

Inhalt

0. Einleitung.....	15
TEIL I – THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN.....	25
1. Geschlecht als soziale Konstruktion	25
1.1 Das Klassifikationssystem der Zweigeschlechtlichkeit.....	27
1.2 Die soziale und interaktive Praxis der Zweigeschlechterkonstruktion.....	32
1.3 Institutionalisierungen der Geschlechterdifferenz	37
1.4 Geschlechterkonstruktion und „Männlichkeit“	39
1.4.1 Habitus und „Männlichkeit“	40
1.4.2 „Hegemoniale Männlichkeit“	49
1.4.3 „Hegemoniale Männlichkeit“ als generatives Prinzip des „männlichen Habitus“.....	54
2. Geschlecht im Kontext von Arbeitsteilung und Beruf .. 59	
2.1 Die geschlechtliche Arbeitsteilung – zwischen familiärer Reproduktion und beruflicher Produktion	60
2.2 Die Geschlechtersegregation im Berufsbereich	64
2.2.1 Von Angebot und Nachfrage	67
2.2.2 „Weibliches Arbeitsvermögen“ versus „Geschlecht als Statuskategorie“	69
2.2.3 Die Segregation als geschlechterkonstituierendes Phänomen	74
2.3 „Gender at Work“ – Geschlechterdifferenzierungsarbeit im beruflichen Alltag	77
2.3.1 Die Konstruktion von Geschlecht und „Männlichkeit“ im Kontext einer „gegengeschlechtlichen“ Berufswahl	80
2.3.2 Männer im „Frauenberuf“ und der „gläserne Fahrstuhl“	84

3.	Konkretisierung der Forschungsperspektive: Die Konstruktion von Geschlecht im Kontext einer „gegengeschlechtlichen“ Berufswahl von Männern – Auflösung oder Verfestigung der intraberuflichen Geschlechtersegregation in der Sozialen Arbeit?	89
TEIL II – EMPIRISCHE STUDIE		93
4.	Die Konzeption der Studie	93
4.1	Methodologische Überlegungen.....	93
4.2	Methodisches Vorgehen	96
4.2.1	Der soziodemografische Kurzfragebogen	96
4.2.2	Das qualitative Interview	97
4.2.2.1	Das problemzentrierte Interview	97
4.2.2.2	Interviewleitfaden	98
4.2.3	Zielgruppe.....	100
4.2.4	Rekrutierung der Stichprobe.....	101
4.2.5	Durchführung der Interviews	101
4.3	Methodisches Auswertungsverfahren	102
4.3.1	Die Transkription.....	102
4.3.2	Entwicklung des Kategoriensystems	103
4.3.3	Kategoriengeleitete und fallgruppenbezogene Beschreibung und Interpretation	104
4.4	Methodenreflexion	104
4.4.1	Bewertung der Stichprobe	104
4.4.2	Gütekriterien qualitativer Forschung	105
4.4.3	Die Bedeutung des Geschlechts der Forschenden für die Datenerhebung und -interpretation	106
5.	Ergebnisse der Studie – Einsteiger, Aufsteiger und Umsteiger in die Soziale Arbeit	109
5.1	Soziodemografische Beschreibung der Gesamtgruppe.....	110

5.1.1	Studiensemester und Alter zum Zeitpunkt der Befragung	110
5.1.2	Studieneintrittsalter	112
5.1.3	Hochschulzugangsberechtigung	113
5.1.4	Zivildienst/Soziales Jahr/Wehrdienst	115
5.1.5	Familienstand/Lebensform/Kinder	116
5.1.6	Soziale Herkunft	117
5.1.7	Berufliche Ausbildungen/Tätigkeiten vor dem Studium	119
5.1.8	Dauer der Berufstätigkeit	120
5.1.9	Zusammenfassung	121
5.2	Die Einsteiger	122
5.2.1	Soziodemografische Kurzbeschreibung	122
5.2.2	Die Studienwahlmotivation	123
5.2.2.1	Das soziale Engagement in der Kindheit und Jugend als „Einflugschneise“ in das Studium	124
5.2.2.2	Die Aktivierung sozial-karitativer Motive im Zivildienst	127
5.2.2.3	Mit Fachwissen „nach oben“ kommen und Vorbild sein	128
5.2.3	Die Sicht auf „Männlichkeit“ und männliche Selbst- beschreibungen	129
5.2.3.1	Distanzierung vom traditionellen Männerbild und Irrelevanzsetzung von Geschlecht	129
5.2.3.2	„Männlichkeit“: Gesellschaftliche Konstruktion und selbstreflexives Projekt versus (reflektiertes) Sozialisationsprodukt	131
5.2.3.3	„Anders-sein“ als biografische Erfahrung	134
5.2.4	Gesellschaftliche Akzeptanz der Berufswahl	136
5.2.4.1	Von Irritationen, Vorurteilen und Rechtfertigungs- zwängen	136
5.2.4.2	Familiäre Skepsis versus familiäre Wertschätzung	139
5.2.4.3	Die Studienwahl als Zeichen der Auflösung gesellschaftlicher Grenzziehungen	140
5.2.5	Der Minderheitenstatus	141
5.2.5.1	„Feministische“ Irritationen und Identifikations- probleme	141
5.2.5.2	Männer als Projektionsfiguren und die Konfron- tation mit stereotypen Verallgemeinerungen	144
5.2.5.3	Rückzugs- und Abgrenzungstendenzen versus Zugehörigkeitsgefühl	147
5.2.6	Die berufliche Rolle von Männern in der Sozialen Arbeit	149
5.2.6.1	Die Forderung nach Gleichbehandlung	150

5.2.6.2	Das begrenzte Arbeitsspektrum und der Mangel an beruflichen Identifikationspersonen	151
5.2.6.3	In der Arbeit mit Menschen präsent und Vorbild sein	153
5.2.6.4	Der Weg in berufliche „Männernischen“: „Sackgasse“ versus Chance	154
5.2.7	Berufliche Orientierungen	156
5.2.7.1	Die Vision der Selbstständigkeit – Das „Eigene“ verwirklichen	157
5.2.7.2	Projektmanagement im institutionellen Rahmen der Jugendarbeit	158
5.2.8	Zusammenfassung	159
5.3	Die Aufsteiger	165
5.3.1	Soziodemografische Kurzbeschreibung	165
5.3.2	Die Studienwahlmotivation	167
5.3.2.1	Minimierung belastender Berufsfaktoren und Erweiterung der beruflichen (Aufstiegs-)Chancen	168
5.3.2.2	Die mit den eigenen Ressourcen zu vereinbarende theoretische Fundierung der Praxiserfahrungen	171
5.3.2.3	Die Anknüpfung an das soziale Engagement in der Kindheit und Jugend	173
5.3.3	Die Sicht auf „Männlichkeit“ und männliche Selbstbeschreibungen	173
5.3.3.1	Die Integration von „männlichen“ und „weiblichen“ Anteilen als Ambivalenzerfahrung und selbst-reflexive Herausforderung	174
5.3.3.2	Neue Selbstverständlichkeiten: Empathische Männer und die Irrelevanz geschlechtlicher Zuordnungen	180
5.3.4	Gesellschaftliche Akzeptanz der Berufswahl	183
5.3.4.1	Das eingeschränkte Prestige des „Frauenberufs“ und die männeruntypische Wahl: Zwischen Frustration und selbstbewusster Positionierung	184
5.3.4.2	Prestigegewinn im Vergleich zum Vorberuf und Repräsentation eines modernen Männerbildes	186
5.3.5	Der Minderheitenstatus	188
5.3.5.1	Von den selbstverständlichen Vorteilen des Minderheitenstatus und dem speziellen Bedarf an Männern... ..	189
5.3.5.2	Der Aufmerksamkeitsgewinn: Angenehme versus konfliktreiche Begleiterscheinung	191
5.3.5.3	Die Konfrontation mit stereotypen Verallgemeinerungen: Zwischen „Anklagebank“ und „Podest“ ...	193

5.3.5.4	Der befremdete Blick auf die „Frauenwelt“: „Zickenterror“ und mangelnde Distanzfähigkeit	196
5.3.5.5	Das überholte Reizthema „Frauenemanzipation“ und der vernachlässigte Blick auf Männer	197
5.3.5.6	Wahrung von Autonomie und Grenzen, Distanz als Selbstschutz und die Sicherheit der homosozialen Männergemeinschaft	201
5.3.6	Die berufliche Rolle von Männern in der Sozialen Arbeit.....	204
5.3.6.1	Ebenso gut wie Frauen und zugleich eine Bereicherung sein	204
5.3.6.2	Vorbild als „alternative Männlichkeit“	209
5.3.6.3	Geschlechtssensible Arbeit mit männlichen Heranwachsenden	211
5.3.6.4	Inszenierungen von „Männlichkeit“ – Disziplinierungs- und Respektperson, Vaterersatz oder „Sparringspartner“	213
5.3.7	Berufliche Orientierungen	216
5.3.7.1	Von der Beziehungsarbeit in die Planungs- und Leitungsebene	216
5.3.7.2	Die klientennahe Arbeit: Spezialisierte Fachberatung für Erwachsene und Beziehungsarbeit mit männlichen Kindern und Jugendlichen	219
5.3.7.3	Orientierungen jenseits eines sozialarbeiterischen Berufsverständnisses	220
5.3.8	Zusammenfassung	221
5.4	Die Umsteiger	227
5.4.1	Soziodemografische Kurzbeschreibung	227
5.4.2	Die Studienwahlmotivation	229
5.4.2.1	Berufsbiografische Krisen und die Suche nach beruflicher Identifikation	230
5.4.2.2	Zivildienst/Soziales Jahr und soziales Engagement als berufliche Biografiegeneratoren	233
5.4.2.3	Ermutigende Unterstützung durch andere	235
5.4.2.4	Die Antizipation eines beruflichen Gegenentwurfs und eines „weichen“ Studiengangs	237
5.4.2.5	Die antizipierte Leitungsposition.....	239
5.4.3	Die Sicht auf „Männlichkeit“ und männliche Selbst- beschreibungen	240
5.4.3.1	„Männlichkeit“ als Gratwanderung.....	240
5.4.3.2	Alte Selbstverständlichkeiten: Demonstrationen männlicher Überlegenheit.....	245

5.4.3.3	„Alternative Männlichkeit“ – Pragmatischer Ego- litarismus versus zwangsläufige Selbstreflexion	248
5.4.4	Gesellschaftliche Akzeptanz der Berufswahl	251
5.4.4.1	Von Provokationen, väterlicher Skepsis und Umgangsstrategien mit Entwertungen	252
5.4.4.2	Der Vorstoß in Richtung eines neuen Männerbildes und das Image des „coolen Sozialarbeiters“	255
5.4.5	Der Minderheitenstatus	257
5.4.5.1	Vom Status des „Besonderen“ und dem „Männer- bonus“ als Einflugschneise in das Studium	258
5.4.5.2	Nachfrage nach Männern: Günstige Arbeitsplatz- chancen	260
5.4.5.3	Gute Aussichten auf eine Leitungsposition	263
5.4.5.4	Die „weibliche Welt“ – Kommunikative Offenheit, Empathie und Akzeptanz	265
5.4.5.5	Die positiven Seiten und Herausforderungen der „Hahn-im-Korb-Rolle“	266
5.4.5.6	Irritationen und Befremden: Von dem Gefühl, anders bzw. besser zu sein als Frauen	269
5.4.5.7	„Feministische“ Zumutungen und der Widerstand gegen die „Frauenfrage“	274
5.4.5.8	Solidarisierungstendenzen versus Abgrenzung von „weichen“ Männern	279
5.4.6	Die berufliche Rolle von Männern in der Sozialen Arbeit	282
5.4.6.1	„Männliche Autorität“ zur Kompensation „weiblicher Empathie“	282
5.4.6.2	Männliches Vorbild sein: „Coolness“ als Identi- fikationsangebot und die Korrektur falscher Frauenbilder	287
5.4.6.3	Der Experte für „männliche“ Bedürfnisse, Interessen und Probleme	290
5.4.7	Berufliche Orientierungen	291
5.4.7.1	Jugendarbeit im „großen Stil“	292
5.4.7.2	Bildungsarbeit mit Jugendlichen: Förderung selbstreflexiver Bildungsprozesse versus fachliche Anleitung	293
5.4.7.3	Die Selbstständigkeit: Altes mit Neuem verbinden und Alternativen schaffen	294
5.4.7.4	Leitung als Nah- und Fernziel	295
5.4.7.5	Selbstbetroffenheit als Ressource für den Weg in die professionelle Beziehungsarbeit	297

5.4.7.6	Das diffuse Berufsziel und der „Ausweg“ in die Entwicklungshilfe	297
5.4.8	Zusammenfassung	299
6.	Diskussion der Ergebnisse.....	307
6.1	Berufswunsch „Sozialarbeiter“ – Alternative Wahl oder Mangel an Alternativen?	307
6.2	Die (Selbst-)Sicht auf „Männlichkeit“ – Distanzierung vom „männlichen Habitus“ oder Stabilisierung der Geschlechter- dichotomie?	316
6.3	Die gesellschaftliche Akzeptanz der Studien-/Berufswahl – Auslöser für habituelle Verunsicherungen?.....	324
6.4	„Allein unter Frauen“ – Der Status des „Besonderen“	330
6.5	Berufsrollenverständnisse – „Männlichkeit“ als berufliche Kompetenz.....	339
6.6	Berufliche Perspektiven – Behebung des Männermangels in fraudominierten Arbeitsbereichen oder Etablierung beruf- licher „Männernischen“?.....	347
6.7	Gesamtfazit: Relevanzsetzungen von Geschlecht bzw. „Männlichkeit“ als Ressource zur Etablierung beruflicher Geschlechtergrenzen und -ordnungen.....	353
7.	Ausblick – braucht die Soziale Arbeit mehr Männer?... 357	
Anhang	363
Literaturverzeichnis	381
Abbildungsverzeichnis	403