

2019

Bielefelder Studie zu Diversität in  
der Deutschen Gesellschaft für Su-  
pervision und Coaching e.V.

**Universität Bielefeld**

Prof. Dr. Katharina Gröning

Tina Heitmann M.A.

Anika Humme M.A.

5.6.2019

## Inhalt

<b>Beschreibung des Forschungsvorhabens .....</b>	<b>2</b>
<b>Durchführung .....</b>	<b>6</b>
<b>Repräsentativität.....</b>	<b>7</b>
<b>Deskriptive Darstellung und Analyse der Ergebnisse.....</b>	<b>8</b>
<b>Überprüfung der Thesen .....</b>	<b>18</b>
<b>Fazit.....</b>	<b>25</b>
<b>Literatur.....</b>	<b>27</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>29</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>30</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>31</b>

---

Durchführungszeitraum: Sept. 2019 bis April 2019

## **Beschreibung des Forschungsvorhabens**

Der Studie liegen Fragen zur geringen Repräsentation von Supervisor\*innen/Coaches mit Migrationshintergrund bei der DGSv zu Grunde. Durchgeführt wurden parallel zwei schriftliche Befragungen und zwar sowohl der an die DGSv angeschlossenen 36 Institute, Universitäten und Hochschulen, die eine Qualifizierung zum\*zur Supervisor\*in/zum Coach anbieten, als auch eine Befragung der DGSv-Mitglieder per Onlinefragebogen (via Surveymonkey).

Die Befragung der Absolvent\*innen, um die es hier geht, fokussierte Qualifizierungsverläufe, Motive, Zugänge und Barrieren. Ziel war es herauszufinden, wie die DGSv im Hinblick auf ihre Mitgliederstruktur insgesamt aufgestellt ist. Ebenso gilt es erste Grundlagenerkenntnisse spezifisch über Supervisor\*innen mit Migrationshintergrund zu generieren, soweit das mittels Befragung möglich ist. Der Beitrag soll nicht verstanden werden als vertiefende Migrationsforschung, sondern eher als Abbildung des Ist-Zustandes und als Grundlage für weitere Forschung.

## **Ausgangspunkte und Annahmen**

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). Nach dieser Definition 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). 2009 waren es jedoch nur 11 % (Isserstedt et al. 2009). Die Anzahl hat sich also in den vergangenen zehn Jahren fast verdoppelt. In der Zeit von 1989 bis 2009 hat sich der Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund um das 2,5-Fache erhöht (vgl. Destatis 2009). Es wäre es also denkbar, dass sich 2019 unter den Supervisor\*innen in Deutschland, oder in Qualifizierungen, ebenfalls eine wachsende Anzahl von Menschen mit Migrationshintergrund finden lässt.

Eine Google-Suche nach „Supervision Migration“, „Supervision Migrationshintergrund“, „Supervision Interkulturell“, „Supervisionsausbildung Migration“ liefert allerdings keinen einzigen Treffer in Bezug auf die Supervisor\*innen oder Qualifizierungsangebote, 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?

Nr.	Sprache	Personen	Nr.	Sprache	Personen
1	Arabisch	1	12	Persisch	2
2	Dänisch	4	13	Polnisch	5
3	Englisch	864	14	Portugiesisch	14
4	Finnisch	1	15	Rumänisch	2
5	Französisch	100	16	Russisch	10
6	Griechisch	3	17	Schwedisch	4
7	Italienisch	24	18	Slowenisch	1
8	Katalanisch	1	19	Spanisch	40
9	Kroatisch / Serbisch	1	20	Tschechisch	2
10	Koreanisch	1	21	Türkisch	2
11	Niederländisch	33	22	Ungarisch	2

*Tabelle 1: Arbeitssprachen der DGsv Mitglieder – Stand 20.09.2018*

Unter „Berater-Scout“ auf der Homepage der DGsv gibt es nicht die Möglichkeit nach Nationalität, Migrationshintergrund o.ä. zu suchen, wohl aber nach „Arbeitssprache“. Eine Schnellsuche und Auswertung<sup>1</sup> der vertretenen Sprachen unter den zu diesem Zeitpunkt rund 4700 Mitgliedern der DGsv ergab, dass 23,4 % eine Fremdsprache als Arbeitssprache angegeben haben (inkl. Mehrfachnennungen).

Rückschlüsse auf den Migrationshintergrund ausschließlich anhand der Sprache sind aber nur bedingt möglich (gerade aufgrund typischer „Schulfächer-Sprachen“ wie Englisch, Französisch und Spanisch und auch Russisch), daher ist die Datenlage unvollständig und entsprechend vorsichtig zu interpretieren. Nicht jede Person wird eine Arbeitssprache, geschweige denn ein Profil angelegt haben. Hinzu kommt, dass möglicherweise nicht alle Supervisor\*innen mit Migrationshintergrund in der Muttersprache arbeiten möchten oder können. Die Zahlen geben dennoch Anlass zu vermuten, dass unter den Supervisor\*innen in Deutschland nur eine geringe Anzahl einen Migrationshintergrund hat.

Erkenntnisse darüber sind insbesondere wichtig, da unsere Gesellschaft in Zeiten der Globalisierung und in Anbetracht von wiederkehrenden Flüchtlingswellen sich mit dem Thema „Migration“ und „Interkulturalität“ auf politischer, gesellschaftlicher und sozialer Ebene stellen muss. Auch die Supervision wird davon berührt. Wir treffen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen in Teams, im Einzelsetting oder als Klientel unserer Supervisanden. Wir erleben gerade in den bescheidenen Professionen wie bspw. der Altenpflege Supervisand\*innen mit Migrationshintergrund, die nicht sprechen oder anders sprechen, als wir es gewohnt sind. Die spezifischen Fragen, Sichtweisen und Erwartungen der Supervisor\*innen mit Migrationshintergrund bleiben uns innerhalb der DGsv aber ein Stück weit verschlossen. Ebenso bleiben ihre besonderen Erkenntnisse über Professionelle und Klientel mit Migrationshintergrund verborgen, da sie nicht in einem Maße sichtbar sind, welches sie zu einem festen Bestandteil von Debatten, Diskussionen, Konzepten, Visionen etc. innerhalb des Verbandes machen würde. Es soll dadurch nicht die interkulturelle Kompetenz vieler Supervisor\*innen in Frage gestellt werden, sondern es soll auf die homogene Mitgliederstruktur der DGsv aufmerksam gemacht werden. Denn neben einer diversitykompetenten Supervision (vgl. Abdul-Hussain/Baig 2009) ist die Repräsentation der gesamtgesellschaftlichen Diversität wünschenswert.

<sup>1</sup> Durchgeführt am 20.09.2018

Die Studie zu Diversität in der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv) bezieht sich bei der Definition des Begriffs „Diversität“ auf die soziologische Verwendung. Analog zum Begriff „diversity“ im englischsprachigen Raum wird der Begriff genutzt für die Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen (vgl. Fuchs 2007, S. 17ff.).

In Bezug auf den Forschungsstand zum Problem des Fremden, der kulturellen Unverträglichkeit, Übertragung oder den Schwierigkeiten bei der Integration verfügt gerade die Supervision durch ihre Nähe zur Psychoanalyse über einen tiefenhermeneutischen Zugang, welcher das Latente, das Verborgene sichtbar und besprechbar machen kann.

Folgende Dimensionen gehören dabei zum Forschungsstand zum Verhältnis von Migration und Arbeitswelt:

1. Kulturelle Übertragung und Begegnung mit dem Fremden: Dies steht im Zentrum der psychoanalytischen Betrachtung von Migration. Die Begegnung mit dem Fremden ruft primitive Objektbeziehungen in beiden Richtungen, also bei den Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft wie auch der Minderheiten, wach. Eine Auseinandersetzung mit eigenen verdrängten und unbewussten Konflikten wird ausgelöst. Entsprechend sind Konflikte, die mit Fremdheit und Fremden zu tun haben, in der Perspektive der Psychoanalyse regressionsanfällig. Die Fremdenregression ist eine der größten Angstregressionen in der Entwicklung des Kindes. Als Reaktionsbildung auf Fremdheit kann ein Abwehrmechanismus der Polarisierung entstehen, bei dem das Eigene als das Gute/Vertraute und das Fremde als das Böse/Gefährliche wahrgenommen wird. Auch wenn nicht jede Fremdenangst zum Rassismus führt, stellen diese Regressionen die emotionale Basis für den Rassismus dar, da sie zu Wahrnehmungsverzerrungen und Verstrickungen führen. Primitive Objektbeziehungen können die Vorherrschaft übernehmen und eine Gruppe in eine Kampf-/Fluchtdynamik regredieren (vgl. Rohr 2016; Gröning 2005).
2. Distinktive und monokulturelle Arbeitswelt und die Dynamik der Proletarisierung: Migration ist gerade für Migrant\*innen mit einer enormen Kränkung verbunden und stellt psychoanalytisch gesprochen eine „potentiell traumatische Erfahrung“ (vgl. Grinberg/Grinberg 1990) dar. Nach Rohr sind es in Bezug auf die Arbeitsmigration deshalb die stärkeren Personen, die den Kraftakt einer Migration auf sich nehmen und ihre Heimatländer verlassen. Sie zeichneten sich durch Risikobereitschaft, Durchsetzungskraft, Ich-Stärke und ein hohes Individualisierungspotenzial aus (vgl. Rohr 1993). Diesen Potenzialen stehen im Einwanderungsland Arbeitsangebote im bescheidenen Segment gegenüber, die Eigenschaften wie Fleiß, Fügsamkeit, Freundlichkeit, Genügsamkeit und Bescheidenheit erfordern. Migrant\*innen müssen trotz guter beruflicher Qualifikation in der Regel eine beachtliche berufliche Dequalifizierung im Einwanderungsland hinnehmen. Sie müssen aufgrund dieser Proletarisierung eine Vielzahl von Kränkungen verarbeiten. Dieses Schicksal geht als Denkweise und Überzeugung in das Familiengedächtnis ein. Der soziale Aufstieg bleibt zumeist der nächsten Generation vorbehalten (vgl. Gröning 2005).
3. Ethnische Typisierung: Ethnische Typisierung prägt umgekehrt den Alltag von Migrant\*innen in Deutschland. Negative Stereotypisierungen, Entwertung der beruflichen Kompetenz führen zu einem fortwährenden Prozess der Anpassung an die und Abgrenzung von der deutschen Mehrheitsgesellschaft (vgl. Neckel 2003, Neckel/Sutterlüty 2005).

Für diese starken Spannungen werden wissenschaftlich drei Umgangsweisen empfohlen, die das Spannungspotenzial abmildern sollen: die Anerkennung von Differenz durch eine Kultur des Dialogs, der auf Wertschätzung des Einzelnen und Gleichberechtigung basiert. Zweitens sollte eine professionelle Erzählkultur in der Arbeitswelt entwickelt werden. Schließlich wird die Entwicklung inter-kultureller Kompetenz als ein politischer Kontext empfohlen. Neben die Sphäre der symbolischen Anerkennung sollte eine Sphäre der Gerechtigkeit treten. In diesem Kontext ist bedeutsam, dass auf politischer Ebene immer die Frage nach der Profitabilität von Einwanderung gestellt wird.

Aus diesen Erkenntnissen heraus wurden folgende fünf Thesen formuliert, welche für die gegenständliche Studie die Grundlage der Entwicklung des Fragebogens bilden.

## **Thesen**

1. Angenommen wird, dass Supervisionsqualifizierungen einem Berufungsgefühl und einer Professionalisierungsabsicht unterliegen. Motivationen Supervisor\*in zu werden sind demnach intrinsisch angelegt und bilden sich, so die These, im Laufe der Berufsbiografie durch eigene Erfahrungen als Supervisor\*in heraus. Dem reflexiven Format der Supervision kommt somit eine hohe Bedeutung zu. Auch wer nur geringe eigene Erfahrungen mit Supervision hat, hat potenziell Erfahrung einer positiven Beratung im Kontext seiner Lebensspanne gemacht.
2. Angenommen wird, dass die Szene der Supervision überwiegend weiblich ist.
3. Es wird davon ausgegangen, dass Supervisor\*innen/Coaches eher Bildungsaufsteiger\*innen sind, die hohe Hürden und Kosten überwinden müssen, um die Qualifizierung zu absolvieren. Studierende der Supervision, in welchen Formen auch immer, gehören somit zur Gruppe der sozialen Aufsteiger\*innen bzw. der Ambitionierten (vgl. Olk 1986).
4. Ausgehend von den vertretenen Arbeitssprachen innerhalb der DGSv wird auch angenommen, dass die in der DGSv vertretenen Personen mit Migrationshintergrund überwiegend innerhalb von Europa migriert sind, es also nur sehr wenige arabische/muslimische männliche Migranten gibt, die Supervisoren/Coaches werden.
5. Es wird angenommen, dass Supervisionsqualifizierungen teilweise an einen sozioökonomischen Erwartungshorizont anschließen. Unter dem Aspekt der Intersektionalität interessieren in diesem Zusammenhang insbesondere Dimensionen von Ethnie, Klasse und Geschlecht.

## **Durchführung**

Die „Standards zur Qualitätssicherung für Online-Befragungen“, herausgegeben vom ADM Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V. (2007), beschreiben und dokumentieren die relevanten Qualitätskriterien für die Durchführung von wissenschaftlichen Online-Befragungen. An diesen Qualitätskriterien und den oben aufgeführten Thesen orientiert sich das Forschungsdesign für die gegenständliche Befragung.

Die deutliche Unterschreitung der theoretischen Mindestdauer des Fragebogens (in diesem Fall statt 15 nur ca. 10 Minuten) weist auf ein spezifisches Problem von Online-Befragungen hin: das „Durchklicken“ des Fragebogens. Daher sind Plausibilitäts- und Konsistenzprüfungen auf inhaltliche Mängel bei Online-Befragungen besonders wichtig. Zur Kontrolle wurden in den Fragebogen deshalb Validitätsprüfungen integriert. Diese lassen es nicht zu, dass bestimmte Fragen übersprungen bzw. nicht beantwortet werden und führen im Falle dieser Untersuchung zu einer Rückmeldequote von 835, von denen jedoch nur 692 den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben.

Für die Wahrung der Anonymität der Befragten ist es entscheidend, dass kleinteilige Informationen nicht veröffentlicht werden. Hierzu zählen insbesondere detaillierte und auf die Personen zurückführbare Angaben zu Alter, Geschlecht und Einkommen. Die Datenspeicherung auf dem Server endet nach sechs Wochen und ist an das Forschungsvorhaben gebunden, d. h. es werden keine Daten über das Ende des Forschungsvorhabens hinaus auf dem Server online gespeichert.

Die Umfrage beginnt mit der Vorstellung des Forschungsvorhabens und Hinweisen zur Datennutzung und Anonymisierung. Durch die Bestätigung und Einverständniserklärung per Mausklick kann die Befragung gestartet werden. Die Forschung erfolgt somit auf der Grundlage der informierten Einwilligung der Teilnehmer in die Studienteilnahme. Außerdem wurden Einwilligungen in die Archivierung und Datenweitergabe eingeholt. Weitere Maßnahmen, die im Sinne einer Anonymisierung durchgeführt wurden, sind bspw. die Vergrößerung von Antwortkategorien (durch Bildung von Einkommens- oder Altersgruppen) und Verzicht auf genaue Orts- bzw. Regionalangaben.

Der Online-Fragebogen (Befragungstool: SurveyMonkey) wurde speziell für diese Erhebung entwickelt und besteht überwiegend aus Multiple-Choice-Fragen. In manchen Fällen waren Mehrfachnennungen möglich. Am Ende der Befragung wurde durch ein offenes Kommentarfeld den Befragten die Gelegenheit gegeben sich frei zu äußern. Diese Antworten werden nicht ausgewertet. Der Fragebogen ist aufgeteilt in vier Kategorien (soziodemographische Daten, Werdegang, Motivation und Zugang zur Qualifizierung, Qualifizierung- bzw. Studienverlauf). Die Gestaltung des Fragebogens, d. h. die Formulierungen, Befragungstechniken etc., orientiert sich an herkömmlichen Befragungstechniken (vgl. Atteslander 2006, Jakob et al. 2009). Die Durchführung des Pre-Tests innerhalb der Peer-Group minimierte die mögliche Anzahl ungünstig formulierter Fragen sowie Suggestivfragen etc. Ebenso wurden die Fragen hinsichtlich ihrer Antwortmöglichkeiten überprüft, welche evtl. aufgrund von vermuteter sozialer Erwünschtheit zu verfälschten Ergebnissen führen können. Der Fragebogen enthält insgesamt 43 Fragen. Die Teilnahme war für die Probanden freiwillig, kostenlos und erfolgte ohne weitere Anreize (Incentives).

Der gegenständliche Fragebogen war nach Versand der Einladung durch die DGSv Geschäftsstelle an alle Mitglieder zur Teilnahme von Mittwoch 06.02.2019 bis Freitag 22.03.2019 (sechs Wochen) freigeschaltet. Eine Erinnerung an die Teilnahme erfolgte durch die DGSv nach 20 Tagen. Durch die Erinnerung sind noch einmal mehr als 200 Beantwortungen eingegangen.

## Repräsentativität

Ein höherer Stichprobenumfang (n) führt zu einer Reduktion des zufälligen Fehlers und somit zu einer höheren Präzision der Ergebnisse. Die Inferenzstatistik bildet dies durch schmalere Konfidenzintervalle (höhere Genauigkeit der Aussagen) ab.

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

Im Verband<sup>2</sup> gibt es 2756 Frauen (65 Prozent) und 1465 Männer (35 Prozent). Von den Befragten 692 sind 457 (66 Prozent) Personen weiblich und 233 (34 Prozent) männlich. 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.

Die Altersverteilung sieht folgendermaßen aus:

	Daten DGSv (a)	Daten Befragung (n)	(n/x) = % von (a)
20–29	5	3	60
30–39	188	47	25
40–49	532	126	24
50–59	1543	252	16
60–69	1946	264	14
70–79			
80–89			
unbekannt	7	-	-
gesamt	4221	692	16

Tabelle 2: Wie alt sind Sie?

Bei einer Mitgliederzahl (a) 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, repräsentativ.

Auf Grundlage der Ergebnisse können an dieser Stelle folgende Aussagen getroffen werden:

- Die Bereitschaft zur Teilnahme an der Befragung sinkt mit steigendem Alter.
- Die Mehrheit der Stichprobe (75 Prozent) ist über 50 Jahre alt, was in etwa der Struktur der Mitgliederdaten entspricht, hier sind es 83 Prozent.

<sup>2</sup> Stand März 2019 / Auskunft der DGSv Geschäftsstelle



## **Deskriptive Darstellung und Analyse der Ergebnisse**

Beschrieben werden in diesem Bericht vor allem die wichtigsten Häufigkeiten und Auffälligkeiten, welche sich durch die Datenerhebung abbilden lassen.

Wir betonen ausdrücklich, dass es im Folgenden nicht darum geht, allgemeine Aussagen über Personen mit Migrationshintergrund zu treffen, sondern lediglich darum die Mitgliederstruktur der DGsv vor allem aus dieser Perspektive auf ihre Diversität hin zu entdecken und zu beschreiben.

Diversität von Personen wird klassischerweise auf folgenden Ebenen betrachtet: Kultur (Ethnie), Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion (vgl. Fuchs 2007, S. 17ff.). Fokus und Anliegen dieser Befragung war die angenommene geringe Repräsentation von Supervisor\*innen mit Migrationshintergrund in der DGsv, weshalb dieser Aspekt von Diversität bei der Entwicklung des Designs und der Auswertung der Ergebnisse entsprechend im Vordergrund steht. Nichtsdestotrotz werden bei der Betrachtung auch weitere Diversitätsebenen berücksichtigt.

Im Folgenden werden die prozentualen Ergebnisse in gerundeten Zahlen angegeben.

### **Migrationshintergrund**

Migrationshintergrund wird unterschiedlich definiert. Wir orientieren uns an der Definition des Statistischen Bundesamtes (2016):

*„Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-)Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen“ (S. 4).*

Damit wurde die bis dahin geltende Definition von 2005 aufgehoben. Zur Begründung, warum die alte Definition unzulänglich war, erklärt das Statistische Bundesamt:

*„Daneben gibt es noch eine kleine Gruppe von Personen, die mit deutscher Staatsangehörigkeit im Ausland geboren sind und deren beide Eltern keinen Migrationshintergrund haben. Im Mikrozensus 2015 betrifft dies hochgerechnet 25.000 Personen. Diese Personen wurden während eines Auslandsaufenthalts der Eltern geboren, z. B. während eines Auslandsstudiums oder einer Beschäftigung im Ausland. Diese im Ausland geborenen Personen haben aber keinen Migrationshintergrund, weil sie selbst und ihre Eltern mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren sind. Kinder von Eltern ohne Migrationshintergrund können keinen Migrationshintergrund haben“ (ebd.).*

Definitionsgemäß gehören auch Spätaussiedler\*innen und deren Kinder zu den Personen mit Migrationshintergrund. Diese Personen müssen keine eigene Migrationserfahrung haben. In Deutschland reicht eine Migrationserfahrung eines Elternteiles aus, um als Person mit Migrationshintergrund klassifiziert zu werden. *„Insgesamt wanderten zwischen 1991 und 2006 1,9 Millionen Menschen als Spätaussiedler nach Deutschland ein, vornehmlich aus den Staaten der ehemaligen Sowjetunion“ (Sippel 2009, S. 2).* Die Zuwanderung aus den EU-Mitgliedsstaaten spiele hingegen nur eine zahlenmäßig geringe Rolle, da sich viele nur vorübergehend in Deutschland aufhalten, bspw. um zu studieren, oder vorübergehend zu arbeiten (ebd., S. 3).

In einer Pressemitteilung konstatierte das Statistische Bundesamt 2018, dass von den 19,3 Millionen „Menschen mit Migrationshintergrund“ 14 Prozent aus der Türkei (rund 2,8 Millionen) stammen, etwas mehr als die Hälfte von ihnen sei in Deutschland geboren. 11 Prozent stamme aus Polen (rund 2,1 Millionen) und 7 Prozent aus der Russischen Föderation (rund 1,4 Millionen).

Die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (2016) zeigt, dass der überwiegende Teil der Gesamtgruppe „Studierende mit Migrationshintergrund“ die deutsche Staatsbürgerschaft hat oder in Deutschland geboren ist. Dazu gehören (Kinder von) Spätaussiedler\*innen – 5 Prozent, Bildungsinländer\*innen (ausländische Staatsangehörigkeit mit deutscher Hochschulzugangsberechtigung) – 4 Prozent, deutsche Studierende mit mindestens einem Elternteil mit ausländischer Staatsangehörigkeit – 4 Prozent, Kinder eingebürgerter Eltern – 3 Prozent, eingebürgerte Studierende (ursprüngliche Staatsangehörigkeit zugunsten der deutschen aufgegeben) – 2 Prozent, sowie die doppelte (deutsch+) Staatsangehörigkeit – 2 Prozent. Viele Studierende mit Migrationshintergrund sind klassische Bildungsaufsteiger\*innen. Viele stammen aus Nichtakademiker-Familien, jede\*r Vierte bekommt BAföG und ein Studienabbruch hat vergleichsweise oft finanzielle Gründe.

Personen, die vor etwa zehn Jahren insbesondere Soziale Arbeit/Pädagogik studiert haben, zählen rein rechnerisch grundsätzlich zu potenziellen Kandidaten für Supervisionsqualifizierungen. Es könnte also angenommen werden, dass der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund, die Supervisor\*innen werden, analog zum Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund in den supervisionsnahen Fächern steigt. Laut Statistischem Bundesamt studierten im Jahr 2009 in Deutschland bundesweit rund 7 Prozent der Studierenden ohne deutschen Pass Erziehungswissenschaft und unter 2 Prozent im Bereich Soziale Arbeit/Sozialpädagogik/Sozialwesen (Destatis 2009, S. 179f.). Die Anzahl der Studierenden mit Migrationshintergrund, welche einen deutschen Pass haben, mag deutlich höher sein, wird durch die Statistik jedoch nicht erfasst.

Zur Erfassung wurden für diese Befragung als Merkmale für Migrationshintergrund vier Kategorien identifiziert, welche für die Auswertung in Beziehung zueinander gesetzt werden. Das sind der eigene Geburtskontinent (1), dann der Geburtskontinent von Vater und Mutter (2), die Muttersprache (3) und schließlich die Religionszugehörigkeit (4).

#### Merkmale: Geburtskontinent

Von den 692 Befragten gaben 99,5 Prozent an, selbst in Europa geboren zu sein. 99 Prozent gaben an, ihre Mutter sei in Europa geboren und 98 Prozent gaben an, ihr Vater sei in Europa geboren.

Alle vier Personen, deren Vater in Afrika geboren wurde, sind selbst in Europa geboren und deren Mut-

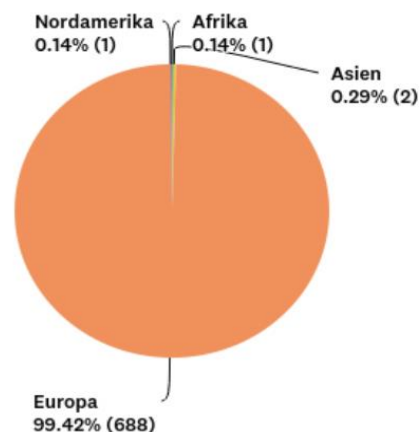


Abbildung 1: Auf welchem Kontinent wurden Sie geboren?

ter ebenfalls. Alle haben zu Hause deutsch gesprochen. Eine Person hat angegeben, sich wegen Migrationshintergrund in der Qualifizierung zum Teil fremd gefühlt zu haben.

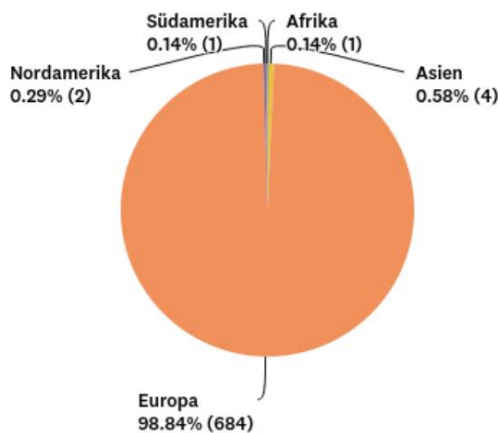


Abbildung 2: Auf welchem Kontinent wurde Ihre Mutter geboren?

kontinent gezählt. Dies gilt insbesondere für Personen, die sowohl selbst als auch deren Eltern auf einem anderen Kontinent geboren wurden. Somit konnte von den insgesamt 25 Nennungen für 15 Personen (2 Prozent) festgestellt werden, dass sie einen Migrationshintergrund nach Definition des Statistischen Bundesamtes haben.

Um das Ergebnis nicht durch Mehrfachzählung derselben Person unter verschiedenen Merkmalen zu verfälschen, wurde für die statistische Erfassung je Person nur einmal das Merkmal Geburts-

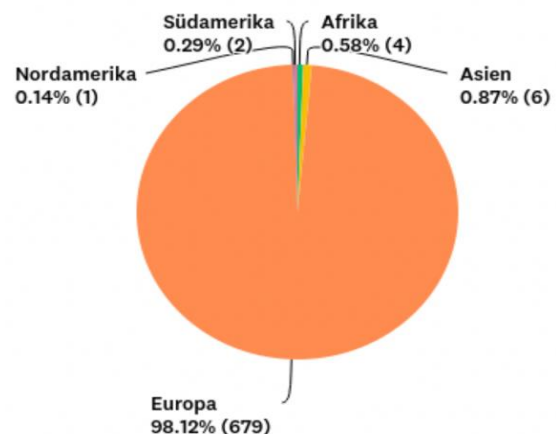


Abbildung 3: Auf welchem Kontinent wurde Ihr Vater geboren?

### Merkmal: Sprache

Ergänzend zum Geburtskontinent der Befragten sowie der Eltern wurde das Kriterium Muttersprache abgefragt. Hierüber wird differenzierter abgebildet, wer von den Befragten Personen mit Migrationshintergrund aus einem europäischen Land kommt.

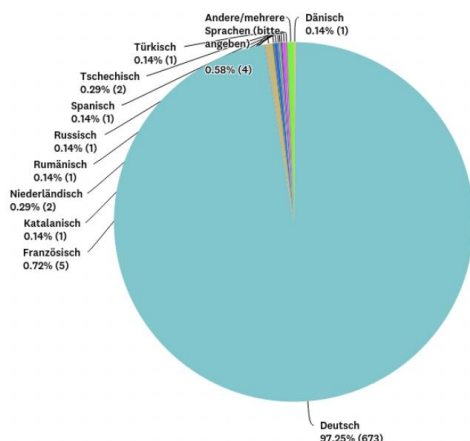


Abbildung 4: Welche Sprache wurde bei Ihnen zu Hause hauptsächlich gesprochen, als Sie klein waren?

tergrund aus einem europäischen Land kommt.

Die Angaben wurden im Folgenden abgeglichen mit den Angaben zum Geburtskontinent (selbst und Eltern). Es konnte zwischen allen auf der Seite der DGSv angegebenen Arbeitssprachen gewählt werden (ankreuzen), sowie unter Sonstiges ein Freitext eingegeben werden.

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 hauptsächlich eine andere Sprache als Deutsch gesprochen zu haben, als sie klein waren.

	Männlich	Weiblich
Armenisch		1
Dänisch	1	
Französisch	2	3
Katalanisch		1
Niederländisch	2	
Rumänisch		1
Russisch		1
Spanisch		1
Tschechisch		2
Türkisch		1

Table 3: Welche Sprache wurde bei Ihnen zuhause hauptsächlich gesprochen, als Sie klein waren? Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?

Von den 16 Personen (2 Prozent der Gesamtstichprobe) sind elf Personen Frauen und fünf Männer. Sieben Sprachen können Europa zugeordnet werden, weitere drei Asien. Von den sieben europäischen Sprachen können drei (Französisch, Katalanisch und Niederländisch) auch anderen Kontinenten zugeordnet werden, allerdings gaben 15 Personen an, sie seien in Europa geboren und eine in Asien. Es geben drei der 16 Personen an, ihre Mutter sei in Asien geboren, vier sagen, ihr Vater sei in Asien geboren. Unter Berücksichtigung der Mehrfachnennung ist davon auszugehen, dass es sich bei zwölf Personen (2 Prozent, n = 692) um Menschen mit europäischem Migrationshintergrund handelt.

An dieser Stelle wäre ein Abgleich mit der parallel erfolgten Befragung der qualifizierenden Institute, Fachhochschulen und Hochschulen hilfreich, die gefragt wurden, wie hoch der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in ihren Qualifizierungsgängen in den vergangenen zehn Jahren war. Da diese jedoch aufgrund der geringen Resonanz (8 von 36 haben die Befragung abgeschlossen) nicht repräsentativ ist, wird darauf verzichtet.

#### Merkmal: Religionszugehörigkeit

Ein weiteres Kriterium für kulturelle Unterschiede als Hinweis auf Migrationshintergrund 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/Sutlerlüty 2005).

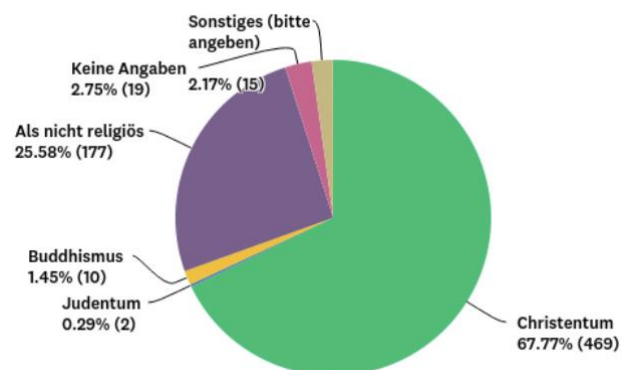


Abbildung 5: Erachten Sie sich einer der folgenden Religionen zugehörig, oder als nicht religiös?

Die Frage nach der Religionszugehörigkeit in der Befragung der Mitglieder der DGSv bot die Möglichkeit jeweils eine der fünf Weltreligionen auszuwählen, keine Angaben zu machen, oder unter Sonstiges eigene Angaben zu machen. Keine der befragten Personen insgesamt (n = 692) hat Islam oder Hinduismus als Religion ausgewählt. 469 identifizieren sich als Christen. Eine Person gibt an jüdisch zu sein, fünf wählten den Buddhismus, 177 gaben an nicht religiös zu sein. 19 Befragte machten keine Angaben und 15 Personen haben Sonstiges gewählt (Angaben variierten zwischen mehreren Religionen, keiner religiöser Zugehörigkeit, spiritueller Grundhaltung und Glaube trotz Kirchenaustritt).

## **Intersektionalität**

Der Begriff „Intersektionalität“ beschreibt das Zusammenwirken verschiedener „Ungleichheit generierender Subkategorien“ (vgl. Küppers 2014). Durch die Betrachtung einzelner Subkategorien, ihrer Wirkmechanismen und Verstärkerfunktion im Kontext sozialer Benachteiligung soll die Komplexität wirkmächtiger Unterdrückung und Ausschlusskriterien sichtbar gemacht werden. Wesentlich ist, dass diese Subkategorien weder jede für sich alleine stehen, noch additiv zu verstehen sind, sondern in ihrer Wechsel- und Verstärkerwirkung zueinander:

*„Durch die Beachtung verschiedener Strukturkategorien wie Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Nationalität, Sexualität, Alter etc. soll gezeigt werden, dass keine dieser Kategorien alleine steht, sondern sowohl für sich als auch im Zusammenspiel mit den anderen einen die gesellschaftlichen Machtverhältnisse mitkonstituierenden Effekt hat.“ (ebd.).*

Als Weiterentwicklung der Geschlechterforschung, insbesondere im amerikanischen Raum, versteht sich Intersektionalität als Perspektive auf multiple Unterdrückungsverhältnisse, denen die Kategorie Geschlecht für sich allein nicht Rechnung tragen würde. Das wird besonders deutlich an der Betrachtung weiblicher weißer Lebensläufe im Kontrast zu weiblichen schwarzen Lebensläufen in den USA. Kombiniert mit Subkategorien wie Genderidentität und Einkommen wird deutlich, dass allein das „Frausein“ die strukturellen und sozialen Hürden nicht ausdrücken kann.

Für diese Befragung sollten auch die subjektiv empfundenen Subkategorien im Sinne einer intersektionalen Perspektive auf Migration berücksichtigt werden. Besonders spannend war in diesem Zusammenhang, ob sich abbilden lässt, inwieweit sich besonders vulnerable Gruppen zeigen, oder ob es Hinweise auf Auswirkungen von Migrationshintergrund auf das subjektive Erleben im Kontext von Biografie und Supervisionsqualifizierung gibt. Um das subjektive Erleben zu erfassen, wurde zum einen nach Gefühlen von Fremdheit, ausgelöst durch eine der klassischen intersektionalen Subkategorien, als Merkmal für potenzielle Verstärkerfunktionen, im Kontext sozialer Benachteiligung gefragt. Zum anderen wurde nach schwerwiegenden Konflikten während der Qualifizierung gefragt, in welchen sich potenziell entsprechende Wirkmechanismen zeigen können.

### Gefühle von Fremdheit

Um herauszufinden, ob die Befragten sich nicht nur innerhalb der Supervisionsqualifizierung wegen diversitätsspezifischer Merkmale (vgl. Fuchs 2007) fremd gefühlt haben, sondern ob das etwas ist, was

sie bereits aus ihrer Biografie kennen, wurde die Fragen nach den Gefühlen von Fremdheit an zwei verschiedenen Stellen im Fragebogen gestellt – einmal unter „Werdegang“ in Bezug auf die schulische und berufliche Laufbahn und einmal unter der Rubrik „Qualifizierungsverlauf“ bezogen auf Fremdheitsgefühle, die möglicherweise während der Teilnahme an der Qualifizierung aufgetreten und somit besonders im Zusammenhang mit der Qualifizierung zu verstehen sind.

Besonders interessant im Zusammenhang mit der Frage nach der Herkunft waren die Rückmeldungen von acht der Befragten (1 Prozent, n = 692) am Ende der Befragung (Freitextfeld), welche bei Migration/Diversität und Supervision die Abbildung ostdeutscher Personen in der Befragung vermissen. Supervision scheint, zumindest in den Augen einiger Befragten der Stichprobe, ein eher deutsches Thema zu sein.

Nr.	Kommentar
1	Ost- und Westbiographien spielten eine gewisse Rolle in Auseinandersetzungen
2	Ost West Unterschiede
3	Thema Ost und West? lässt sich nicht abbilden, ist aber für viel ostdeutsche Supervisor_innen essentiell und fällt nicht unter die Kategorie sozioökonomisch!
4	Problem Migration in der letzten Frage heißt ostdeutsche Migration
5	In der Befragung gibt es keinen Hinweis auf ostdeutsche Sozialisierung, nicht mal bei den Ausbildungen. Sehr schlecht. In der Frage der Sprache gibt es keine zum Thema Dialekt/ Deutsch. Und keine zu Flucht und Vertreibung im 2. Weltkrieg.
6	"Dieses Haus stand früher in einem anderen Land" (Zitat von einer Hauswand in Ost-Berlin) – die Erfahrungen von Menschen aus der ehem. DDR, die einen Systemwechsel erlebt haben und plötzlich in einem anderen Land lebten, haben in dieser Befragung keinen Raum. Schade. Professionalisierung endet nicht mit dem Zertifikat – gerade als Supervisorin. Welche z. B. geschlechtsspezifischen (verschränkt mit sexueller Orientierung oder Migrationsgeschichte) Barrieren gibt es beim Marktzugang in den verschiedenen Feldern? Etwas irritiert war ich von den Begrifflichkeiten Geschlecht und Genderidentität? Hier bräuchte es m.E. eine Erläuterung, wie Ihre Definition als Forschende aussieht!
7	bin nicht sicher , ob ex-DDR Lebensläufe sich in diesem Schema ausreichend palpieren können
8	es ist toll „vielfältige“ Referenten zu haben, der Aspekt von innerdeutsche Diversität (DDR/BRD-Ost/West) sollte auch beleuchtet werden

Tabelle 4: Gibt es aus Ihrer Erfahrung heraus noch etwas zum Thema Supervision und Diversität, das Sie beitragen möchten?

Die überwiegende Mehrheit der Befragten allerdings hat sich während der schulischen oder beruflichen Laufbahn nicht fremd gefühlt.

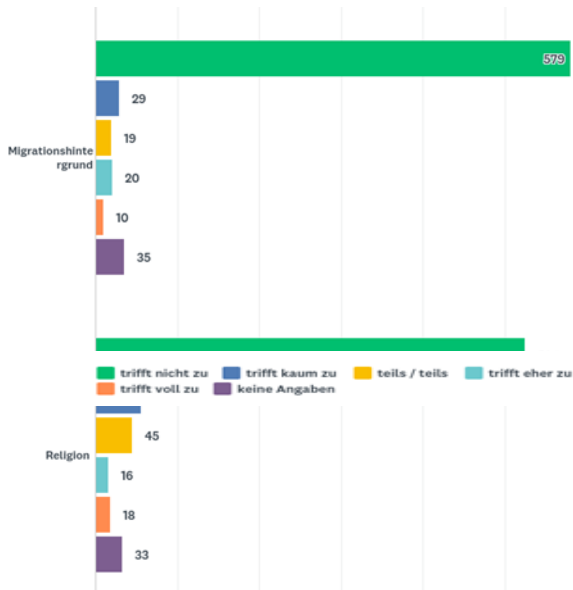


Abbildung 6: Falls während Ihrer schulischen oder beruflichen Laufbahn Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese aus Ihrer Sicht ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte?

rationshintergrundes eher fremd. Weitere 19 (3 Prozent) haben sich deshalb teils/teils fremd gefühlt und für 29 Personen (4,5 Prozent) traf das kaum zu. Es gaben somit insgesamt 10 Prozent der Stichprobe an, sie fühlten sich im Verlauf ihrer schulischen oder beruflichen Laufbahn mal mehr oder weniger fremd aufgrund von Migration (vgl. Abb. 6).

Im Vergleich (Abb. 7) haben sich deutlich mehr Befragte aufgrund von Geschlecht (22 Personen = trifft voll zu, 51 Personen = trifft eher zu) oder sexueller Orientierung (24 Personen = trifft voll zu, 24 Personen = trifft eher zu) in ihrer schulischen oder beruflichen Laufbahn fremd gefühlt (vgl. Abb. 7). Weniger Befragte wegen ihrer Genderidentität (9 Personen = trifft voll zu, 21 Personen = trifft eher zu).

Unter den 692 Befragten haben Migrationshintergrund und Religion nur in sehr wenigen Fällen dazu geführt, dass die Person sich deutlich fremd gefühlt hat (1,5 Prozent). Angesichts der geringen Anzahl von Personen mit Migrationshintergrund unter den Befragten ist diese Zahl jedoch nicht überraschend. 20 Befragte (3 Prozent) fühlten sich wegen des Mig-

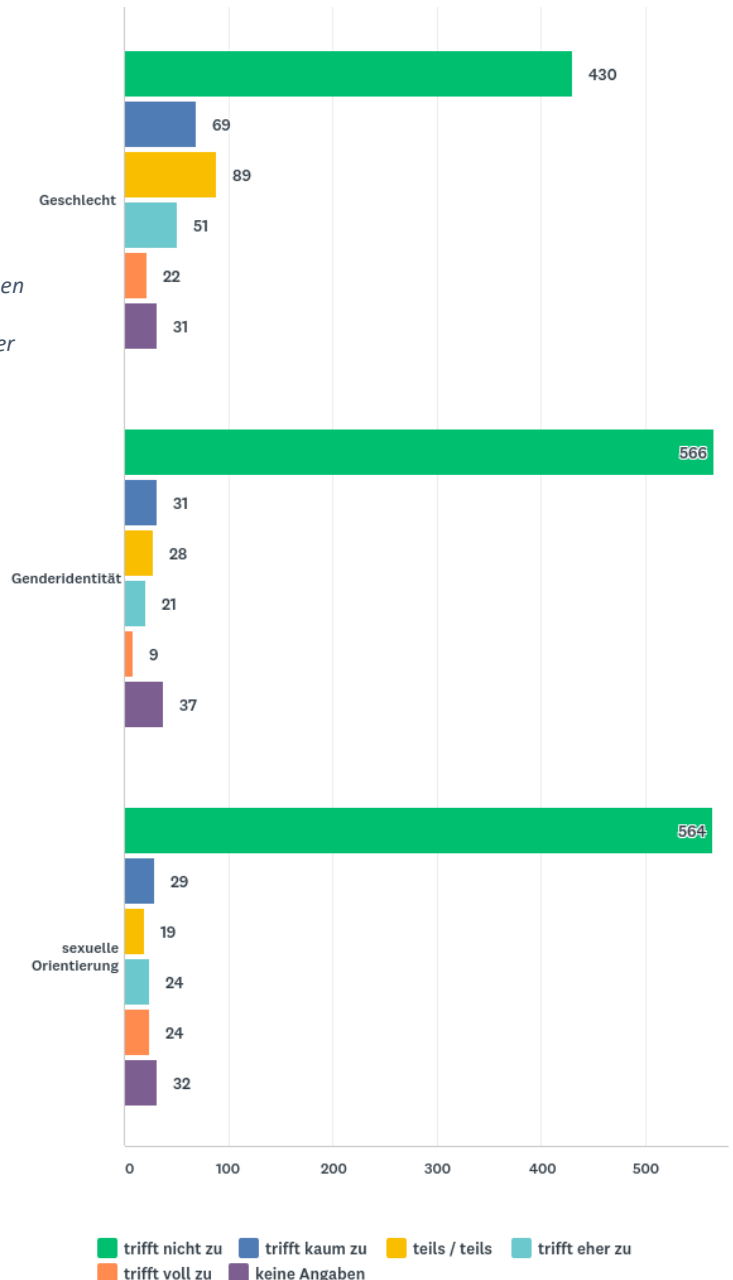


Abbildung 7: Falls während Ihrer schulischen oder beruflichen Laufbahn Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese aus Ihrer Sicht ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte?

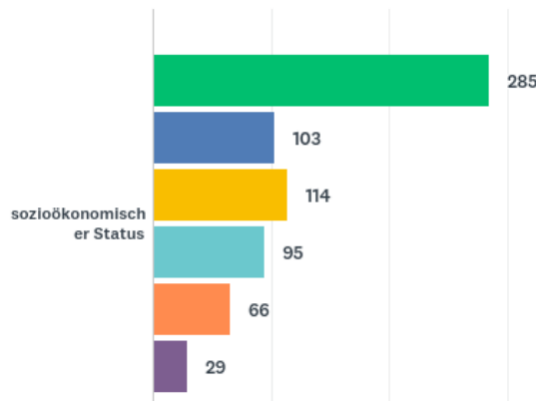


Abbildung 8: Falls während Ihrer schulischen oder beruflichen Laufbahn Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese aus Ihrer Sicht ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte?

Vor allem der sozioökonomische Status (vgl. Abb. 8) führte bei vielen der befragten Personen im Verlauf ihrer schulischen und beruflichen Laufbahn zu Gefühlen von Fremdheit (66 Personen = trifft voll zu, 95 Personen = trifft eher zu).

Im Vergleich dazu traten Gefühle von Fremdheit aus Sicht der Befragten während der Qualifizierung insgesamt ebenfalls überwiegend wegen des sozioökonomischen Status auf (vgl. Abb. 9).

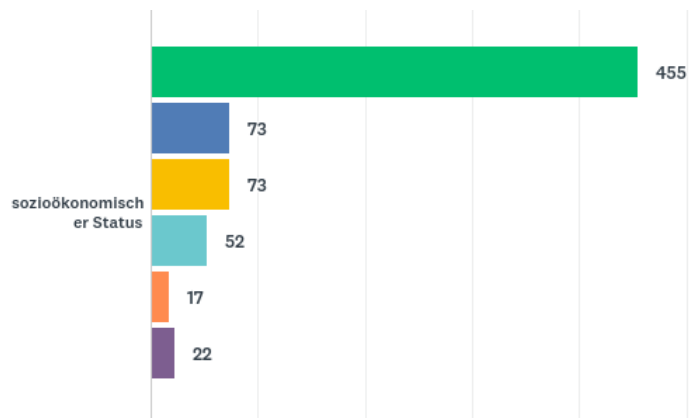


Abbildung 9: Falls im Rahmen der Qualifizierung Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte?

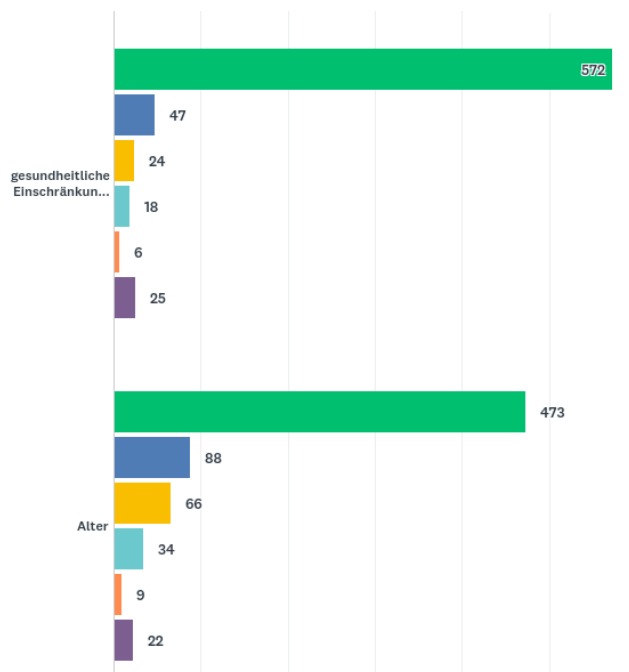


Abbildung 10: Falls im Rahmen der Qualifizierung Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte?

Kategorien wie Migrationshintergrund und Religion (vgl. Abb. 11), Gesundheit (vgl. Abb. 10), Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung (vgl. Abb. 12) fielen hierbei weniger ins Gewicht. Das Lebensalter (vgl. Abb. 10) scheint eine – wenn auch kleine – Rolle zu spielen. Unklar bleibt, ob sich Personen aufgrund von eher hohem, oder eher niedrigem Lebensalter fremd gefühlt haben.





Abbildung 11: Falls im Rahmen der Qualifizierung Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte?

Abbildung 12: Falls im Rahmen der Qualifizierung Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese aus Ihrer Sicht ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte?

### Konflikte in der Qualifizierung

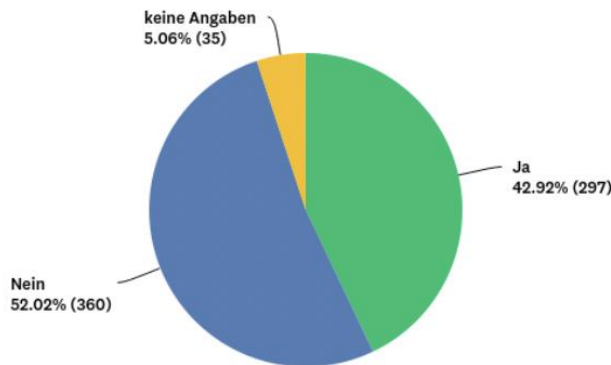


Abbildung 13: Gab es im Verlauf des Qualifizierungsprozesses aus Ihrer Sicht schwerwiegende Konflikte?

dem Aufkommen von schwerwiegenden Konflikten mit „nein“ bzw. „keine Angaben“ geantwortet haben. Mehrfachnennung war möglich.

146 Personen, 21 Prozent, der Befragten gaben an, die aufgetretenen schwerwiegenden Konflikte seien überwiegend durch die Strukturen der Qualifizierung ausgelöst worden, oder haben im Zusammenhang mit der eigenen Rollenentwicklung (19 Prozent) gestanden. Zehn Prozent der Befragten verorteten den Ursprung der Konflikte in der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung.

99 Befragte (14 Prozent) nutzen die Möglichkeit unter „Sonstiges“ im Textfeld zu dieser Frage weitere Angaben zu machen. Die Angaben lassen sich wie folgt clustern:

Anzahl Personen	Anzahl % (n = 692)	Gründe für Konflikte
37	5	Gruppendynamik
3	0,5	Konflikte mit dem Arbeitgeber
2	0,5	Anerkennung/Vorgaben der DGSv
27	4	Schwierige Lehrpersonen
3	0,5	Ost/West
3	0,5	Persönliche Gründe
4	0,6	Konflikte mit eine(r) Teilnehmer(in)
2	0,5	Konflikte zwischen Lehrenden
12	2	Keine Konflikte/Kritik an der Befragung

Tabelle 5: Angaben zu Gründen für Konflikte innerhalb der Qualifizierung

Über 50 Prozent der Befragten gaben an, während des Qualifizierungsprozesses keine schwerwiegenden Konflikte erlebt zu haben (vgl. Abb. 13). Ungefähr 5 Prozent machten keine Angaben und rund 43 Prozent gaben an schwerwiegende Konflikte erlebt zu haben. Die Frage zu den Gründen konnte übersprungen werden. 187 (27 Prozent) Personen haben übersprungen und 180 (26 Prozent) machten keine Angaben. Dies entspricht in etwa der Anzahl der Personen, die auf die erste Frage nach

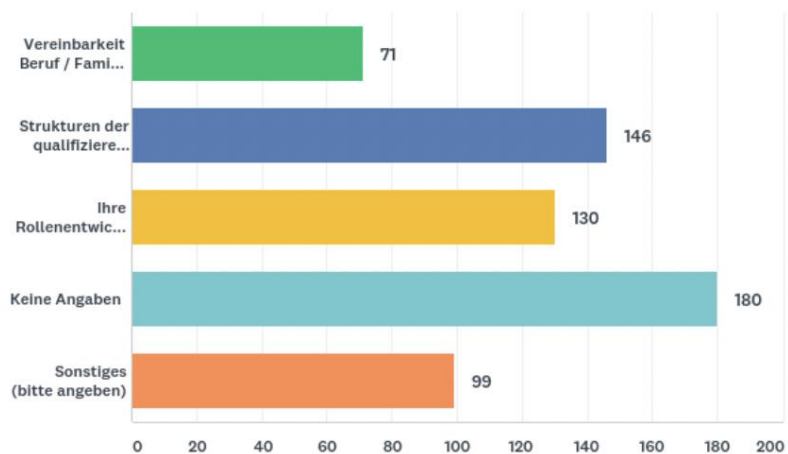


Abbildung 14: Wurden diese Konflikte ausgelöst durch einen der folgenden Aspekte?

## Überprüfung der Thesen

**These 1: Motivationen, Supervisorin oder Supervisor zu werden, sind intrinsisch angelegt und bilden sich, so die These, im Laufe der Berufsbiografie durch eigene Erfahrungen als Supervisand\*in heraus.**

Um der These nachzugehen, inwiefern die Entscheidung, Supervisor\*in zu werden, intrinsisch angelegt ist und sich somit im Laufe der Berufsbiografie herausbildet, wurden die Teilnehmer\*innen zunächst danach gefragt, ob sie selbst an Supervisions-/Coachingsitzungen teilgenommen haben, bevor sie sich für eine entsprechende Qualifizierung entschieden haben.

26 Personen (4 Prozent) gaben an, vor Beginn der Qualifizierung selbst noch nie an Supervisions-/Coachingsitzungen teilgenommen zu haben. Dabei fällt die Altersstruktur dieser Gruppe auf. Von diesen 26 Personen gaben elf Personen (42 Prozent) an zwischen 50 und 59 Jahre alt zu sein und zehn Personen (38 Prozent) gaben an, 60 Jahre oder älter zu sein. Die Gruppe, die selbst vorher noch nie an Supervision/Coaching teilgenommen hat, kennzeichnet sich also durch eine eher höhere Altersstruktur. Aus dieser Gruppe gaben 14 Personen (54 Prozent) an, zuvor selbst positive Erfahrungen als Supervisand\*in/Coachee gemacht zu haben. Diese Angaben stehen im Widerspruch zueinander.

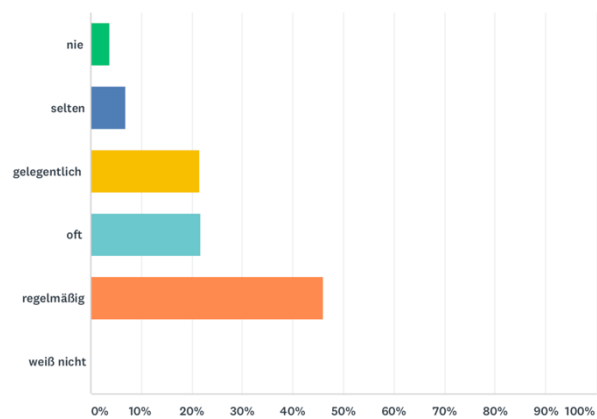


Abbildung 15: Haben Sie selbst an Supervision (Einzel- Team- oder Gruppensupervision) oder an Coachingsitzungen teilgenommen, bevor Sie sich für die Qualifizierung entschieden haben?

Die Erstqualifizierung der Befragten, die bis zur Aufnahme der Qualifizierung selbst keine Erfahrung als Supervisor\*in gemacht haben, ist überwiegend in dem Bereich der Wirtschaft/Politik verortet. In der Gesamtstichprobe entspricht der Bereich Pädagogik/Soziale Arbeit mit 343 Personen (50 Prozent) der Kategorie, die am häufigsten angegeben wurde. Der Bereich Wirtschaft/Politik fällt in der Gesamtstichprobe mit 73 Personen (11 Prozent) eher in das Mittelfeld. Wenngleich alle 26 Personen angeben, selbst

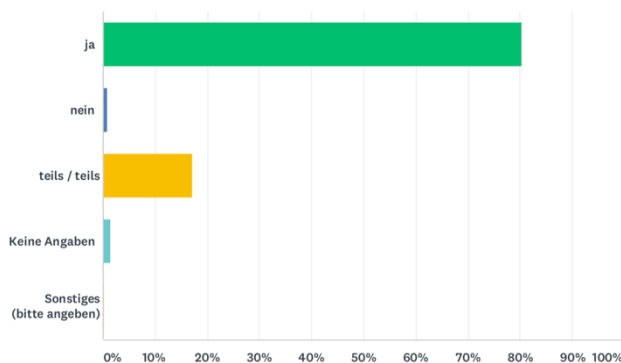


Abbildung 16: Haben Sie selbst als Supervisand\*in/Coachee positive Erfahrungen gemacht?

in Europa geboren worden zu sein, gab es nur eine Person, die angab, dass ein Elternteil nicht in Europa geboren wurde.

Mehr als die Hälfte der Stichprobe (68 Prozent, n = 692) gab an, oft oder regelmäßig selbst an Supervisions-/Coachingsitzungen teilgenommen zu haben, bevor sie die Qualifizierung aufgenommen haben. Zudem lässt sich konstatieren, dass 556 Personen (80

Prozent) der Befragten zuvor selbst auch positive Erfahrungen als Supervisand\*in/Coachee gemacht haben (vgl. Abb. 16).

Wie Abbildung 17 zeigt, nahmen 391 Personen (70 Prozent, n = 692) von denen, die positive Erfahrungen gemacht haben, oft oder regelmäßig selbst an Sitzungen teil, bevor sie sich für die Qualifizierung entschieden haben.

Insgesamt gaben nur sechs Personen (1 Prozent) an, zuvor keine positiven Erfahrungen mit Supervision/Coaching gemacht zu haben. Von dieser

Gruppe gaben drei Personen an, dass sie selbst noch nie an Sitzungen teilgenommen haben, zwei Personen nur gelegentlich und eine Person gab an, selten an Sitzungen teilgenommen zu haben. Vier von den sechs Personen, die zuvor keine positiven Erfahrungen mit Supervision/Coaching gemacht haben, haben ihre Qualifizierung in den vergangenen zehn Jahren begonnen.

Die vorhandenen Daten stützen somit die oben genannte Annahme, dass sich die Motivation, Supervisor\*in/Coach zu werden, im Laufe der Berufsbiografie durch eigene Erfahrungen entwickelt.

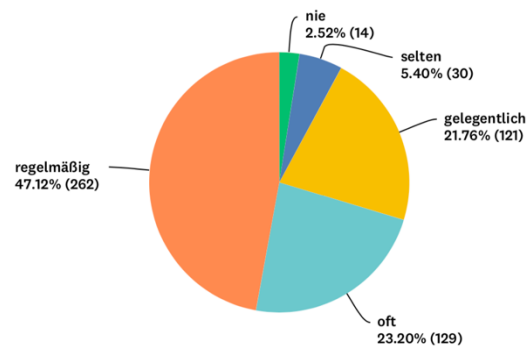


Abbildung 17: Haben Sie selbst an Supervision (Einzel- Team- oder Gruppensupervision) oder Coachingsitzungen teilgenommen, bevor Sie sich für die Qualifizierung entschieden haben?

## These 2: Die Supervision ist überwiegend weiblich.

Von den 176 Befragten unter 50 Jahren gaben 119 (68 Prozent) an weiblich und 55 männlich zu sein. Von den 516 Befragten über 50 Jahren sind 338 (65 Prozent) weiblich und 178 männlich (vgl. Abb.18).



Abbildung 18: Geschlechterverhältnis in der Altersverteilung

Unabhängig von der Fachzuordnung gaben 210 Frauen (30 Prozent der Befragten insgesamt) und 76 Männer (11 Prozent) an in den vergangenen zehn Jahren die Qualifizierung begonnen zu haben. Von den 692 Befragten gaben 343 (50 Prozent) an ihre erste Berufsqualifizierung im Bereich Pädagogik/Soziale Arbeit absolviert zu haben, also mehr als die Hälfte der Befragten und davon sind 252 Personen (73 Prozent) Frauen.

Von den 343 Personen (50 Prozent) aus dem Bereich Pädagogik gaben 132 an, die Qualifizierung in den vergangenen zehn Jahren begonnen zu haben, davon sind 109 Personen Frauen – das sind 16 Prozent der gesamten Stichprobe. Im Gegensatz dazu haben nur 3 Prozent der Männer aus

dem Bereich Pädagogik angegeben, in den vergangenen zehn Jahren die Qualifizierung begonnen zu haben.

Der große Frauenanteil ergibt sich höchstwahrscheinlich aus der Entstehungsgeschichte der Supervision, welche eng mit der Pädagogik/Sozialen Arbeit verknüpft ist und die ebenfalls ein eher frauendominantes Arbeitsfeld darstellt. Es ist anzunehmen, dass nach wie vor insbesondere Menschen aus der Sozialen Arbeit die Supervisionsqualifizierung absolvieren, so wie es die Befragung zeigt.

Laut Statistischem Bundesamt waren 2008/09 rund 77 Prozent der Studierenden im Studienbereich Erziehungswissenschaft und Soziale Arbeit Frauen (Destatis 2009, S. 179 und 182). Ob der hohe Anteil an Frauen zu einer Feminisierung der Qualifizierungen führt, könnte aufbauend auf den Ergebnissen dieser Studie ggf. qualitativ untersucht werden.

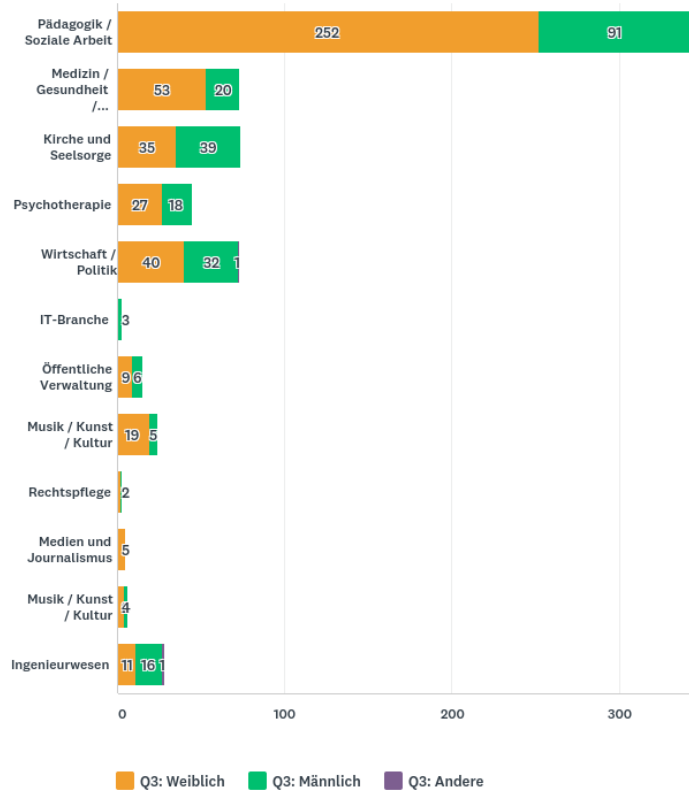


Abbildung 19: Geschlechterverhältnis und erste Berufsqualifizierung

### These 3: Supervisor\*innen/Coaches sind Bildungsaufsteiger\*innen, die hohe Hürden und Kosten überwinden müssen, um die Qualifizierung zu absolvieren.

Zunächst ist zu konstatieren, dass ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium eines der wesentlichen Zugangsvoraussetzungen für die Qualifizierung/Ausbildung zum\* zur Supervisor\*in ist.

Angenommen wird, dass Supervision ein „kollektives Aufstiegsprojekt“ (vgl. Olk 1986, S. 27f.) ist und Studierende der Supervision zur Gruppe der sozialen Aufsteiger\*innen bzw. der Ambitionierten gehören. Als Bildungsaufsteiger\*innen sind hier diejenigen

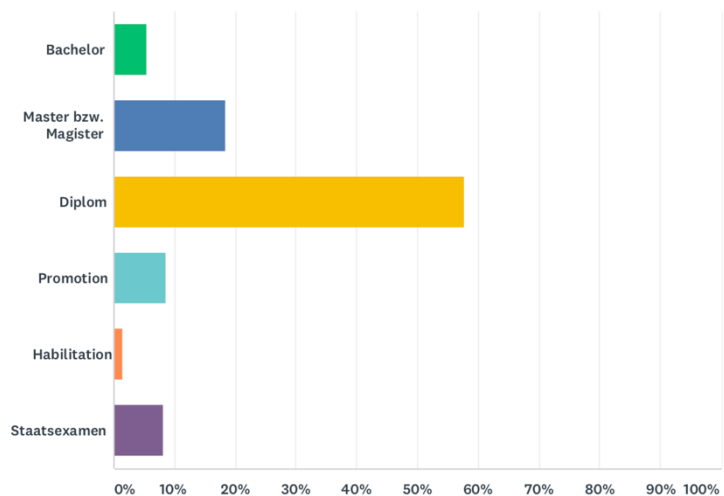


Abbildung 20: Was ist der höchste Bildungsgrad, den Sie bisher erlangt haben?

definiert, deren Eltern beide keine Hochschule besucht haben und deren höchster Bildungsabschluss Realschule/Mittlere Reife nicht überschreitet.

Die Auswertung der Daten zeigt zunächst, dass mehr als die Hälfte aller Befragten (58 Prozent) selbst ein Diplomstudium abgeschlossen haben. Erstaunlich ist, dass den höchsten hier erfragten Bildungsgrad in Form einer Habilitation insgesamt zehn Personen (1 Prozent) erlangt haben. 10 Prozent der Befragten gaben an, eine Promotion erlangt zu haben.

N = 692	Mutter		Vater	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
weniger als Grundschule	2	0,29 %	3	0,43 %
Grundschule	6	0,87 %	13	1,88 %
Volksschule	252	36,42 %	202	29,19 %
Hauptschulabschluss	79	11,42 %	64	9,25 %
Realschulabschluss bzw. Mittlere Reife	175	25,29 %	113	16,33 %
Fachhochschulreife bzw. Abitur	63	9,10 %	68	9,83 %
Bachelor	1	0,14 %	3	0,43 %
Master bzw. Magister	4	0,58 %	4	0,58 %
Diplom FH	19	2,75 %	56	8,09 %
Diplom Uni	24	3,47 %	43	6,21 %
Staatsexamen	42	6,07 %	54	7,80 %
Promotion	7	1,01 %	45	6,50 %
Habilitation	0	-	8	1,16 %
Keine Angaben	18	2,60 %	16	2,31 %

Tabelle 6: Was ist der höchste Bildungsabschluss, den Ihre Mutter/Ihr Vater bisher erlangt hat?

Nur ein geringer Anteil der Befragten (38 Personen, 6 Prozent) gab an, einen Bachelorabschluss zu haben. Wie Abbildung 20 zeigt, überwiegen insgesamt die Abschlüsse in den grundständigen Studiengängen (BA/MA und Diplom).

Von den 692 Befragten gaben insgesamt 514 Personen an, dass der Bildungsgrad ihrer Mutter unter dem Abitur liegt (höchstens Mittlere Reife/Realschule). Davon haben 252 Personen (49 Prozent) der Befragten angegeben, dass ihre Mutter einen Volksschulabschluss erlangt hat, was somit für den Bereich die Mehrheit ausmacht. Auch insgesamt betrachtet ist die Volksschule mit 36 Prozent der höchste Bildungsgrad der Mutter, der am häufigsten angegeben wurde (vgl. Tab. 6).

Im Vergleich dazu unterscheidet sich die Verteilung des höchsten Bildungsabschlusses des Vaters nur geringfügig. Auch hier war die Volksschule mit 29 Prozent der höchste Bildungsabschluss, der am häufigsten angegeben wurde. Es zeigt sich jedoch, dass bei der Frage nach dem höchsten Bildungsabschluss der Eltern, Väter mit 41 Prozent insgesamt häufiger einen höheren Bildungsabschluss (Abitur und höher) aufweisen als die Mütter (23 Prozent) der Befragten.

Bei der Erwerbstätigkeit der Mütter zeigt sich, dass 20 Prozent nicht berufstätig sind/waren, hingegen bei den Vätern lediglich 0,7 Prozent nicht berufstätig sind/waren. Insgesamt lässt sich anmerken, dass 74 Prozent angaben, dass der höchste Bildungsabschluss der Mutter niedriger ist als Abitur.

367 Personen (53 Prozent) gaben an, dass beide Eltern (Mutter und Vater) keinen akademischen Abschluss erlangt haben (höchster Bildungsabschluss jeweils Realschule/Mittlere Reife). Daraus lässt sich

schließen, dass es sich um eine hohe Anzahl von Bildungsaufsteiger\*innen unter den Mitgliedern der DGSv handelt.

Bildung als kulturelles Kapital kann in drei unterschiedlichen Arten vorkommen (Bourdieu 1983). Das inkorporierte kulturelle Kapital ist für den hier aufgezeigten Zusammenhang von besonderem Interesse, da es die Hürden in der Bildungsbiografie aufgrund des familiär mitgegebenen Maßes an kulturellem Kapital berücksichtigt. So stellt Bourdieu heraus, dass es einer längeren Zeit der Akkumulation von kulturellem Kapital bedarf und sich somit bei Personen, deren Familie nicht bereits über ein stark ausgeprägtes kulturelles Kapital verfügt, verzögert und mit unter Umständen hohem Zeitverlust verbunden ist (ebd.). Damit zusammen hängt, dass die Aneignung von kulturellem Kapital nur stattfinden kann, solange die (von der Familie zur Verfügung gestellte) Zeit frei von z. B. ökonomischen Druck zur Verfügung steht (ebd.).

Von den Studierenden mit niedriger Bildungsherkunftsgruppe an deutschen Hochschulen sind dreimal so viele Studierende mit Migrationshintergrund wie ohne Migrationshintergrund (BMBF 2017). Tepecik (2010) konstatiert am Beispiel der türkischen Gastarbeiter\*innen, dass sich Migration, die zumeist mit erschwerten Lebensbedingungen einherging, nicht nur auf die erste Generation beschränkt, sondern häufig weitere Auswirkungen auf Folgegenerationen hat (S. 21). Daraus geht hervor, dass der Bildungsaufstieg für die gesamte Familie an Bedeutung ist und hier ggf. ein geerbter Auftrag für Bildungsaufstieg und damit ein gewisser Druck seitens der Familie auf folgende Generationen einhergeht, dass sich der Bildungsaufstieg auch aus ökonomischer Sicht lohnen muss. Für Bildungsaufsteiger\*innen mit Migrationshintergrund ist anzunehmen, dass sich die Aneignung von kulturellem Kapital durch weitere habituelle Hürden entsprechend zusätzlich verlängert und sich die Motivation für die Entscheidung der Art von (institutionalisiertem) kulturellem Kapital verändert. Der hohe Aufwand und der erhöhte Zeitverlust, der mit der Aneignung von kulturellem Kapital einhergeht, müssen sich ggf. (finanziell) mehr lohnen, um diese Hürden und dem damit verbundenem hohen Einsatz ökonomischen Kapitals gerecht zu werden. Wie die 19. Sozialerhebung zeigt, liegen die bevorzugt gewählten Studienfächer von Studierenden mit Migrationshintergrund im Bereich der Wirtschafts- und Rechtswissenschaft, der Mathematik-/Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften (BMBF 2010). Zumindest bei den beiden erstgenannten Fächergruppen handelt es sich in der Regel nach erfolgreichem Abschluss um gut entlohnte Berufe.

In der Gruppe der hier identifizierten Bildungsaufsteiger\*innen gab nur eine Person (von n = 367) an, dass sie selbst nicht in Europa geboren wurde. Zwei Personen gaben an, dass ihre Mutter nicht in Europa geboren wurde und vier Personen gaben an, dass ihr Vater nicht in Europa geboren wurde. Hier zeigt sich noch einmal, dass der Anteil der Personen mit potenziellem Migrationshintergrund innerhalb der Mitgliederstruktur sehr gering ist. Dies könnte auch im Zusammenhang mit der Fachrichtung der ersten Berufsqualifizierung liegen, die unter den Mitgliedern der DGSv am häufigsten im Bereich Pädagogik/Soziale Arbeit liegt. Im Kontext von Intersektionalität sind hier die Subkategorien Klasse, Geschlecht und Herkunft angesprochen. Westphal/Kämpfe (2017) haben diesbezüglich herausgefunden:

*„[I]nsbesondere Migrantinnen der zweiten Generation aus sogenannten ‚bildungsfernen‘ Familien zeigten eine hohe individuelle Leistungsbereitschaft und enorme Anstrengungen zur Bewältigung auch*

*langer Umwege auf ihren erfolgreichen Bildungswegen. Als ein zentrales Ergebnis trat hervor, dass in allen familiären Konstellationen nur die Töchter die sich bietenden Bildungschancen wahrgenommen haben“ (S.3).*

Von allen Befragten gaben 261 Personen (38 Prozent, n = 692) an, vor Aufnahme eines Studiums eine Berufsausbildung abgeschlossen zu haben. 50 Prozent davon haben vor dem Studium eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass bedingt durch die soziale Herkunft und den Habitus sowie dem damit verbundenen inkorporierten kulturellen Kapital zunächst eine Ausbildung abgeschlossen wurde, worin sich eine entscheidende Hürde für Bildungsaufsteiger\*innen zeigt.

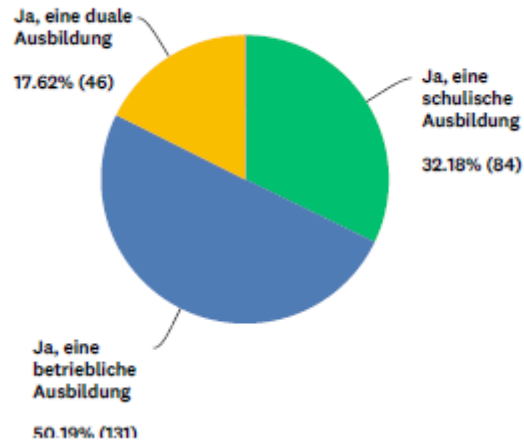


Abbildung 21 Haben Sie vor Aufnahme Ihres ersten (Fach-)Hochschulstudiums bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen?

Insgesamt zeigt sich, dass von den 367

Bildungsaufsteiger\*innen fast die Hälfte (167 Personen) vor Beginn des Studiums eine Ausbildung abgeschlossen hat (vgl. Abb. 22). Das sind 24

Prozent der Gesamtstichprobe. Bemerkenswert ist, dass 30 Personen (4 Prozent) drei Studiengänge oder mehr abgeschlossen haben. Sie gehören somit zur Gruppe der Ambitionierten. Bei der Gruppe, die hier als Bildungsaufsteiger\*innen definiert ist, zeigt sich, dass mit 195 Personen etwas mehr als die Hälfte genau einen Studiengang absolviert haben. Das sind 28 Prozent der Gesamtstichprobe.

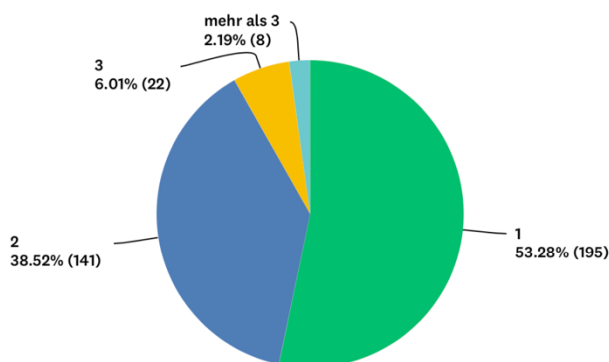


Abbildung 22: Wie viele Studiengänge haben Sie abgeschlossen?

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.

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. 57 Prozent der Bildungsaufsteiger\*innen (n = 367) geben an, für ein oder mehrere Kinder Erziehungsverantwortung zu übernehmen, wobei der Anteil der Erziehungsverantwortung für Kinder über 18 Jahren mit 40 Prozent 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, wobei diese Gruppe wie oben beschrieben eben auch mehr als 50 Prozent der Gesamtstichprobe (n = 692) ausmacht. 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 habituspezifische Herausforderungen durch den Abgleich der Werte und Haltung aus der Herkunftsfamilie mit den Erwartungen in Studium und Beruf (vgl. Boufeljah 2015).

**These 4: Nur wenige Supervisor\*innen in Deutschland haben einen Migrationshintergrund, davon sind die meisten innerhalb von Europa migriert. Nur sehr wenige muslimische männliche Migranten werden Supervisoren/Coaches.**

Es ist bereits deutlich geworden, dass keine befragte Person sich dem Islam zugeordnet hat. Insofern ist die These bestätigt, dass keine bzw. unter Berücksichtigung der Standardabweichung (4 Prozent) nur sehr wenige muslimische Männer Supervisoren/Coaches werden. Ebenso zeigt sich, dass der Anteil von Personen, denen ein Migrationshintergrund von außerhalb Europas (vgl. S. 10) zugeordnet wurde, ungefähr dem von innerhalb Europas (vgl. S. 11) entspricht (jeweils 2 Prozent).

**These 5: Supervisionsqualifizierungen schließen teilweise an einen sozioökonomischen Erwartungshorizont an. Unter dem Aspekt der Intersektionalität interessieren in diesem Zusammenhang insbesondere Dimensionen von Ethnie, Klasse und Geschlecht.**

Es zeigt sich, dass der sozioökonomische Status vergleichsweise häufig ausschlaggebend für Gefühle von Fremdheit in der Qualifizierung ist (vgl. Abb. 9) und das unabhängig vom Alter der Befragten und deren aktuellem Einkommen oder Bildungsstand.

69 Personen (10 Prozent der Stichprobe, n = 692) gaben an, dies treffe für sie voll zu bzw. treffe eher zu (vgl. Abb. 9). Davon waren 49 Frauen und 19 Männer, eine Person hat sich keiner Geschlechterkategorie zugeordnet. 68 Personen sprachen zu Hause deutsch, eine armenisch. Interessant ist auch, dass von diesen 69 Personen 43 sagen, der höchste Bildungsstand ihrer Mutter sei der Hauptschulabschluss oder darunter. Bei den Vätern waren es 33 mit Hauptschulabschluss oder darunter. So scheint es sich bei den Befragten in dieser Kategorie hauptsächlich um Bildungsaufsteiger\*innen zu handeln.

So ist es nicht verwunderlich, dass sich 44 Personen (von 69) bereits während der schulischen oder beruflichen Laufbahn wegen des sozioökonomischen Status fremd gefühlt haben. Aber nur bei sechs Personen war Migrationshintergrund ebenfalls auslösend dafür, sich fremd gefühlt zu haben. Für weitere sechs traf dies nur bedingt zu und vier machten dazu keine Angaben. Elf von den 69 Personen gaben im Freitext an, sie wünschen sich mehr Berücksichtigung von Diversität in den Qualifizierungsgängen, in den Debatten und der wissenschaftlichen Auseinandersetzung.

34 von den 69 Personen haben ihre Qualifizierung in den vergangenen zehn Jahren begonnen. Nur eine Person gab an in der Zeit der Qualifizierung nicht erwerbstätig gewesen zu sein, 37 waren voll berufstätig und 31 zwischen 50 und 75 Prozent, was darauf hindeutet, dass der sozioökonomische Status durchaus in Verbindung gebracht werden kann mit dem Einkommen während der Qualifizierung.

Ebenso zeigt sich, dass durch das Lebensalter der Befragten Gefühle von Fremdheit ausgelöst wurden (vgl. Abb. 10). Auf neun Personen traf dies voll zu und 34 gaben an, dies treffe eher zu.

Bei der Betrachtung der Gruppe von Personen, die angegeben hat, sich voll bzw. eher wegen Migrationshintergrund (vgl. Abb. 12) in der Qualifizierung fremd gefühlt zu haben (12 Personen,  $n = 692$ ), also herkunftsbedingte Vulnerabilität zeigen, fällt auf, dass keine dieser Personen promoviert oder habilitiert ist (im Vergleich zu 10 Prozent der Stichprobe). Allerdings gaben zwei Personen an insgesamt drei Studiengänge absolviert zu haben. Zehn von den zwölf Personen wurden innerhalb Europas geboren, ebenso deren Eltern. Sieben haben zu Hause deutsch gesprochen.

Es zeigt sich jedoch, dass unabhängig von dieser Dimension sowie den Merkmalen Alter und Einkommen, der sozioökonomische Status vergleichsweise häufig zu Gefühlen von Fremdheit in der Qualifizierung geführt hat.

## **Fazit**

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass über die Hälfte der Befragten zu der Gruppe der Bildungsaufsteiger\*innen gehört. 367 Personen (53 Prozent) gaben an, dass beide Eltern (Mutter und Vater) keinen akademischen Abschluss erlangt haben (höchster Bildungsabschluss jeweils Realschule/Mittlere Reife). Darüber hinaus ist nur einem geringen Anteil der Befragten eindeutig ein Migrationshintergrund nach Definition des Statistischen Bundesamtes zuzuordnen (15 Personen, 2 Prozent).

Die Tatsache, dass 556 Personen (80 Prozent) der Befragten angegeben haben, selbst positive Erfahrungen als Supervisand\*in/Coachee gemacht 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.

Die überwiegende Anzahl der Befragten (mehr als 50 Prozent) erlebten keine schwerwiegenden Konflikte während der Qualifizierung. 21 Prozent der Befragten gaben an, die aufgetretenen schwerwiegenden Konflikte seien überwiegend durch die Strukturen der Qualifizierung ausgelöst worden, oder haben im Zusammenhang mit der eigenen Rollenentwicklung (19 Prozent) gestanden. 10 Prozent der Befragten verorten den Ursprung der Konflikte in der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung.

Die These, dass Supervision überwiegend weiblich ist, konnte in der gegenständlichen Befragung verifiziert werden. Insgesamt ist der Frauenanteil unter den Befragten in allen Altersgruppen deutlich höher als der Männeranteil und nur zwei Personen gaben an, sich selbst einem anderen 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 einem Zusammenhang mit der Entstehungsgeschichte der Supervision stehen, welche eng mit der Sozialen Arbeit verknüpft ist.

Die Mitgliederstruktur der DGSv scheint, unter Berücksichtigung der Datenlage, im Hinblick auf die klassischen diversitätsspezifischen Kategorien eher homogen aufgestellt zu sein: mehrheitlich weiblich, deutsch, 50–59 Jahre alt, überwiegend christlich (68 Prozent) und in der Erstqualifizierung eher im Bereich Pädagogik/Soziale Arbeit verortet. Unter Berücksichtigung von Subkategorien im Sinne einer intersektionalen Betrachtung wurde jedoch deutlich, dass es sehr wohl auch Unterschiede gibt.

Insgesamt waren allerdings weder gesundheitliche Einschränkungen/Behinderung noch Alter signifikant ausschlaggebend für Gefühle von Fremdheit während der Qualifizierung. Noch weniger ins Gewicht fielen unter den Befragten Fremdheitsgefühle wegen Genderidentität oder sexueller Orientierung. Die Ergebnisse zeigen, dass der sozioökonomische Status im Gegensatz dazu vergleichsweise häufig zu Gefühlen von Fremdheit während der Qualifizierung geführt hat. Etwa 10 Prozent der Befragten (69 Personen, n = 692) gaben an, dass dieses Merkmal voll oder eher zu treffe 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.

Aus den hier aufgeführten Erkenntnissen ergeben sich weitere offene Fragen zu diversitätsspezifischen, habitussensiblen und machttheoretischen Überlegungen, die im Rahmen dieser grundlegenden und zunächst quantitativen Erhebung nicht abgebildet werden können. Die gewonnenen Erkenntnisse können somit als Grundlage für weitere Forschung dienen.

So scheint die Auseinandersetzung mit ostdeutschen Lebens- und Arbeitswelten im Kontext regionaler Unterschiede der supervisorischen Anliegen und Tätigkeit, unter Berücksichtigung intersektionaler Aspekte, von Interesse zu sein. Ebenso bleibt die Frage unbeantwortet, 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. Hier besteht ein Forschungsdesiderat, denn die Antwort auf eine interkulturelle Arbeitswelt kann eine monokulturelle Supervision nicht bieten.

## Literatur

- Abdul-Hussain, S.; Baig, S. (Hg.) (2009): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: facultas. wuv.
- ADM – Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V. (2007): Richtlinie für Online-Befragungen (2001, überarbeitet 2007); [online] <https://www.adm-ev.de/wp-content/uploads/2018/07/RL-Online-Befragungen.pdf>.
- Atteslander, P. (2006): Methoden der empirischen Sozialforschung; 11., neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- 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 (Hg.). (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](https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCR_FileNodeServlet/DEHeft_derivate_00006844/2110410097004.pdf)].
- Erdheim, M. (1988): Psychoanalyse und Unbewußtheit in der Kultur. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Friebertshäuser, B.; Langer, A.; Prengel, A. (Hg.) (2010): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft; Weinheim und München: Juventa.
- 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; S. 17-34.
- Grinberg, L.; Grinberg, R. (1990): Psychoanalyse der Migration und des Exils. München und Wien: Verlag Internationale Psychoanalyse.
- Gröning K. (2005): Gerechtigkeit und kulturelle Vielfalt – Rückblick auf das Projekt „Qualitätsentwicklung im multikulturellen Arbeitszusammenhang Altenpflege. Impulse für eine interkulturelle Teamentwicklung in der Altenhilfe. Handreichungen für die Praxis“; 22.(Werkstattbericht).
- Isserstedt, W.; Middendorff, E.; Kandulla, M.; Borchert, L.; Leszczensky, M. (2009): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) [online: [http://www.sozialerhebung.de/download/19/Soz19\\_01\\_Vorwort-Inhalt.pdf](http://www.sozialerhebung.de/download/19/Soz19_01_Vorwort-Inhalt.pdf)].
- Jackob, N. et al. (Hg.) (2009): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung; Wiesbaden: VS.
- Küppers, C. (2014): Intersektionalität. In Gender Glossar/Gender Glossary (5 Absätze). [online: <http://gender-glossar.de>].
- Lange-Vester, Andrea (Hg., mit Helmut Bremer) (2014): Soziale Milieus und Wandel der Sozialstruktur. Die gesellschaftlichen Herausforderungen und die Strategien der sozialen Gruppen. 2. Auflage, Wiesbaden: VS.
- Leopold, H. (2005): Die richtige Feldzeit bei Online-Befragungen; In: Planung und Analyse – Zeitschrift für Marktforschung und Marketing; Frankfurt a. M: Deutscher Fachverlag; 6/2005.
- 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.

- menfassung 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](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/21._Sozialerhebung_2016_Zusammenfassung.pdf)].
- Neckel, S. (2000): Die Macht der Unterscheidung – Essays zur Kulturosoziologie der modernen Gesellschaft; Frankfurt a. M.: Campus.
- Neckel, S. (2003): Kampf um Zugehörigkeit. Die Macht der Klassifikation. In: *Leviathan* 31(2), S. 159–167.
- 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, S. 409–428.
- Olk, Th. (1986): *Abschied vom Experten. Sozialarbeit auf dem Weg zu einer alternativen Professionalität*. Weinheim: Juventa.
- Rohr, E. (1993): Faszination und Angst. In: Jansen, M.; Prokop, U. (Hg.): *Fremdenangst und Fremdenfeindlichkeit*. Frankfurt a. M., S. 133-162.
- Rohr, E. (2005): Interkulturelle Konflikte – Hintergründe, Erscheinungsformen, Bewältigungsstrategien. In: Schäfer, Ute/Heimvolkshochschule Haus Neuland e.V. (Hg.): *Impulse für eine interkulturelle Teamentwicklung in der Altenhilfe – Handreichungen für die Praxis*. 22. Werkstattbericht. Bielefeld, S. 135-148.
- Rohr, E. (2016): If you want to go fast, go alone, if you want to go far, go together!; In: *Gruppenpsychotherapie Gruppendynamik*; Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht; S. 308-322.
- Sippel, L. (2009): *Spätaussiedler und Arbeitsmigranten aus Ost- und Mitteleuropa in der Bundesrepublik Deutschland*, Berlin-Institut für Entwicklung und Forschung.
- Statistisches Bundesamt (2018): Pressemitteilung 282, 01.08.2018 [online: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/08/PD18\\_282\\_12511.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/08/PD18_282_12511.html)] abgerufen am 30.04.2019.
- Taddicken, M. (2009): Die Bedeutung von Methodeneffekten der Online-Befragung: Zusammenhänge zwischen computervermittelter Kommunikation und erreichbarer Datengüte; In: Jakob, N.; Schoen, H.; Zerback, T. (Hg.) *Sozialforschung im Internet*. Wiesbaden: VS; S. 91-107.
- Tepecik, E. (2010): *Bildungserfolge mit Migrationshintergrund*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden.
- Waldenfels, B. (1997): *Topographie des Fremden. Studien zur Phänomenologie des Fremden 1*; (7. Auflage 2016) Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Welker, M. et al. (2005): *Online Research. Markt und Sozialforschung mit dem Internet*. Dpunkt: Heidelberg.
- Westphal, M.; Kämpfe, Karin (Hg.) (2017): *Migration, Bildungsaufstieg und Männlichkeit. Passungsdynamiken zwischen Familie, Schule, Peers und Hochschule*. Kassel: kassel university press

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Auf welchem Kontinent wurden Sie geboren? .....	9
Abbildung 2: Auf welchem Kontinent wurde Ihre Mutter geboren? .....	10
Abbildung 3: Auf welchem Kontinent wurde Ihr Vater geboren? .....	10
Abbildung 4: Welche Sprache wurde bei Ihnen zu Hause hauptsächlich gesprochen, als Sie klein waren? .....	10
Abbildung 5: Erachten Sie sich einer der folgenden Religionen zugehörig, oder als nicht religiös? ....	11
Abbildung 6: Falls während Ihrer schulischen oder beruflichen Laufbahn Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese aus Ihrer Sicht ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte? .....	14
Abbildung 7: Falls während Ihrer schulischen oder beruflichen Laufbahn Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese aus Ihrer Sicht ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte? .....	14
Abbildung 8: Falls während Ihrer schulischen oder beruflichen Laufbahn Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese aus Ihrer Sicht ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte? .....	15
Abbildung 9: Falls im Rahmen der Qualifizierung Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte? .....	15
Abbildung 10: Falls im Rahmen der Qualifizierung Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte? .....	15
Abbildung 11: Falls im Rahmen der Qualifizierung Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte? .....	16
Abbildung 12: Falls im Rahmen der Qualifizierung Gefühle von Fremdheit aufgetreten sind, wurden diese aus Ihrer Sicht ausgelöst durch einen oder mehrere der folgenden Aspekte? .....	16
Abbildung 13: Gab es im Verlauf des Qualifizierungsprozesses aus Ihrer Sicht schwerwiegende Konflikte? .....	17
Abbildung 14: Wurden diese Konflikte ausgelöst durch einen der folgenden Aspekte? .....	17
Abbildung 15: Haben Sie selbst an Supervision (Einzel- Team- oder Gruppensupervision) oder an Coachingsitzungen teilgenommen, bevor Sie sich für die Qualifizierung entschieden haben? .....	18
Abbildung 16: Haben Sie selbst als Supervisand*in/Coachee positive Erfahrungen gemacht? .....	18
Abbildung 17: Haben Sie selbst an Supervision (Einzel- Team- oder Gruppensupervision) oder Coachingsitzungen teilgenommen, bevor Sie sich für die Qualifizierung entschieden haben? .....	19
Abbildung 18: Geschlechterverhältnis in der Altersverteilung .....	19
Abbildung 19: Geschlechterverhältnis und erste Berufsqualifizierung .....	20
Abbildung 20: Was ist der höchste Bildungsgrad, den Sie bisher erlangt haben? .....	20
Abbildung 21: Haben Sie vor Aufnahme Ihres ersten (Fach-)Hochschulstudiums bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen? .....	23
Abbildung 22: Wie viele Studiengänge haben Sie abgeschlossen? .....	23

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Arbeitssprachen der DGSv Mitglieder – Stand 20.09.2018 .....	3
Tabelle 2: Wie alt sind Sie? .....	7
Tabelle 3: Welche Sprache wurde bei Ihnen zuhause hauptsächlich gesprochen, als Sie klein waren? Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu? .....	11
Tabelle 4: Gibt es aus Ihrer Erfahrung heraus noch etwas zum Thema Supervision und Diversität, das Sie beitragen möchten? .....	13
Tabelle 5: Angaben zu Gründen für Konflikte innerhalb der Qualifizierung .....	17
Tabelle 6: Was ist der höchste Bildungsabschluss, den Ihre Mutter/Ihr Vater bisher erlangt hat? .....	21

## **Anhang**

Die Rohdaten der Befragung (alle Diagramme) von SurveyMonkey.de

Stand: 05.04.2019

Q1–Q43 / S. 1–142

N = 692