

# Vergeschlechtliche Professionalität – Zuschreibungen einer ‚gelingenden‘ Praxis qua Geschlecht

*Kim-Patrick Sabla & Julia Rohde*

Während in den erziehungswissenschaftlichen Diskursen grundlagentheoretisch ausdifferenzierte Konzepte pädagogischer Professionalität anzutreffen sind (vgl. Helsper 2004: 304), tut sich Soziale Arbeit als personenbezogene Dienstleistungsprofession durch ihre Nähe zu Formen alltäglicher Sorge, Bildung und Erziehung nach wie vor schwer, sowohl nach außen wie nach innen zu kommunizieren, was das Professionelle ihres Handelns ausmacht, und sich auf ein einheitliches Professionsverständnis und gemeinsame Konzepte professionellen Handelns zu einigen (vgl. Dewe/Otto 2011: 1143; Becker-Lenz/Busse/Ehlert/Müller 2011: 9). Die bisherigen Konzepte unterscheiden sich u.a. dadurch, inwieweit eine Verknüpfung von Geschlecht/Geschlechterverhältnissen und Professionalität thematisiert wird. So findet in der Professionalitätsbestimmung von Sozialer Arbeit als ‚Kunst‘ keine Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen statt, während demgegenüber in den Konzepten, in denen die Persönlichkeit der Fachkraft als zentrales Professionalitätsmerkmal benannt wird, durchaus Bezüge zu dem Geschlecht der Fachkräfte bzw. zu Geschlechterverhältnissen hergestellt werden (vgl. Rohde/Sabla 2013: 131f.). Diese Verknüpfung von Professionalität und Geschlecht scheint durch die im Zuge der Debatten um mehr männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten entstandene Forderung nach mehr Männern als Fachkräfte in der Sozialen Arbeit neuen Auftrieb bekommen zu haben. Der aktuelle Diskurs kann auch als Ausdruck einer Renaissance der Vergeschlechtlichung sozialer Berufe verstanden werden, durch die ein weibliches bzw. männliches Arbeitsvermögen konstruiert wird, das zwar beruflich nutzbar oder sogar notwendig scheint, aber als zu erwerbende Qualität und als professionelles Element nur unzureichend sichtbar gemacht wird (vgl. Sabla/Deerberg 2012: 21, Brückner 2000). Neu erscheint hierbei die Art und Weise, in der diskursiv einer weiblich konnotierten Arbeitsweise ein männliches, mit Blick auf bestimmte Gruppen von Adressaten vermeintlich funktionaleres Pendant gegenübergestellt wird (vgl. Fegter 2012).

Zu fragen ist in diesem Kontext, welchem Professionalitätsverständnis diese Forderung zugrunde liegt. Aktuell scheint das Geschlecht der Professionellen bzw. ihre Reflexivität darüber als Professionalitätsmerkmal im Vordergrund zu stehen und somit ein Professionalitätsverständnis, das die

Fachkraft bzw. ihre Persönlichkeit als wichtigen Bezugspunkt für professionelles Handeln sieht. Je nachdem ob die Fachkraft weiblich oder männlich ist, wird ihr aufgrund ihrer vermeintlich ‚geschlechtsspezifischen‘ Fähigkeiten eine bestimmte Qualität von Professionalität zugeschrieben, welche sie von den andersgeschlechtlichen Fachkräften abgrenzt. Die damit einhergehende Vergeschlechtlichung von Professionalität fordert eine Analyse sowohl der Geschlechterverhältnisse unter den Fachkräften als auch der essentialisierenden Zuschreibungen von spezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen heraus (vgl. Bütow/Munsch 2012: 9f.). Daher will der Beitrag sowohl vor dem Hintergrund der aktuellen professionstheoretischen als auch der geschlechtertheoretischen Diskurse einen empirischen Blick auf die alltäglichen Praxen der (Selbst)Zuschreibungen von Professionellen werfen. Dazu werden in diesem Beitrag erste Ergebnisse einer Studie vorgestellt, die anhand von Gruppendiskussionen mit Mitarbeiter\*innen Sozialer Dienste erhoben und mit Blick auf den Prozess des *doing gender while doing work* (vgl. u.a. Wetterer 2002: 26.) rekonstruiert wurden.

## 1 Zweigeschlechtlichkeit und Professionalität als Konstruktionen von sozialer Wirklichkeit

Der Beitrag geht im doppelten Sinne von einer Konstruktion sozialer Phänomene durch die beteiligten Akteur\*innen aus: Sowohl Professionalität als auch Zweigeschlechtlichkeit werden als Konzepte von Wirklichkeit gesellschaftlich hergestellt und verhandelt. Neben der Annahme, dass Geschlecht und Zweigeschlechtlichkeit gesellschaftlich konstruiert sind, verstehen wir somit auch Professionalität als ein Konstrukt, welches ebenso in performativen Akten hergestellt und immer dann aktiviert wird, wenn ‚gelingendes‘ Handeln dargestellt oder begründet werden soll. Die jeweiligen Konzepte von (sozial)pädagogischer Professionalität, die hier als Fragmente der Fachdebatten zitiert werden, werden verstanden als diskursive Beiträge zur nicht abgeschlossenen Bestimmung und Aushandlung der Frage, was das Professionelle im Handeln der (sozial)pädagogischen Handelnden eigentlich ausmacht (vgl. Dewe/Otto 2011: 1143). Dabei geht es insbesondere darum zu untersuchen, in welchen Prozessen „Frauen und Männer zu verschiedenen und voneinander unterscheidbaren Gesellschaftsmitgliedern werden und zugleich das Wissen miteinander teilen, dass dies natürlich, normal und selbstverständlich ist“ (Wetterer 2010: 127; vgl. Gildemeister/Wetterer 1992). Der Prozess des *doing gender* wird abgesehen von einer bewussten Dekonstruktion von Geschlechterzuschreibungen selten bewusst gesteuert, sondern ist aufgrund der ständigen Wiederholung von Verhaltensweisen, Gesten etc. habitualisiert

(vgl. Micus-Loos 2003: 112ff.). In diesem Sinne ist anzunehmen, dass auch ein *doing gender while doing work* eingelagert ist in habitualisierten Wissensbeständen. Darüber hinaus scheint es derzeit ein erhöhtes Maß an expliziten Wissensbeständen zum Verhältnis von Zweigeschlechtlichkeit und Professionalität zu geben, die zur Begründung professionellen Handelns verbalisiert werden. Denn neben einer disziplinären Auseinandersetzung um Professionalität in der Sozialen Arbeit ist in der Praxis diese Auseinandersetzung insbesondere im Zuge der Neuen Steuerung ‚überlebenswichtig‘ geworden. So stehen die Fachkräfte aufgrund des gestiegenen Kosten- und Legitimationsdrucks (vgl. Merchel 2004: 16ff.) stärker in der Pflicht, die geleistete Qualität und Professionalität auch nach Außen transparent zu machen. Es lässt sich als Folge dieser Entwicklung mittlerweile eine Vielzahl an Versuchen ausmachen, Professionalität zu definieren sowie Professionalitätsstandards zu entwickeln, die als Richtnormen für professionelles Handeln in der Praxis der Sozialen Arbeit gelten sollen (vgl. Rohde/Sabla 2013: 132). Durch die Analyse verschiedener Professionalitätsbestimmungen lassen sich drei unterschiedliche Bezugspunkte darstellen, anhand derer Professionalität konstruiert wird – die Persönlichkeit der Fachkräfte (vgl. u.a. Lüssi 1998), die Organisationen (vgl. u.a. v. Spiegel 2006) sowie berufsethische Richtlinien (vgl. u.a. Müller/Becker-Lenz 2011), innerhalb derer normative Standards gesetzt werden, um zu bestimmen, ob eine Handlung, die Fachkraft oder auch die Organisation als professionell bezeichnet werden können. Gemeinsam ist diesen entwickelten Standards, dass sie die Persönlichkeit der Fachkraft als Träger oder Trägerin der Verantwortung für professionelles Handeln fokussieren – sei es durch bestimmte Persönlichkeitsmerkmale, durch Kompetenzen, die sie in der Aus-, Fort- und Weiterbildung erwerben, sowie berufsethische Maxime, nach denen sie sich richten sollen:

*„Unterscheiden sich die Vorschläge auch inhaltlich, beziehen sich doch alle auf die Ebene der individuellen Persönlichkeit der Fachkräfte. Professionalität ist in dieser Sichtweise (auch) eine Frage des Habitus“ (Becker-Lenz/Müller 2009: 200).*

Auffällig ist, dass dieser Diskurs über Professionalität in der Sozialen Arbeit überwiegend ‚geschlechtsneutral‘ geführt wird. Zwar gibt es nach Bütow und Munsch (2012) grundlegende Trends der Auseinandersetzung über Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der Sozialen Arbeit, die in einigen Diskursen Tradition haben (vgl. Bütow/Munsch 2012:7), jedoch wird innerhalb dieser Auseinandersetzungen das Geschlecht der Professionellen oder das der Adressaten oder Adressatinnen kaum in Bezug zum professionellen Handeln gesetzt. Bereswill und Ehlert (2012) sehen dies als Ausdruck dafür, dass

*„hier auf ein Berufshandeln verwiesen [wird], das durch erworbene Fachkompetenzen bestimmt ist und das ohne Ansehen und Geschlecht der Person rein sachlichen Kriterien zu folgen scheint“ (Bereswill/Ehlert 2012: 95).*

## 2 Professionalität qua Geschlecht – Zuschreibungsprozesse von ‚einzigartigen Qualitäten‘

Eine vermeintlich ‚geschlechtsneutrale‘ Konzeption von sozialpädagogischer Professionalität scheint sich mit der aktuellen Forderung nach ‚mehr Männern‘ in Sozialen Dienstleistungsberufen zu verändern. Aufgegriffen werden in diesem Diskurs u.a. Argumentationslinien, die eine verhältnismäßig lange Tradition in den vergeschlechtlichten Handlungsfeldern Sozialer Arbeit (bspw. Mädchen- und Jungenarbeit) haben und innerhalb derer das zugeschriebene Geschlecht der Fachkräfte deutlich in Bezug zur Professionalität gesetzt wird. So gibt es eindeutige Positionierungen dahingehend, dass das Geschlecht der Professionellen einen großen Einfluss auf die Ausgestaltung des professionellen Handelns habe bzw. dass das ‚richtige‘ Geschlecht geradezu ausschlaggebend für den Erfolg der Unterstützung sei (vgl. Matzner 2007: 13f.; Kimmeler 2012: 26). Begründet wird dies anhand der zugeschriebenen unterschiedlichen Persönlichkeitseigenschaften und Sozialisationserfahrungen von Frauen und Männern, wobei hier jeweils von einer homogenen Gruppe der Frauen und Männer ausgegangen wird, die weitere Differenzlinien ausblendet. Durch diese Homogenität erst kann eine Differenz zwischen den Geschlechtern betont werden, durch die es wiederum möglich wird, aufgrund der dem jeweiligen Geschlecht zugeschriebenen Eigenschaften und Fähigkeiten, eine ‚geschlechtsspezifische‘ bzw. eine vergeschlechtlichte Professionalität zu konstruieren. Eine weitere Position betont demgegenüber die Notwendigkeit der Dekonstruktion von Geschlechterzuschreibungen, durch welche den Adressat\*innen die Option ermöglicht wird, sich und andere in ihrer geschlechtlichen Vielfalt erleben zu können (vgl. u.a. Voigt-Kehlenbeck 2001; Stuve 2001). Professionalität wird in diesen Kontexten somit nicht einem bestimmten Geschlecht zugeschrieben, setzt allerdings eine Selbstreflexivität über die eigene Geschlechterrolle voraus. So formuliert Angerer:

*„Sind SozialarbeiterInnen auf das Geschlecht betreffende Projektionen gefasst und vorbereitet und tragen sie sowohl die professionelle Autorität des Berufstandes in sich als auch die habituelle Sicherheit der Geschlechterrolle, so können sie geschlechter-sensible Soziale Arbeit gewährleisten, indem sie Prozesse der Herstellung, der Konstruktion und Dekonstruktion des Geschlechts explizit in den Blick nehmen, reflexiv wahrnehmen und transparent machen“ (Angerer 2008: 19).*

In einer Analyse der Argumentationslinien, die in dem Diskurs um ‚Mehr Männer in Sozialen Dienstleistungseinrichtungen‘ in Großbritannien und Dänemark zur Begründung der Notwendigkeit der Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte rekonstruiert werden können, zeichnet Christie (1998)

eher Argumentationslinien der Position einer ‚geschlechtsspezifischen‘ Professionalität nach, u.a. das Argument der ‚einzigartigen Qualitäten‘ von männlichen Fachkräften, die sie von weiblichen Fachkräften unterscheiden. Männliche Fachkräfte werden benötigt, so die Begründung, da typisch ‚männliche‘ Interessen der Adressaten zu kurz kommen oder von den weiblichen Fachkräften abgewertet werden (vgl. Christie 1998: 8). Auch im deutschsprachigen Diskurs lässt sich dieses Argument aktuell nachzeichnen. So führt Munding (2005) aus, dass männliche Fachkräfte Jungen ermöglichen, „sich [zu] reiben, [zu] orientieren, [zu] messen und [...] sich begeistern [zu] lassen“ (Munding 2005: 42). Durch das Argument der ‚einzigartigen Qualitäten‘ von männlichen Fachkräften, die sie von weiblichen Fachkräften unterscheiden, werden hier männliche und weibliche Professionelle zu verschiedenen und voneinander unterscheidbaren Professionellen. Außer Acht gelassen wird in dieser Argumentation die Vielzahl an Geschlechtsidentitäten, stattdessen wird von einer „stillschweigende[n] Voraussetzung, dass Männer qua Geschlecht über eine Art Männlichkeit verfügen“ (Rohrmann 2006: 117) ausgegangen. Dies gilt ebenso für weibliche Fachkräfte, denen eine ‚weibliche Professionalität‘ durch vermeintlich ‚geschlechtsspezifische‘ Eigenschaften zugeschrieben wird. So wird bspw. in einigen Konzepten der Frauen- und Mädchenarbeit nach wie vor die weibliche Fachkraft als die ‚maßgebliche Methode‘ (Rauws 2001 in Kunert-Zier 2005: 55) bezeichnet, die aufgrund ihrer ‚weiblichen‘ Stärke als Vorbild für die Adressatinnen dienen kann (vgl. Brückner 2011: 146).

In diesem Kontext lässt sich allerdings nicht nur eine konstruierte Geschlechterdifferenz der Fachkräfte nachzeichnen, sondern auch im Hinblick auf die Adressat\*innen wird eine solche Differenz betont. Adressaten haben vermeintlich typisch ‚männliche‘ Interessen oder auch eine ‚männliche‘ Betroffenheit. So attestiert Böhnisch (2010) Jungen aufgrund einer väterlichen Abwesenheit mangelnde Identifikationsmöglichkeiten. Dieser ‚männlichen‘ Betroffenheit soll nun mit einer männlichen Fachkraft begegnet werden, da diese den Jungen die Möglichkeit gibt, in ihrer Männlichkeit stabilisiert zu werden (vgl. Böhnisch 2010: 519f.). Ähnliche Argumentationslinien sind aus der Frauenhausarbeit bekannt. Auch hier wird von dem Prinzip der Betroffenheit ausgegangen, als Folge dessen nur Mitarbeiterinnen eingestellt werden (vgl. Hagemann-White 1988: 51).

Die Betonung von ‚geschlechtstypischen‘ Betroffenheiten, Interessen oder Verhaltensweisen der Adressaten und Adressatinnen ermöglicht es, die Notwendigkeit einer vergeschlechtlichten Professionalität zu begründen. Eine vergeschlechtlichte Professionalität bedeutet in diesem Kontext, dass Fachkräfte aufgrund ihrer zugeschriebenen ‚geschlechtsspezifischen‘ Qualitäten auf die zugeschriebenen ‚geschlechtsspezifischen‘ Betroffenheiten der Adressat\*innen in geschlechtshomogenen Settings reagieren können. In bei-

den Fällen wird auf die Ordnung der Zweigeschlechtlichkeit als unhintergehbare Ordnung von Bedürfnissen und Zuständigkeiten verwiesen.

### 3 Professionalität qua Geschlecht – Zuschreibungen einer ‚gelingenden‘ Praxis

Die Verknüpfung von Geschlecht und Professionalität findet nicht nur in Diskursen unabhängig des beruflichen Alltags ihren Niederschlag, sondern wird auch dort von den Professionellen selbst durch ihre alltäglichen Praxen hergestellt und entsprechend in Interaktionen im Geschlechterverhältnis stets neu ausgehandelt. In aktuellen Studien (u.a. Kunert-Zier 2005; Ganß 2011, Rohrmann 2006; Vandenbroeck/Peeters 2008; Tünte 2007) wird herausgearbeitet, dass Fachkräfte in Sozialen Dienstleistungseinrichtungen maßgeblich zur Aufrechterhaltung von Geschlechterzuschreibungen und somit zu dem Erhalt einer Geschlechterdifferenz beitragen. Wie Prozesse einer Vergeschlechtlichung von Professionalität durch Professionelle selbst gestaltet werden, wurde dabei bisher nicht untersucht. Die beschriebenen diskursiven Prozesse einer vergeschlechtlichten Professionalität sind Ausgangspunkt und Analysefolie des nachfolgend skizzierten Teilprojektes im Rahmen einer Promotion an der Universität Vechta, bei der diese Konstruktionen mittels Gruppendiskussionen mit professionellen Teams aus dem Handlungsfeld der ambulanten Jugendhilfe als *doing gender while doing work* (Wetterer 2002: 26) rekonstruiert worden sind.

#### 3.1 Rekonstruktion der kollektiven Orientierungsmuster von Fachkräften in der ambulanten Jugendhilfe

Ausgegangen wird in dieser Untersuchung von der Annahme, dass sowohl die Zuordnung zu einem Geschlecht als auch die Bestimmung von Professionalität einem Konstruktionsprozess unterliegen, der durch kollektive Orientierungsmuster bedingt wird. Um diese kollektiven Orientierungsmuster zu rekonstruieren, wurde in der Untersuchung die Gruppendiskussion als Erhebungsmethode eingesetzt (vgl. u.a. Bohnsack 2009). Es wurden zwei Teams aus demselben Berufsfeld gewählt, da ein Bezug zu einem ähnlichen beruflichen Kontext sowie eine gleiche Berufszugehörigkeit habituelle Übereinstimmungen vermuten lassen (vgl. Kutscher 2006: 193). Team 1 besteht in der Erhebungssituation aus drei Mitarbeitern und einer Mitarbeiterin, im

Alter von 26 bis 43 Jahren; Team 2 aus vier Mitarbeiterinnen und einem Mitarbeiter, im Alter von 25 bis 51 Jahren. Als Untersuchungssituation wurde eine Situation initiiert, die es ermöglicht, kollektive Orientierungen zu rekonstruieren. Es wurde eine Vignette als Diskussionsstimulus gewählt, die aus einer fiktiven Fallbeschreibung eines 13-jährigen Jugendlichen besteht und eine Kurzbeschreibung des Verhaltens des Jugendlichen in der Schule beinhaltet. Das jeweilige untersuchte Team soll fiktiv durch das Jugendamt angefragt sein, diesen Fall zu übernehmen (Erziehungsbeistandschaft nach §30 KJHG), und darüber diskutieren, wie es die Hilfe gestaltet. Ausgewertet wurden die Gruppendiskussionen mittels der dokumentarischen Methode. Nachfolgend werden erste Ergebnisse, fokussiert auf die Konstruktionsprozesse einer vergeschlechtlichten Professionalität, zusammenfassend dargestellt.

### **3.2 Darstellung von Fachlichkeit durch Zuschreibungen von Geschlechterdifferenzen**

In beiden Teams werden Spannungen bzw. Bewertungskonflikte, in denen unterschiedliche Orientierungsschemata bezüglich der Ausgestaltung einer Hilfe sichtbar werden, u.a. dadurch gelöst, dass die Sprecher\*innen ‚Tatsachen‘ anführen, denen nicht widersprochen wird. Als ‚Tatsache‘ wirkt in beiden Gruppendiskussionen die Vignette, auf die in unterschiedlichen Spannungssituationen verwiesen wird (z.B. Gr. 2 Z 230: „hier steht ja“). Auch Differenzen zwischen den Geschlechtern werden insbesondere im Team 1 als solche ‚Tatsache‘ benannt. Mittels dieser Zuschreibung von Differenzen begründen die Fachkräfte ihr methodisches Vorgehen (bspw. Auswahl der Fachkräfte, Auswahl des inhaltlichen Schwerpunkts, etc.), indem sie auf eine notwendige Orientierung an den vermeintlich differenten Bedürfnissen und Verhaltensweisen der Adressat\*innen verweisen.

Im nachfolgenden Ausschnitt aus der Gruppendiskussion besteht Uneinigkeit darüber, welche Fachkraft in dem zu diskutierenden Fall eingesetzt wird. Während der männliche Diskussionsteilnehmer Km erst eine Kollegin vorschlägt, diesen Vorschlag mit einem Verweis auf fehlende Informationen aber wieder zurücknimmt, befürwortet der Diskussionsteilnehmer Fm eine männliche Fachkraft. In seiner Argumentation schreibt Fm dem Jugendlichen ein bestimmtes Verhalten zu, auf das eine männliche Fachkraft reagieren kann. Die Fachkräfte Cf und Em bestätigen diesen Vorschlag und auch Km widerspricht diesem nicht.

*„Fm: Faris ist ein Junge. und der scheint ähm Frauen gegenüber vielleicht möglicherweise ein gestörtes Bild zu haben? deswegen finde ich wäre es schon so, dass das*

ein männlicher Kollege übernimmt. Ähm, aggressives Verhalten, renitent. klingt so ein bisschen nach E [männliche Fachkraft].

Cf: @Ja, hätte ich jetzt auch gedacht@.

Em: @.@“ (Gr. 1, Z 507-512).

Wird demgegenüber nicht nur der Jugendliche als Adressat definiert, sondern auch die Eltern, insbesondere die Mutter, wird von dem Team eine weibliche Fachkraft favorisiert. Wirksam wird auch hier das Orientierungsschema ‚Orientierung an den Adressaten/Adressatinnen‘.

„Fm: vielleicht ist es dafür durchaus von Vorteil, wenn denn, ähm den Eltern gegenüber auch eine weibliche Kollegin auftritt. [...] ähm, dann kann es durchaus für die Mutter (betont) leichter sein sich auf eine weibliche Kollegin einzustellen“ (Gr. 1 Z 715.733).

Team 1 einigt sich im Laufe der Diskussion, das Tandem-Modell als Methode anzuwenden und so zwei gegengeschlechtliche Fachkräfte für die unterschiedlichen Adressaten/Adressatinnen (männlicher Jugendliche und Mutter) einzusetzen. Die Zuschreibung von Geschlechterdifferenzen bleibt durch diese ‚Lösung‘ weiterhin aufrechterhalten. Auch in Team 2 wird das Tandem-Modell als Methode vorgeschlagen. Über diesen Vorschlag kommt allerdings kein Konsens zustande, sondern wird mit dem Verweis auf eine „Überdimensionierung“ aufgrund fehlender Hinweise auf eine Kindeswohlgefährdung zurückgewiesen (Gr. 2 Z 168). Stattdessen wird ausschließlich der männliche Jugendliche als Adressat fokussiert und auch hier eine männliche Fachkraft vorgeschlagen.

Die Auswahl der Fachkraft ist auch von den Zielsetzungen, die durch das professionelle Handeln erreicht werden sollen, abhängig. Das zugeschriebene Geschlecht der Fachkraft wird dabei als Strategie, als methodisches Mittel, genutzt, um diese Zielsetzungen zu erreichen. Fokussieren die Fachkräfte eine ‚gelingende‘ Beziehungsarbeit, die auf Akzeptanz und Vertrauen und der Orientierung an den Bedürfnissen der Adressaten/Adressatinnen basiert, dann wird eine gleichgeschlechtliche Fachkraft favorisiert, da davon ausgegangen wird, dass sie aufgrund ihres Geschlechts ähnliche Erfahrungen, Vorlieben und Interessen mitbringen und so auch eine Identifikation mit der Fachkraft ermöglicht wird. Gegengeschlechtliche Fachkräfte werden demgegenüber als methodisches Mittel eingesetzt, um geschlechtsstereotype Vorstellungen der Adressaten/Adressatinnen zu irritieren und aufzubrechen, um so negativ konnotierte ‚geschlechtsspezifische‘ Verhaltensweisen (bspw. männliche Aggression) zu verändern. Die gegengeschlechtliche Fachkraft verhält sich in diesen Kontexten dann nicht gemäß der geschlechtsstereotypen Vorstellungen, sondern zeigt aus Sicht der Adressaten/Adressatinnen ‚geschlechtsuntypisches‘ Verhalten (z.B. die weibliche Fachkraft, die klare Anweisungen gibt und Grenzen aufzeigt). Ob diese Vorstellungen seitens der Adressaten/Adressatinnen ‚real‘ existieren, wird allerdings nicht durch ein

bestimmtes Handeln (z.B. Erfragen) ‚erhoben‘, sondern mit Bezugnahme auf vergangene Erfahrungen aus ähnlichen Fällen angenommen.

Diese Zuschreibungen von Differenzen sind allerdings nicht immer konstruktiv für die Darstellung des fachlichen Handelns. So zeigt sich, dass Negativ-Zuschreibungen, die an die Geschlechter der Fachkräfte (hier Mann) herangetragen werden, eine Fachlichkeit auch ausschließen können. So wird verhandelt, ob Männer in bestimmten Arbeitsfeldern eher nicht arbeiten sollten, da ihnen zum einen unterstellt wird, dass sie eine Gefahr für die Adressanten/Adressatinnen sind, ihnen zum anderen nicht zugetraut wird, dass sie ihre Arbeit ‚gelingend‘ gestalten können. In den Begründungen werden geschlechtsstereotype Zuschreibungen deutlich, die männliche Professionelle an sich selbst und ihre Kollegen richten bzw. von denen sie annehmen, dass diese ihnen zugeschrieben werden.

*„Fm: Die Arbeit hier macht mir Spaß, weil ich den Kontakt zu Jugendlichen schätze und wenn ich das gleiche aber sage, ich schätze den Kontakt zu Kleinkindern ähm als Mann, dann könnte unter Umständen unterstellt werden, dass ich irgendwelche andere Phantasien dabei habe“ (Gr. 1, Z 1550-1555).*

Aber nicht nur die männlichen Teilnehmer der Gruppendiskussion richten an sich selbst und andere männliche Fachkräfte Negativ-Zuschreibungen. So stellt Team 2, welches überwiegend aus weiblichen Fachkräften besteht, ihre zu Beginn mit Verweis auf vergangene Erfahrungen getroffene Entscheidung, eine männliche Fachkraft in dem Fall einzusetzen, im Laufe der Diskussion zurück, und stellt stattdessen in Frage, ob eine männliche Fachkraft, insbesondere die ‚junge, dynamische‘, die zu Beginn favorisiert wurde, die Arbeit ‚gelingend‘ gestalten kann. Beschreibungen der männlichen Fachkraft, für die sich das Team zu Anfang der Diskussion entschieden hat, wirken in diesen Kontexten zum Teil ironisch (junger, dynamischer, super männlicher Helfer, der Kart fahren und Fußball spielen kann) und auch die Zuschreibung von methodischen Kompetenzen an männliche Fachkräfte erscheinen eher abwertend (geringere Reflexionsfähigkeit, schlechtere Bewerbungen). Über diese Darstellung scheint in der Gruppe ein Konsens zu bestehen. Als Abgrenzung zu den Beschreibungen einer männlichen Fachkraft wird demgegenüber explizit darauf verwiesen, dass auch weibliche Fachkräfte Fälle mit männlichen Jugendlichen gelingend gestalten können. Als ‚Beweis‘ werden gemeinsam geteilte Erfahrungen aus vergangenen und aktuellen Fällen angeführt.

*„MLf: ne, also du (LV wird angesprochen) bist in einem Fall mit einem Jungen und es klappt sehr, also Familie X., das klappt sehr gut, haben wir gestern drüber gesprochen.“*

*LVf: ach so, ja.*

*MLf: ja, also es gibt auch Jungs die reagieren sehr gut auf Frauen, natürlich. [...]“ (Gr. 2 Z 182-185).*

In beiden Teams wird versucht, die Zuschreibung von Differenzen zwischen den Geschlechtern zu negieren, wenn diese eine Fachlichkeit in Frage stellen. Dies geschieht mittels des Verweises auf persönliche Erfahrungen, die darlegen, dass entweder Negativ-Zuschreibungen an männliche Fachkräfte nicht generalisiert werden können (Team 1) oder mit Verweis auf persönliche Erfahrungen, die darlegen, dass die Positiv-Zuschreibungen an männliche Fachkräfte nicht verallgemeinerbar sind (Team 2). Das Orientierungsschema ‚Differenzierung‘ wird somit nur wirksam, wenn damit eine positive Funktion verbunden wird. Ist es möglich, darüber eine Fachlichkeit zu begründen, werden Differenzierungen vollzogen, wird eine Fachlichkeit ‚unterlaufen‘, dann wird versucht, diese Differenzen zu negieren.

Nachgezeichnet werden kann durch die Analyse der Gruppendiskussionen, wie Geschlechterdifferenz durch die Professionellen konstruiert wird. Diese Konstruktionen finden zum einen im Hinblick auf die Professionellen statt – männliche/weibliche Fachkraft – aber auch im Hinblick auf das Klientensystem – männlicher Adressat/weibliche Adressatin. Diese Konstruktionen gehen nicht einher mit der Zuschreibung von ‚einzigartigen Qualitäten‘ der jeweiligen Geschlechter, woraus sich die Konstruktion einer ‚weiblichen‘ bzw. ‚männlichen‘ Professionalität ableiten lässt. Allerdings wird diese Geschlechterdifferenz als in sich homogen konstruiert – die ‚Geschlechtsträger/Geschlechtsträgerinnen‘ werden als jeweils einheitliche Gruppe konzipiert, die bestimmte ‚geschlechtsspezifische‘ Vorlieben, Interessen und Bedürfnisse in sich trägt. Durch diese in sich ‚einheitliche‘ Konstruktionen von Geschlecht ist es möglich, einen vergeschlechtlichten Einsatz von Fachkräften zu begründen und dessen Notwendigkeit darzulegen – zur Herstellung eines professionellen Settings sowie zur Erreichung einer bestimmten Zielsetzung. Eine vergeschlechtlichte Professionalität bedeutet in diesem Kontext, dass Fachkräfte aufgrund ihrer ‚geschlechtstypischen‘ Interessen und Betroffenheiten jene der gleichgeschlechtlichen Adressaten/Adressatinnen ‚bedienen‘ können bzw. durch geschlechtsheterogene Settings dieses bewusst ‚verweigern‘. Die Konstruktion einer Geschlechterdifferenz wird allerdings auch hier zur Begründung einer vergeschlechtlichten Professionalität aufrechterhalten.

## 4 Was und wem nutzt eine vergeschlechtlichte Professionalität?

Ob eine Konstruktion einer vergeschlechtlichten Professionalität insgesamt förderlich für eine Professionalisierung ist oder eher de-professionalisierend wirkt, wird in der Professionalitätsdebatte kontrovers betrachtet. Kritisch

wird angemerkt, dass Geschlechtsstereotype reproduziert und die geschlechtliche Vielfalt nicht wahrgenommen werde (u.a. Bütow/Munsch 2012, Budde 2012), wodurch Handlungs- und Gestaltungsspielräume des professionellen Handelns eingeschränkt werden. Wird von der männlichen Fachkraft aufgrund ihrer Geschlechterzugehörigkeit erwartet, sportliche Aktivitäten, Kontroll- und Disziplinartätigkeiten auszuführen – Tätigkeiten, die vielleicht gar nicht der Persönlichkeit der Fachkraft entsprechen – verfestigt dies zum einen die Geschlechtersegregation, zum anderen beschränkt es die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten des professionellen Handelns. Ebenso finden diese Verfestigungen und Einschränkungen statt, wenn von einer weiblichen Fachkraft erwartet wird, überwiegend stereotype, ‚weiblich‘ konnotierte Tätigkeiten (Fürsorge, Beziehungsarbeit, etc.) zu übernehmen. Demgegenüber gibt es Positionen, die gerade die Konstruktion einer ‚weiblichen‘ bzw. ‚männlichen‘ Professionalität als Ausdruck von Professionalität sehen – nicht in der Abgrenzung zwischen Mann und Frau, sondern in Abgrenzung zu anderen Professionen. So gibt es Positionen, die eine vermeintliche ‚Weiblichkeit‘ der Profession betonen – das Ideal der geistigen Mütterlichkeit oder ein weibliches Arbeitsvermögen (vgl. Beck-Gernsheim 1981; Brückner 2000; Matzner 2007: 25) – durch die die Soziale Arbeit gekennzeichnet ist, um so die Professionalität Sozialer Arbeit in Abgrenzung zu anderen Professionen zu verdeutlichen. Ein ‚männliches‘ Pendant zum Ideal der geistigen Mütterlichkeit hat sich demgegenüber allerdings noch nicht ausgebildet (vgl. Brandes 2002: 234f.). Durch den Diskurs um einen höheren Anteil männlicher Fachkräfte scheint es einen erneuten Versuch zu geben, solch ein ‚männliches‘ Pendant zu entwickeln (vgl. Fegter 2012; Kimmerle 2012). Dieser Versuch kann als ambivalente Professionalisierungsstrategie gelesen werden, da der Sozialen Arbeit aufgrund ihrer Nähe zum ‚Weiblichen‘ (bspw. der Haus- und Familientätigkeit) bislang eher eine Professionalität abgesprochen wird. Frauen wird nur in dem Maße Professionalität zugesprochen, in dem sie sich von Weiblichkeitsdefinitionen abgrenzen, wohingegen Männlichkeit per se mit Professionalität gleichgesetzt wird (vgl. Heintz et al. 1997: 243). Daher können bestimmte Initiativen, die die eher ‚männlich‘ konnotierten Eigenschaften professionellen Handelns betonen (z.B. punitive Tendenzen eines Förderns und Forderns) auch als Teil einer weiteren Professionalisierungsstrategie gelesen werden (vgl. Heite 2010: 34f.). Der erwartbare Erfolg solcher Strategien scheint aber gering, wenn die mit den (männer)politischen Initiativen einhergehenden Tendenzen zur De-Professionalisierung ebenfalls in den Blick genommen werden. So schlägt Scheibe (2012) vor, bei der Rekrutierung von Auszubildenden auch Männer jenseits der Berufsfelder, die der Sozialen Arbeit nahe stehen, in den Blick zu nehmen (z.B. Feuerwehrmänner), um zukünftig die Anzahl von männlichen Fachkräften in der Sozialen Arbeit zusteigern (vgl. Scheibe 2012: 212). Diesem Trend wird in den Gruppendiskussionen klar widersprochen. So wird mehrfach darauf verwiesen,

dass eine männliche Fachkraft nicht ‚um jeden Preis‘ eingestellt werde. Insgesamt zeichnet sich ab, dass die verhandelten Wissensbestände der Gruppendiskussionsteilnehmer\*innen differenzierter ausfallen, als es die aktuellen Diskurse um den Zusammenhang von Geschlecht und Professionalität vermuten lassen. Professionelles Handeln wird nicht als etwas verhandelt, das ausschließlich durch das zugeschriebene Geschlecht der Fachkraft hervorgehoben wird, sondern Professionalität ist eine Frage der Haltung, die u.a. gekennzeichnet ist durch Offenheit, Flexibilität sowie der Orientierung an den Bedürfnissen der Adressat\*innen. Wenn jedoch Geschlecht als Kategorie relevant gemacht wird, geht dies stets einher mit der strikten Herstellung der zweigeschlechtlichen, heteronormativen Ordnung. Hier werden unhinterfragt zahlreiche gesellschaftliche Normen zur Grundlage professionellen Arbeitens übernommen. Dies korrespondiert mit den aktuellen Diskursen. Hier lässt sich bislang nur in Ansätzen eine Konzeptualisierung von Professionalität beobachten, die über die Thematisierung von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen hinaus Vielfalt und Differenz jenseits von Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität im professionellen Handeln als Kontextbedingungen von Professionalität in den Blick nimmt (vgl. Plößer 2012). Hier gilt es zukünftig, weitere empirische wie theoretische Lücken zu schließen.

## Literatur

- Angerer, B. (2008): Geschlechterreflexivität im Selbst- und Professionsverständnis der Sozialen Arbeit. In: Bramberger, A. (Hrsg.): Geschlechtersensible Soziale Arbeit. Münster: Lit. S. 13-26.
- Beck-Gernsheim, E. (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt/New York: Campus
- Becker-Lenz, R./Müller, S. (2009): Die Notwendigkeit von wissenschaftlichem Wissen und die Bedeutung eines professionellen Habitus für die Berufspraxis der Sozialen Arbeit. In: Becker-Lenz, R./Busse, S./Ehlert, G./Müller, S.: Professionalität in der Sozialen Arbeit: Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven. Wiesbaden: VS, S. 195-221.
- Bereswill, M./Ehlert, G. (2010): Geschlecht. In: Bock, K./Miethe, I. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Methoden in der Sozialen Arbeit. Opladen: Barbara Budrich, S. 143-151.
- Böhnisch, L. (2010): Jungen- und Männerarbeit. In: Bock, K./Miethe, I. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Methoden in der Sozialen Arbeit. Opladen: Barbara Budrich. S. 518-526.
- Bohsack, R. (2012): Orientierungsschemata, Orientierungsrahmen und Habitus. In: Schittenhelm, K. (Hrsg.): Qualitative Bildungs- und Arbeitsmarktforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 119-163.
- Brückner, M. (2000): Sozialarbeit – ein Frauenberuf? In: Forum Erziehungshilfen. Heft 6/2000, Weinheim: Juventa, S. 539-543.

- Brückner, M. (2011): Frauenhaus. In: Ehlert, G./Funk, H./Stecklina, G. (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht. Weinheim und München: Juventa, S. 145-148.
- Budde, J. (2012): Sozialpädagogische Handlungsansätze: Jungenpädagogik in empirisch-rekonstruktiver Perspektive. In: Deutsche Jugend. Zeitschrift für Jugendarbeit, 60, 5, S. 201-208.
- Brandes, H. (2002): Der männliche Habitus. Bd. 2 Männerforschung und Männerpolitik. Opladen: Leske und Budrich.
- Bütow, B./Munsch, C. (2012): Soziale Arbeit und Geschlecht. Herausforderungen jenseits von Universalisierungen und Essentialisierungen. In: Bütow, B./Munsch, C. (Hrsg.): Soziale Arbeit und Geschlecht. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 7-18.
- Christie, A. (1998): A Comparison of Arguments for Employing Men as Child Care Workers and Social Workers in Denmark and the UK. Social Work in Europe, 5, 1, S. 2-17.
- Dewe, B./Otto, H. (2011): Professionalität. In: Otto, H./Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. 4. Aufl., S. 1143-1153.
- Fegter, S. (2012): Die Krise der Jungen in Bildung und Erziehung. Diskursive Konstruktion von Geschlecht und Männlichkeit. Wiesbaden: VS.
- Ganß, P. (2011): Männer auf dem Weg in die Soziale Arbeit – Wege nach oben? Opladen: Budrich Uni Press.
- Gildemeister, R./Wetterer, A. (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, G./Wetterer, A. (Hrsg.): Traditionen/Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg/Breisgau: Kore, S. 201-254.
- Gottschall, K. (1998): Doing Gender while Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Geissler, B./Maier, F./Pfau-Effinger B. (Hrsg.): FrauenArbeits-Markt. Berlin: Edition Sigma, S. 63-94.
- Hagemann-White, C. (1988): Die Frauenhausbewegung. In: Soden, K.v. (Hrsg.) Der große Unterschied. Die neue deutsche Frauenbewegung und die siebziger Jahre. Berlin: Elefanten Press.
- Heintz, B./Nadai, E./Fischer, R./Ummel, H. (1997): Ungleich unter Gleichen. Frankfurt a.M.: Campus.
- Heite, C. (2010): Soziale Arbeit – Post-Wohlfahrtsstaat – Geschlecht. Zum Zusammenhang von Professionalität und Politik. In: Böllert, K./Oelkers, N. (Hrsg.): Frauenpolitik in Familienhand? Neue Verhältnisse in Konkurrenz, Autonomie oder Kooperation. Wiesbaden: VS, S. 25-38.
- Helsper, W. (2004): Pädagogische Professionalität als Gegenstand des erziehungswissenschaftlichen Diskurses. Einführung in den Thementeil. In: Zeitschrift für Pädagogik, 50, 3, S. 303-308.
- Kimmerle, C. (2012): Strahlende Ritter oder zweifelhafter Verdachtsfall? In: Betrifft Mädchen, 25, 1, S. 26-31.
- Kunert-Zier, M. (2005): Erziehung der Geschlechter. Wiesbaden: VS.
- Kutscher, N. (2006): Die Rekonstruktion moralischer Orientierungen von Professionellen auf der Basis von Gruppendiskussionen. In: Bohnsack, R./Przyborski, A./Schäffer, B. (Hrsg.): Das Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis. Opladen: Barbara Budrich, S. 189-201.

- Lüssi, P. (1998): Systemische Sozialarbeit. Bern: Haupt.
- Matzner, M. (2007): Das vernachlässigte Geschlecht – Jungen, Männer und Männlichkeit in der Sozialen Arbeit. Hollstein, Walter/Matzner, Michael.: Soziale Arbeit mit Jungen und Männern. München: Reinhardt, S. 13-33.
- Merchel, J. (2004): Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit. Weinheim: Juventa.
- Micus-Loos, C. (2004): Gleichheit-Differenz-Konstruktion-Dekonstruktion. In: Glaser, E./Klika, D./Prenzel, A. (Hrsg.): Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt, S. 112-127.
- Munding, R. (2005): Sexualpädagogische Jungenarbeit. Eine Expertise im Auftrag der BZgA, Köln.
- Plößer, M. (2012): Beratung durch die (Gender-)Differenzbrille betrachtet. In: Bütow, B./Munsch, C. (Hrsg.): a.a.O., S. 196-211.
- Rohde, J./Sabla, K. (2013): Professionell qua Geschlecht? (De)Thematisierungen von Professionalität und Geschlecht in der aktuellen Fachdebatte. In: Sabla, Kim-Patrick/Plößer, Melanie (Hrsg.): Gendertheorien und Theorien Sozialer Arbeit. Bezüge, Lücken, Herausforderungen. Opladen: Barbara Budrich, S. 131-144.
- Rohrmann, T. (2006): Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen. Bestandsaufnahme und Perspektiven. In: Krael, J./Stuve, O. (Hrsg.): Männer in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung. Opladen: Budrich, S. 111-135.
- Sabla, K./Deerberg, M. (2012): Zur Debatte um „Mehr Männer in die Soziale Arbeit?!“ In: Betrifft Mädchen, 25, 1, S. 21-26.
- Scheibe, M. (2012): Mit Volldampf in die Zukunft. In: Deutsche Jugend. Zeitschrift für Jugendarbeit. 60, 5, S. 209-215.
- Stuve, O. (2001): „Queer Theory“ und Jungenarbeit. Versuch einer paradoxen Verbindung. In: Fritzsche, B. (Hrsg.): Dekonstruktive Pädagogik. Opladen: Leske u. Budrich. S. 281-295.
- Tünte, M. (2007): Männer im Erzieherberuf. Saarbrücken: VDM.
- Vandenbroeck, M./Peeters, J. (2008): Gender and professionalism: a critical analysis of overt and covert curricula. Early Child Development and Care, 178 (7), S. 703-715. <http://www.ecmenz.org/docs/Peeters-ECDC-gender-and-professionalism.pdf> [Zugriff 19.05.2012]
- Voigt-Kehlenbeck, C. (2001): ... und was heißt das für die Praxis? Über den Übergang von einer geschlechterdifferenzierenden zu einer geschlechterreflektierenden Pädagogik. In: Fritzsche, B. (Hrsg.): Dekonstruktive Pädagogik. Opladen: Leske und Budrich, S. 237-254.
- Spiegel, H. v. (2006): Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Basel: Reinhardt.
- Wetterer, A. (2010): Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. 3., erweiterte und durchgesehene Auflage, S. 126-136.
- Wetterer, A. (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktionen: Gender at work in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.