

Tina Heitmann & Anika Humme

Bielefelder Studie zu Diversität in der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (2019)

Diversität – Fremdheit – Habitus

Zusammenfassung

Im Fokus der Studie stand die Annahme, dass es nur sehr wenige Supervisor*innen mit Migrationshintergrund gibt. Im Sinne einer intersektionalen Betrachtung wurden bei der Befragung der Mitglieder der DGSv per Online-Fragebogen auch die subjektiv empfundenen Subkategorien berücksichtigt. Von besonderem Interesse war in diesem Zusammenhang, ob sich abbilden lässt, inwieweit sich besonders vulnerable Gruppen zeigen, oder ob es Hinweise auf Auswirkungen eines Migrationshintergrundes auf das subjektive Erleben im Kontext der Supervisionsqualifizierung gibt. Der Artikel erläutert die wichtigsten Ergebnisse und Häufigkeiten der Studie.

Einleitung

Eine Google-Suche nach „Supervision Migration“, „Supervision Migrationshintergrund“ „Supervision Interkulturell“, „Supervisionsausbildung Migration“ liefert keine Treffer in Bezug auf Supervisor*innen mit Migrationshintergrund oder besondere Qualifizierungsangebote für die Zielgruppe, wohl aber bezüglich der Arbeit mit bzw. Supervision für Menschen mit Migrationshintergrund. Eine gezielte Suche des Wortes „Supervision“ oder „Supervisor*in“ in Verbindung mit einer Nationalität brachte ebenfalls keine Treffer. Wo also sind sie, die Supervisor*innen in Deutschland mit Migrationshintergrund?

Der gegenständlichen Studie liegen Fragen zur geringen Repräsentation von Supervisor*innen/Coaches mit Migrationshintergrund bei der DGSv zu Grunde. Durchgeführt wurde von Mittwoch 06.02.2019 bis Freitag 22.03.2019 eine Befragung der DGSv-Mitglieder per Onlinefragebogen (via SurveyMonkey). Die Probanden wurden von der Geschäftsstelle der DGSv per Email zur Teilnahme an der Befragung eingeladen.

Die Befragung fokussierte neben den soziodemographischen Daten

1. die berufliche Grundqualifizierung (Qualifizierungsverläufe),
2. Motive Supervisor*innen zu werden (Motive),
3. individuelle Wege, welche in Aufnahme der Qualifizierung mündeten (Zugänge) und

4. die Hindernisse, welche sie im Zuge des Qualifizierungsverlaufs zu überwinden hatten (Zugangsbarrieren).

Ziel war es herauszufinden, wie die DGSv im Hinblick auf ihre Mitgliederstruktur insgesamt aufgestellt ist. Ebenso galt es erste Grundlagenerkenntnisse spezifisch über Supervisor*innen mit Migrationshintergrund zu generieren. Der Beitrag soll nicht verstanden werden als vertiefende Migrationsforschung, sondern eher als Abbildung des Ist-Zustandes und als Grundlage für weitere Forschung.

Nach Definition des Statistischen Bundesamtes hat eine Person einen Migrationshintergrund „wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde“ (DESTATIS 2017). Dieser Definition zufolge hatten im Jahr 2017 laut Hochrechnungen des Statistischen Bundesamtes 19,3 Millionen Menschen einen Migrationshintergrund, das entspricht 23,3% der Gesamtbevölkerung in Deutschland. Der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund entspricht, laut 21. Sozialerhebung des Studentenwerks, mit 20 % in etwa dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der Gesamtbevölkerung (Middendorff et al. 2016).

Analog zum Begriff „diversity“ im englischsprachigen Raum wird im Folgenden der Begriff „Diversität“ für die Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen verwendet (vgl. Fuchs 2007, S. 17ff). Entsprechend wird Kultur (Ethnie), neben Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung und Religion, als ein Merkmal von Diversität verstanden.

Methodisches Vorgehen

Um einen Eindruck und Überblick zu gewinnen, wurde als quantitatives Erhebungsinstrument der Online-Fragebogen gewählt. Der Fragebogen wurde speziell für diese Erhebung entwickelt und bestand überwiegend aus Multiple-Choice-Fragen, wobei es in manchen Fällen möglich war, Mehrfachnennungen vorzunehmen. Am Ende der Befragung wurde durch ein offenes Kommentarfeld den Befragten die Gelegenheit gegeben, sich frei zu äußern. Die Kommentare wurden nicht ausgewertet. Der Fragebogen teilt sich in vier Kategorien auf (Soziodemographische Daten, Werdegang, Motivation und Zugang zur Qualifizierung, Qualifizierung- bzw. Studienverlauf). Die Gestaltung des Fragebogens, d.h. Formulierungen, Befragungstechniken etc. orientiert sich an herkömmlichen Befragungstechniken (vgl. Atteslander 2006, Jakob et al. 2009).

Es haben insgesamt 835 Personen an der Befragung teilgenommen. Davon haben 692 Personen die Befragung vollständig abgeschlossen. Für die Auswertung wurden nur die Antworten der Personen berücksichtigt, welche die Befragung vollständig abgeschlossen haben (n = 692). Dies entspricht 16% (n/x) der Mitglieder der DGSv zum Zeitpunkt der

Durchführung¹. Im Verband gibt es darüber hinaus 2756 Frauen (65 Prozent) und 1465 Männer (35 Prozent). In der Stichprobe zeigte sich eine ähnliche Struktur (457 Frauen / 66 Prozent und 233 Männer / 34 Prozent). Zwei Personen haben sich in der Befragung weder der Kategorie männlich noch weiblich zugeordnet (0,3 Prozent), was sich statistisch nicht abbilden lässt und somit nicht als signifikant zu werten ist.

Bei einer Mitgliederzahl von 4221 (am 01.03.2019), einem Konfidenzniveau (Z-Wert 1,96) von 95 Prozent und einer Fehlerspanne von 4 Prozent (Standardabweichung) ist die vorliegende Stichprobengröße (vollständig abgeschlossene Befragung) von 692 (n) unter Berücksichtigung der Kategorien Alter und Geschlecht der Befragten als repräsentativ zu werten.

Die wichtigsten Erkenntnisse und Häufigkeiten

Ausgehend von der Annahme, dass Supervisor*innen mit Migrationshintergrund oder deren Eltern selten von außerhalb Europas migriert sind, wollten wir wissen, auf welchem Kontinent die Befragten und ihre Eltern geboren wurden. Es gaben vier Personen an, sie seien selbst nicht in Europa geboren worden, das sind unter einem Prozent. Dies trifft ferner für acht Mütter der befragten Personen zu und für dreizehn Väter. Die Daten wurden bereinigt, um Mehrfachzählungen von Personen zu vermeiden, die nicht nur selbst, sondern von denen auch ein (oder beide) Elternteil(e) außerhalb Europas geboren wurden. Somit konnte für insgesamt 15 Personen (2 Prozent) festgestellt werden, dass sie eindeutig einen Migrationshintergrund nach Definition des Statistischen Bundesamtes haben.

Ergänzend wurde das Kriterium Muttersprache als Merkmal von Migration abgefragt. Es konnte zwischen allen auf der Seite der DGSv angegebenen Arbeitssprachen gewählt, sowie unter Sonstiges ein Freitext eingegeben werden. Die Angaben wurden im Folgenden abgeglichen mit den Angaben zur eigenen Herkunft und zur Herkunft der Eltern. 19 Personen gaben an, eine andere Sprache als Deutsch in ihrer Kindheit zu Hause gesprochen zu haben. Davon waren drei Angaben unter „Andere / mehrere Sprachen“ einem deutschen Dialekt zuzuordnen. Diese Angaben wurden für diese Auswertung nicht weiter berücksichtigt. Somit gaben insgesamt 16 Personen an, zu Hause kein Deutsch gesprochen zu haben.

Gefühle von Fremdheit

Für diese Befragung sollten, im Sinne einer intersektionalen Perspektive auf Migration, auch die subjektiv empfundenen Subkategorien berücksichtigt werden. Der Begriff Intersektionalität beschreibt das Zusammenwirken verschiedener „Ungleichheit

¹ Stand März 2019 / Auskunft der DGSv Geschäftsstelle

generierender Subkategorien“ (vgl. Küppers 2014). Durch die Betrachtung einzelner Subkategorien, ihrer Wirkmechanismen und Verstärkerfunktionen im Kontext sozialer Benachteiligung soll die Komplexität wirkmächtiger Unterdrückung und Ausschlusskriterien sichtbar gemacht werden. Wesentlich ist, dass diese Subkategorien weder jeweils für sich alleine stehen noch additiv zu verstehen sind, sondern in ihrer Wechsel- und Verstärkerwirkung zueinander. Von besonderem Interesse war in diesem Zusammenhang, ob sich abbilden lässt, inwieweit sich besonders vulnerable Gruppen zeigen, oder ob es Hinweise auf Auswirkungen eines Migrationshintergrundes auf das subjektive Erleben im Kontext von Biografie und Supervisionsqualifizierung gibt.

Im Ergebnis gab es nur wenige Personen, die in der Befragung eindeutig (3 = trifft voll zu / 9 = trifft eher zu) Gefühle von Fremdheit in Bezug auf einen Migrationshintergrund genannt haben. Acht Personen gaben am Ende der Befragung (Kommentarfeld) die Rückmeldung, dass sie sich durch den Aufbau des Fragebogens als ostdeutsche Supervisor*innen nicht repräsentiert fühlt. Hier scheint es ebenfalls Gefühle von Fremdheit zu geben, die aber nicht im Kontext von Migration zu erfassen sind.

Unter Berücksichtigung der Subkategorien (Alter, Gesundheit, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Genderidentität und sozioökonomischer Status), im Sinne einer intersektionalen Betrachtung, wurde auch deutlich, dass die mit diesen Faktoren verknüpften Wirkmechanismen unterschiedlich stark wahrgenommen wurden. Insgesamt waren bspw. weder gesundheitliche Einschränkungen/Behinderung (6 = trifft voll zu / 18 = trifft eher zu) noch Geschlecht (1 = trifft voll zu / 17 = trifft eher zu), oder sexueller Orientierung (7 = trifft voll zu / 10 = trifft eher zu) signifikant ausschlaggebend für Gefühle von Fremdheit während der Qualifizierung. Noch weniger ins Gewicht fielen unter den Befragten Fremdheitsgefühle wegen Genderidentität (3 = trifft voll zu / 6 = trifft eher zu). Allerdings gaben 9 Personen an, sich aufgrund des Alters fremd gefühlt zu haben (trifft voll zu), und 34 gaben an, sich diesbezüglich eher fremd gefühlt zu haben. Die Ergebnisse zeigen, dass der sozioökonomische Status im Gegensatz dazu vergleichsweise häufig zu Gefühlen von Fremdheit während der Qualifizierung geführt hat. Etwa jede*r Zehnte gab an, dass dieses Merkmal voll oder eher zutraf, und zwar unabhängig vom Alter oder Bildungsstand. Diese Ergebnisse korrelieren mit den Zahlen zum Bildungsstand der Eltern. Sich wegen des sozioökonomischen Status im sozialen Kontext fremd zu fühlen scheint eng verknüpft zu sein mit dem Habitus von Bildungsaufsteiger*innen.

Religion

Ein weiteres diversitätsspezifisches Merkmal für kulturelle Unterschiede ist die Religionszugehörigkeit. Religion ist stark mit Herkunft und Ethnie verknüpft (insbesondere der Islam und der Hinduismus), sie dient nicht nur im sozialen Kontext als Unterscheidungsmerkmal (ethnische Typisierung) und ist häufig Anlass für offene oder

subtile Distinktion, Ausgrenzung und Rassismus sowie strukturelle Ungleichheit (vgl. Neckel / Sutterlüty 2005). Die Frage nach der Religionszugehörigkeit bot die Möglichkeit, jeweils eine der fünf Weltreligionen auszuwählen, keine Angaben zu machen, oder unter Sonstiges eigene Angaben zu machen. Keine der befragten Personen gab an, Muslim oder Hindu zu sein. Zwei Drittel identifizieren sich als Christen. Eine Person gibt an, jüdisch zu sein, fünf wählten den Buddhismus. Jede*r Vierte gab an, nicht religiös zu sein. Die Supervisoren der DGSv sind also überwiegend Christen.

	Der eigene Herkunfts- kontinent (ohne Europa)	Herkunfts- kontinent der Mutter (ohne Europa)	Herkunfts- kontinent des Vaters (ohne Europa)	Muttersprach e (ohne Deutsch)	Religionszuge- hörigkeit (ohne Christentum und nicht religiös) (trifft eher zu / trifft voll zu)	Gefühle von Fremdheit in der Qualifizierung wegen Migrationshinterg- rund (trifft eher zu / trifft voll zu)
Anzahl Personen (n = 692)	4	8	13	16	23	12
Prozent (gerundet)	0,5 %	1 %	2 %	2 %	3 %	2 %

Motivation und kulturelles Kapital

Die Tatsache, dass 556 Personen (80 Prozent) der Befragten angegeben haben, selbst positive Erfahrungen als Supervisand*in/Coachee gemacht zu haben, stützt die Annahme, dass die Motivation, Supervisor*in zu werden, intrinsisch angelegt ist und sich im Laufe der Berufsbiografie durch eigene Erfahrungen als Supervisand*in herausbildet.

Angenommen wurde darüber hinaus, dass Supervision ein „kollektives Aufstiegsprojekt“ (vgl. Olk 1986, 27f) ist und Studierende der Supervision zur Gruppe der sozialen Aufsteiger*innen bzw. der Ambitionierten gehören. Als Bildungsaufsteiger*innen sind hier definiert diejenigen, deren Eltern beide keine Hochschule besucht haben und deren höchster Bildungsabschluss Realschule/Mittlere Reife nicht überschreitet. Insgesamt sind das mehr als die Hälfte der Befragten. Ungefähr jede*r Vierte davon hat zudem vor Aufnahme des Erststudiums zunächst eine Berufsausbildung abgeschlossen. Dementsprechend zeigt sich der Abschluss einer Ausbildung vor Aufnahme des Studiums in den Biografien vieler Supervisor*innen als eine Treppenstufe auf dem Weg der Bildungsaufsteiger*innen.

Mehr als die Hälfte der Bildungsaufsteiger*innen geben an, für ein oder mehrere Kinder Erziehungsverantwortung zu übernehmen, wobei der Anteil der Erziehungsverantwortung für Kinder über 18 Jahren am höchsten ist. Auch in Bezug auf die

Übernahme von Pflegeverantwortung für Angehörige, wird deutlich, dass der größte Anteil derer, die Pflegeverantwortung übernehmen, aus der Gruppe der Bildungsaufsteiger*innen kommt. In der gegenständlichen Befragung zeigt sich weiterhin, dass sich unter Bildungsaufsteiger*innen, wie sie hier definiert sind, die Verteilung für Erziehungsverantwortung und Pflegeverantwortung der Gesamtbefragung spiegelt.

Geschlecht und Beruf

Des Weiteren konnte die Annahme, dass Supervision überwiegend weiblich ist, in der gegenständlichen Befragung verifiziert werden. Insgesamt ist der Frauenanteil unter den Befragten - in allen Altersgruppen - mit durchschnittlich 66 Prozent deutlich höher als der Männeranteil (rund 34 Prozent). Nur zwei Personen gaben an, sich selbst einem anderen/dritten (nicht weiter definierten) Geschlecht zuzuordnen.

Die Hälfte der Befragten gab an, ihre erste berufliche Qualifikation im Bereich Pädagogik / Soziale Arbeit absolviert zu haben, wobei sich hier der Frauenanteil mit 73 Prozent abermals als deutlich höher herausstellt. Dies könnte in Zusammenhang mit der Entstehungsgeschichte der Supervision stehen, welche eng mit der Sozialen Arbeit verknüpft ist. Lange-Vester (vgl. Boufeljah 2015) hebt hervor, dass zwar durch den sozialen Wandel die Bildungschancen von Frauen insgesamt deutlich besser seien, sie aber weiterhin in Richtung einer eher geschlechterkohärenten Berufswahl sozialisiert werden, also immer noch eher die Bereiche Soziales, Erziehung und Pflege wählen. Diese Berufswahl lenke sie häufig in weniger anerkannte und schlechter bezahlte Berufe als es bei den Männern der Fall sei. Zuzüglich zur Übernahme von familialen Pflichten sind die Bildungsaufsteiger*innen häufig mit herkunftsbedingten Anpassungsleistungen in der Phase ihrer Akademisierung konfrontiert. Dazu gehören laut Lange-Vester nicht nur inhaltliche Herausforderungen, sondern auch strukturelle (Vereinbarkeit, finanzielle Unterstützung) sowie habitusspezifische Herausforderungen durch den Abgleich der Werte und Haltungen der Herkunftsfamilie mit den Erwartungen in Studium und Beruf (vgl. Boufeljah 2015).

Resümee

Unter Berücksichtigung der Datenlage stellt sich die Mitgliederstruktur der DGsv im Hinblick auf die klassischen diversitätsspezifischen Kategorien folgendermaßen dar: mehrheitlich weiblich, deutsch, zwischen 50-59 Jahre alt, überwiegend christlich (68 Prozent) und in der Erstqualifizierung eher im Bereich Pädagogik / Soziale Arbeit verortet.

In der vorliegenden Studie wurde hauptsächlich eines der diversitätsspezifischen Merkmale fokussiert. Unter den Gesichtspunkten Ethnie und Kultur ist in erster Linie

relevant, ob die befragten einen Migrationshintergrund besitzen, darüber hinaus aber auch, ob sie aus Nord-Süd, Ost- oder Westdeutschland stammen und dort wiederum aus einer urbanen oder einer ländlichen Region. Dies zeigt sich insbesondere im „Monitor nachhaltige Kommune“ mit dem Schwerpunkt Armut der Bertelsmann Stiftung (2018). Analog dazu hat sich auch im Rahmen der hier vorgestellten Studie angedeutet, dass es Gefühle von Fremdheit im Zusammenhang mit regionalen Unterschieden innerhalb Deutschlands gibt. Dies betrifft insbesondere die Rückmeldungen zu den subjektiv wahrgenommenen Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland und sollte Gegenstand weiterer Forschung sein. So wäre es bspw. interessant zu erfahren wodurch die Gefühle von Fremdheit spezifisch bei den ostdeutschen Befragten ausgelöst wurden.

Darüber hinaus wurde ein deutlicher Zusammenhang zwischen Supervision und Bildungsaufstieg sichtbar. Die Supervision scheint somit teilweise an einen sozioökonomischen Erwartungshorizont anzuschließen. Im Rahmen der Befragung konnten multiple Wirkmechanismen ausgemacht werden, die eine differenzierte Betrachtung unter intersektionalen Blickwinkeln und unter Einbeziehung habitueller Dimensionen erfordern. So bleibt bspw. offen, weshalb sich unter den befragten Supervisor*innen keine Muslime finden lassen, obwohl die Bevölkerungsstruktur in Deutschland – und somit auch die Arbeitswelt – ein anderes Bild zeichnet. Diesbezüglich besteht ein Forschungsdesiderat. Dieses erscheint dringlich da in Anbetracht des multidimensionalen Wandels der Gesellschaft (vgl. Destatis 2017) davon auszugehen ist, dass sich langfristig die Kultur der Supervision entsprechend weiterentwickeln muss. In einer multikulturellen Arbeitswelt sollte es keine monokulturelle Supervision geben.

Literatur

- Atteslander, P. (2006): Methoden der empirischen Sozialforschung; 11., neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2018): Monitor Nachhaltige Kommune; Bericht 2018; Schwerpunktthema Armut [online: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Monitor_Nachhaltige_Kommune/MNK_Bericht_2018.pdf].
- Boufeljah, N. (2015): Ein Experteninterview über Bildungssoziologie mit Prof. Dr. Andrea Lange-Vester. Soziologiemagazin: publizieren statt archivieren, 8 (2), S. 5-19. [online: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-46642-2>] abgerufen am 07.05.2019.
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Ed.) (1983). Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband, 2. Göttingen: Schwartz.
- Destatis (2009): Bildung und Kultur, Studierende an Hochschulen; Fachserie 11. Reihe 4.1; Wiesbaden: Statistisches Bundesamt [online: https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCR_FileNodeServlet/DEHeft_derivate_00006844/2110410097004.pdf].
- Fuchs, M. (2007): Diversity und Differenz – Konzeptionelle Überlegungen. In: Krell, G./ Riedmüller, B./ Sieben, B./ Vinz, B. (Hg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York: Campus Verlag; S. 17-34.

-
- Jackob, N. et al. (Hg.) (2009): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung; Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Küppers, C. (2014): Intersektionalität. In: Gender Glossar / Gender Glossary (5 Absätze). [online: <http://gender-glossar.de>].
- Lange-Vester, A.; Bremer, H. (Hg.) (2014): Soziale Milieus und Wandel der Sozialstruktur. Die gesellschaftlichen Herausforderungen und die Strategien der sozialen Gruppen. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Middendorff, E./ Apolinarski, B./ Becker, K./ Bornkessel, P./ Brandt, T./ Heißenberg, S./ Poskowsky, J. (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. Zusammenfassung zur 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung; Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) [https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/21._Sozialerhebung_2016_Zusammenfassung.pdf].
- Neckel, S./Sutterlüty, F. (2005): Negative Klassifikationen. Konflikte um die symbolische Ordnung sozialer Ungleichheit. In: Heitmeyer, Wilhelm/Imbusch, Peter (Hrsg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Wiesbaden: VS, 409–428.
- Olk, Th. (1986): Abschied vom Experten. Sozialarbeit auf dem Weg zu einer alternativen Professionalität. Weinheim: Juventa.
- Statistisches Bundesamt (2018): Pressemitteilung 282, 01.08.2018 [online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/08/PD18_282_12511.html] abgerufen am 30.04.2019.