reproduktive, öffentliche und private Bereiche rekonstruiert“ (Scheffler, 2010, S. 5)

Dabei gilt es allerdings, wie bei allen heiklen Themen, bei denen Entwertung und Niederlage stattfinden können, die Schutzbedürftigkeit der Akteure zu respektieren und zu wahren.

## 5 Fazit

Meine zu Beginn der Beschäftigung mit dem Thema formulierte Frage, ob im Berufsfeld der Sozialen Arbeit verschiedene oder gar widersprüchliche Rollenzuschreibungen und -erwartungen gegenüber Männern und Frauen wirksam sind, konnte ich während und durch die Beschäftigung damit deutlich mit „ja“ beantworten. Aber, welcher Gestalt genau können diese sein?

Die verschiedenen, und oft sehr gegensätzlichen Standpunkte zur Frage, wie „Geschlecht“ konstruiert und wahrgenommen, wie der „richtige“ Weg zu mehr Gerechtigkeit sein kann und muss, bestätigte meine Vermutung, dass ein tatsächliches Umdenken in den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Machtpositionen nur möglich ist, wenn die dort mit Sicherheit vorhandenen Ängste der Männer angemessenen Raum und Ernsthaftigkeit im Umgang erfahren können. Hier ist in Bezug auf eine tatsächliche Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern .....

Dem auf Grund meiner eigenen Berufsidentität für mich sehr interessanten Feld „Männer-Rollen in sozialen Berufen“ .....

Sehr deutlich wurde, dass die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern sowohl in der Literatur benannt, in den Interviews und während der gesamten Beschäftigung mit dem Thema wahrgenommen wird. Supervision als Ort anzubieten, diese Wahrnehmung aus dem „Gespür“ und der „Intuition“ in den besprechbaren Raum zu holen und die mit den gegenseitigen Rollenerwartungen verbundenen Hoffnungen, Erwartungen und Widerstände thematisieren zu können, erscheint mir heute mehr als zuvor notwendig angebracht.

„Der Supervisor/ die Supervisorin, der/die es versteht, im Interaktionsprozess mit den Supervisanden deren Ängste, Wünsche und Forderungen aufzugreifen, darf keinesfalls darauf verzichten, den ‚kleinen Unterschied‘ angemessen zu berücksichtigen. Dazu ist gleich zu Anfang notwendig, dass er/ sie jedem Supervisanden hilft, sich mit der eigenen geschlechtsspezifischen Identität auseinanderzusetzen.“ (Erger & Molling, 1991, S. 136)

## Literaturverzeichnis

- GEW-Gender-Report 2006 Daten zur Entwicklung in Bildung und Wissenschaft, Teil I.*  
(2010). Abgerufen am 14. 05 2010 von [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de).
- Beauvoir, S. d. (1949). *Das andere Geschlecht*. Rowohlt.
- Blaß, H. (2009). Sag mir, wo die Männer sind. In F. D. e.al., *Männliche Identität* (S. 65-80).  
Frankfurt / Main: Brandes&Apsel.
- Blickhäuser, A., & Class, C. (2010). *Genderorientierte Qualität in der Supervision*.  
Abgerufen am 14. 07 2010 von [www.genderberatung.de](http://www.genderberatung.de):  
[www.genderberatung.de/gen-qual-sup.htm](http://www.genderberatung.de/gen-qual-sup.htm)
- BMBF. (2008). *Bildungs(miss)erfolge von Jungen und Berufswahlverfahren bei Jungen/ männlichen Jugendlichen*. Bonn. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- BMFSFJ. (2008). *Genderreport .Erwerbsbeteiligung..* Abgerufen am 30. 10 2010 von [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de): <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/2-Erwerbstaetigkeit-arbeitsmarktintegration-von-frauen-und-maenner/2-5-erwerbsbeteiligung-nach-qualifikationen.htm>Genderreport
- BMFSFJ. (2010c). *Organisationsplan AZ.: 112 - 1311/001*. Abgerufen am 25. 11 2010 von [www.BMFSFJ.de](http://www.BMFSFJ.de):  
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/initRedaktion/Bilder/purehtml-organigramm/pdf-organigramm>
- BMFSFJ, G. (2010). *Gender Datenreport*. Abgerufen am 29. Juni 2010 von [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de):  
<http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/2-Erwerbstaetigkeit-arbeitsmarktintegration-von-frauen-und-maenner/2-8-Geschlechtersegregation-auf-dem-arbeitsmarkt/2-8-1-horizontale-segregation-frauen-und-maennerdomaenen,se>
- BMFSFJ, G. (2010a). *Gender Datenreport*. Abgerufen am 29. Juni 2010a von [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de): <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/2-Erwerbstaetigkeit-arbeitsmarktintegration-von-frauen-und-maenner/2-8-Geschlechtersegregation-auf-dem-arbeitsmarkt/2-8-1-horizontale-segregation-frauen-und-maennerdomaenen,se>
- BMFSFJ, M. i. (2010b). *Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten*. Berlin: BMFSFJ.
- Böhnisch, L., & Winter, R. (1993). *Männliche Sozialisation-Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebenslauf*. Weinheim.
- Brandes, H. (2002). *Der männliche Habitus, Männer unter sich*. Opladen.

- Brandes, H. (2004). *Hegemoniale Männlichkeit und männlicher Habitus*. Abgerufen am 15. 10 2010 von Diskussionsbeitrag zur Gender-Fachtagung : [http://www.ruendal.de/aim/tagung04/pdfs/holger\\_brandes.pdf](http://www.ruendal.de/aim/tagung04/pdfs/holger_brandes.pdf)
- Budde, J. (2009). Männer und Soziale Arbeit? *Beitrag zur Tagung Männlichkeit und Arbeit – Männlichkeit ohne Arbeit*. Berlin: AIM-Gender.
- Budde, J., Willems, K., & Böhm, M. (2009). Ich finde, das gehört einfach dazu, anderen Menschen zu helfen“. In J. Budde, & K. Willems, *Bildung als Sozialer Prozess* (S. 193-210). Weinheim: Juventa.
- Bundesamt, S. (WS 2006/2007). *Fachserie 11, R 4.1*. Stat. Bundesamt.
- Clare, A. (2002). *Männer haben keine Zukunft*. München: Scherz.
- Conen, M.-L. (1993). Frauen und Männer in Supervision, welchen Unterschied macht das? In H. Neumann-Wirsig, & H. J. Kerstin, *Systemische Supervision oder Till Eulenspiegels Narreteien* (S. 205-224). Aachen: Verlag ISB.
- Dallmann, H.-U. (2007). Ethik im systemtheoretischen Denken. In A. Lob-Hüdepohl, *Ethik Sozialer Arbeit* (S. 36-45). Paderborn: Schönigh.
- DGSv. (2008). *Supervision und Coaching - Praktische Hinweise für den Einsatz*. Köln: DGSv.
- Döge, P. (2001). *Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik*. Bielefeld .
- Dressel/Cornelißen/Wolf. (2005). *DJI Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland Auftrag des BMFSFJ*. DJI.
- Erger, R., & Molling, M. (1991). *Der kleine Unterschied*. Hille: Ursel Busch.
- Frey, R., & Dingler, J. (2001). Wie Theorien Geschlechter konstruieren. *Alles Gender? Oder was?* (S. 7-25). Berlin: AIM Gender.
- Friis, P. (2006/2008). *Männer im Kindergarten, wie man sie anwirbt-und dafür sorgt, dass sie bleiben*. Innsbruck: elementar-Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern.
- Frühpädagogik, S. f. (20. 01 2004). [www.familienhandbuch.de](http://www.familienhandbuch.de). Abgerufen am 2010 von [http://www.familienhandbuch.de/cmain/f\\_Aktuelles/a\\_Elternschaft/s\\_905htm](http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Aktuelles/a_Elternschaft/s_905htm)
- Haindl, C. (April 2004). *Genderkompetenz in der Supervision oder der Tanz der Geschlechter im 21. Jahrhundert*. Abgerufen am 13. 07 2010 von [www.ibs-networld.de](http://www.ibs-networld.de): <http://www.ibs-networld.de/Ferkel/Archiv/haindl-k-04-04-Teil1.html>
- Hamann, B. (September 2003). *Gendersensitivity-neudeutsch oder: wie Supervisor/innen mit Hilfe Geschlechtsspezifischer...* Abgerufen am 14. Juli 2010 von [www.ibs-networld.de](http://www.ibs-networld.de): [http://www.ibs-networld.de/Ferkel/Archiv/hamann-b-03-07\\_gender.html](http://www.ibs-networld.de/Ferkel/Archiv/hamann-b-03-07_gender.html)

- Hammer, H., & Bartjes, E. (2006). In J. Krabel, & O. Stuve, *Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung* (S. 135-160). Opladen: Budrich.
- Hollstein, W. (Juli 2010). Der entwertete Mann. *Merkur Nr 734*, S. 582-592.
- Hradil, S. (2004). *Die Sozialstruktur Deutschlands im internationalen Vergleich*. Wiesbaden.
- Hurrelmann, K. (2010). Abgerufen am 05. 10 2010 von /www.maennerkongress2010.de:  
[http://download/mk\\_hurrelmann.pdf](http://download/mk_hurrelmann.pdf)
- IFSW. (2010). *Definition der International Federation of Social Workers (IFSW) und International Association of Schools of Social Work (IASSW)*. Abgerufen am 29. 06 2010 von [www.sozialarbeit.net](http://www.sozialarbeit.net):  
<http://www.sozialarbeit.net/documents/GeschichtederSozialenArbeit.pdf>
- Krabel, J., & Schädler, S. (2001). Dekonstruktivistische Theorie und Jungenarbeit. *Alles Gender? Oder was?* (S. 35-46). Berlin: AIM Gender.
- Krczizek, R., & Kühl, W. (33. Jg. 2 2008). Beratung für Fachkräfte in der Sozialen Arbeit. *Sozialmagazin*, S. 26-34.
- Millett, K. (1970). *Sexus und Herrschaft*. Kurt Desch.
- Mittelsten-Scheid, B. (2001). Geschlechtsspezifische Perspektiven in der Supervision. In B. Oberhoff, & U. Beumer, *Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision* (S. 65-82). Münster: Votum.
- Mörth, A. (2005). Dekonstruktion von Zweigeschlechtlichkeit. *Diplomarbeit*. Graz: Karl-Franzens-Universität Graz.
- Mosse, G. L. (1997). *Das Bild des Mannes*. Frankfurt/M.
- Muck, E. (2010). *Wie wird ein Mann ein Mann? Männliches Rollenverhalten und wie es entsteht*. Abgerufen am 03. 11 2010 von [www.familienhandbuch.de](http://www.familienhandbuch.de):  
[http://www.familienhandbuch.de/cmain/f\\_aktuelles/a\\_erziehungsfragen/s\\_715.html](http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_aktuelles/a_erziehungsfragen/s_715.html)
- Müller, C. W. (1982). *Wie helfen zum Beruf wurde*. Weinheim: Juventa.
- OECD. (26.11.2004). *Die Politik der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung in der Bundesrepublik Deutschland*. OECD Länderbericht.
- Olaf Stuve e.al., B. B. (2005). *Zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung in Deutschland*. Berlin: Bildungsnetz Berlin.
- Paulus, J. (30.11.2007). Konstruktion, Rekonstruktion und Dekonstruktion der Zweigeschlechtlichkeit. *Genderforschung* (S. 15). Saarbrücken: Vortrag im Rahmen der Tagung der Katholischen Hochschule für Soziale Arbeit/Saarbrücken.
- Pluwatsch, P. (2010). Magazin „Am Wochenende“, KStA 24./25.April 2010, Nr. 95, Seite 7. *Kölner Stadtanzeiger*, S. 7.

- Rauschenbach, T., & Züchner, I. (2007). Sozialarbeit/Sozialpädagogik. In V. Deutscher, *Fachlexikon der sozialen Arbeit* (S. 834-837). Baden Baden: Nomos.
- Rohrmann, T. (April/Mai 2003). Gender Mainstreaming und Arbeit mit Jungen in Kindertageseinrichtungen für Kinder. *Switchboard*, S. 8-11.
- Rohrmann, T. (2009). *Gender in Kindertageseinrichtungen*. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Rohrmann, T., Cremers, M., & Krabel, J. (2/2010). Männer in Kitas-welche Bedeutung hat das Geschlecht pädagogischer Fachkräfte? In D. Verein, *ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit* (S. 45). Berlin: DV.
- Scheffler, S. (2010). *Frauenwelten - Männerwelten in der Supervision*. Abgerufen am 14. 07 2010 von [www.dr-sabine-scheffler.de](http://www.dr-sabine-scheffler.de): [www.dr-sabine-scheffler.de](http://www.dr-sabine-scheffler.de)
- Schmauch, U. (2005). In L. U. Rose, *Jungen – die neuen Verlierer? Auf den Spuren eines öffentlichen Stimmungswechsels*. Königstein/ Taunus.
- Schnack, D., & Netzlinger, R. (2000). *Kleine Helden in Not*. rororo.
- Scholz, S. (28. 06 2003). *Hegemoniale Männlichkeit - Innovatives Konzept oder Leerformel?* Abgerufen am 23. 12 2010 von [www.ruendal.de](http://www.ruendal.de): [http://www.ruendal.de/aim/tagung04/pdfs/sylka\\_scholz.pdf](http://www.ruendal.de/aim/tagung04/pdfs/sylka_scholz.pdf)
- Seibel, A., & Luig, J. (03. 01 2010). *Männer haben den Kampf gegen Feminismus verpasst*. Abgerufen am 23. 02 2010 von [www.welt.de](http://www.welt.de): <http://www.welt.de/politik/deutschland/article5711005/Maenner-haben-Kampf-gegen-Feminismus-verpasst.html>
- Sielert, U. (2002). *Praxishandbuch Jungenarbeit, Tl 2*. Münster: Juventa.
- SinusSociovision. (2007). *20-jährige Frauen und Männer heute*. Heidelberg: BMFSFJ.
- SpiegelOnline. (22. 12 2010). *Männer mauern, Frauen frisieren*. Abgerufen am 22. 12 2010 von [www.spiegel.de](http://www.spiegel.de): <http://www.spiegel.de/wirtschaft/service/0,1518,736114,00.html>
- Statistisches, B. (WS 2006/2007). *Fachserie 11, R 4.1*. Stat. Bundesamt.
- Staub-Bernasconi, S. (2007). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft*. Bern.
- Stöber, A. (Heft 1 2006). Die Genderperspektive in der psychodramatischen Supervision. *ZPS*, S. 89-103.
- Strohmaier, J. (2003). *Sind Sozialpädagogen "neue" Männer?* Hamburg.
- Stuve, O., Krabel, J., Kasiske, J., & Schädler, S. (2006). *Zur Situation von Männern in "Frauen-Berufen" der Pflege und Erziehung in Deutschland*. Berlin: Bildungsnetz Berlin.
- Süfke, B. (2008). *Ein psychologischer Reiseführer*. Düsseldorf .

- Thoma, P., Baumgärtel, W., & Rohrman, T. (1996). *"Manns-Bilder" - Jungen in Kindertagsstätten*. Wolfenbüttel: AGIP-Forschungsprojekt.
- Volz, R., & Zulehner, P. M. (18. 03 2008). *BMFSFJ Forschungsreihe Bd 6: Männer in Bewegung*. Baden Baden: NOMOS Verlag.
- Wanger, S. (24. 11 2005). Frauen am Arbeitsmarkt. Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit. *IAB-Kurzbericht Ausgabe Nr. 22/24. 11. 2005*, S. 5 f.
- Watermann, L. (2006). *Erzieher- auch ein Beruf für Männer*. Göttingen: Eigendruck der Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen.
- Weibernetz, e. (01. 10 2004). *Ergebnisse der Jahrestagung 2004*. Abgerufen am 25. 11 2010 von [www.weibernetz.de](http://www.weibernetz.de): [http://www.weibernetz.de/tagung\\_04.html#2](http://www.weibernetz.de/tagung_04.html#2)
- Wetterer, A. (2010). *Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit*. Abgerufen am 23. 12 2010 von <http://uk-online.uni-koeln.de/remarks/d3911/rm695937.pdf>



## Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Masterthesis

**„Supervision mit Männern im ‚Frauenberuf‘ Soziale Arbeit  
Erwartungen, Tabus, Widerstände und Übertragungen“**

selbst angefertigt habe. Die aus fremden Quellen übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher keiner Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Köln, 24.02.2011

---

Gerhard Weber

## Anhang

**Interview Sozialarbeiter W.**

**Interview Supervisor T.**