



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Pflicht ist männlich – Freiwilligkeit ist weiblich

verfasst von / submitted by

Karolina Anastasia Stadler, B.A.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2022 / Vienna 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 808

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Gender Studies /
Masters degree programme Gender Studies

Betreut von / Supervisor:

Mag. Dr. Heidelinde Hammer

Danksagung

Mama und Papa – Danke, dass ihr mich immer und zu jedem Zeitpunkt, in meinen Entscheidungen und Vorhaben unterstützt und bestärkt habt. Danke, dass ihr immer an mich geglaubt habt!

Corinna und Rebecca – Danke, dass ihr immer ein offenes Ohr für mich hattet, immer für mich da wart und mich unterstützt habt. Danke für eure Freundschaft.

Vanessa – Ohne dich wäre dieses Studium nur halb so aufschlussreich, lehrreich und spannend gewesen. Danke für die ganzen Abende an denen wir philosophiert und gelacht haben. Danke für deine Zeit, deinen fachlichen und menschlichen Input, danke, dass du das Masterstudium zu einer tollen Erfahrung gemacht hast.

Heide – Danke an meine Betreuerin Heide, für deine konstruktive Kritik, deine Unterstützung und deine positive Art.

Danke an Papa, Michi, Anna-Lena und Vanessa für das Korrekturlesen meiner Masterarbeit und eure Unterstützung während meinem Studium.

Alex – Danke, dass du dir immer Zeit genommen hast meine Arbeiten und auch meine Masterarbeit zu formatieren. Danke für deine Freundschaft.

Abkürzungsverzeichnis

BFD	Bundesfreiwilligendienst
FÖJ	Freiwilliges Ökologisches Jahr
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	9
1. Theoretischer Zugang	12
1.1. Forschungsstand.....	12
1.1.1. Forschungsstand Zivildienst	12
1.1.2. Forschungsstand Bundesfreiwilligendienst	14
1.2. Lohnarbeit	16
1.3. Care-Arbeit	21
1.4. Gender Pay Gap.....	23
1.5. Berufe und Geschlecht.....	26
2. Konstruktion von Geschlechtern.....	30
2.1. Gesellschaftliche Konstruktion von Geschlecht.....	30
2.2. Geschlechtsstereotype.....	35
2.3. Das Konzept der hegemonialen Männlichkeit	38
3. Soziale Dienste in Deutschland.....	43
3.1. Die Entstehung sozialer Dienste	43
3.2. Formen sozialer Dienste.....	45
3.2.1. Wehrpflicht und Zivildienst	46
3.2.2. Bundesfreiwilligendienst	53
4. Methodischer Zugang.....	57
4.1. Auswahl der Literatur.....	57
4.2. Auswahl und Zugang zu Statistiken.....	59
5. Auswertung Zivildienst von 1961 bis 2011	60
5.1. Daten und Zahlen	60
5.2. Auswirkungen auf Care-Berufe	68
6. Auswertung Bundesfreiwilligendienst von 2012 bis 2021	75
6.1. Daten und Zahlen	75

6.2. Auswirkungen auf Care-Berufe	90
7. Ausblick und Fazit	97
Literaturverzeichnis	99
Online Quellen.....	110
Abbildungsverzeichnis.....	111
Abstracts (d/e)	112

Einleitung

„Gerade jetzt, in einer Zeit, in der das Verständnis für andere Lebensentwürfe und Meinungen abnimmt, kann eine soziale Pflichtzeit besonders wertvoll sein. Man kommt raus aus der eigenen Blase, trifft ganz andere Menschen, hilft Bürgern in Notlagen. Das baut Vorurteile ab und stärkt den Gemeinsinn“ (Jannaschk 2022).

Diese Aussage traf der derzeitige Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier im Juni 2022 in einem Interview mit der Zeitung *Bild am Sonntag*. Damit entfachte Steinmeier Diskussionen über die Möglichkeit, einen Pflichtdienst in der Bundesrepublik Deutschland einzuführen, der von jungen Menschen geleistet werden soll (Jannaschk 2022). Diese Debatte verdeutlicht die Aktualität und Relevanz der vorliegenden Masterarbeit, in der sich mit der Frage befasst wird, wie sich verpflichtende und freiwillige soziale Dienste in Deutschland auf die Genderverhältnisse in Care-Arbeitsnahen Berufsfeldern seit 1961 bis 2021 ausgewirkt haben. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002, S. 150–151) äußerte sich schon in seinem Bericht aus dem Jahr 2002, kritisch. Es stelle ein großes Problem dar, die Auswirkungen von Sozial- und Gesundheitsberufen im Allgemeinen und die des Zivildienstes im speziellen, auf den Arbeitsmarkt zu bewerten, da es an empirischen Daten, Forschungen und Untersuchungen auf diesem Gebiet fehle. Dies sei aus der Sicht von Berufs- und Arbeitsmarktforschenden nicht zuletzt auf die Prozesse, die innerhalb dieser Berufsfelder stattfinden und nur schwer zu erfassen seien, zurückzuführen.

Daher wird sich mit den folgenden Fragestellungen auseinandergesetzt:

Wie wirkte sich der Zivildienst in Deutschland zwischen den Jahren 1961 bis 2011 statistisch aus?

Wie wirkten sich der Bundesfreiwilligendienst zwischen den Jahren 2011 und 2021 statistisch aus?

Welche Erkenntnisse unterstützen die Daten zu den resultierenden Genderverhältnissen in Care-Arbeitsnahen Berufen?

Mein persönliches Interesse an der Auseinandersetzung mit den Fragestellungen ergibt sich einerseits aus meinen persönlichen Erfahrungen, die ich bei einem einjährigen Bundesfreiwilligendienst zwischen 2011 und 2012 sammeln konnte,

andererseits durch mein Studium der Sozialen Arbeit und den damit verbundene berufliche Erfahrung im gesundheitlichen und sozialen Berufsumfeld. Es ist mir wichtig aufzuzeigen, dass gesellschaftliche Rollenvorstellungen von Geschlecht unsere Entscheidungen und unser Handeln beeinflusst haben und es immer noch tun. Insbesondere die Auswirkungen dieser Machtgefüge auf die Care-Berufe sollen ausführlich dargestellt und hinterfragt werden. Während meinen Recherchen zu dem Thema wurde mir bewusst, dass der Bezug zwischen Pflicht- und Freiwilligendienst, Geschlecht und Care-Arbeit bisher kaum eine Rolle in wissenschaftliche Forschungen gespielt hat. Die Bezugnahme, zu den eben aufgeführten Schwerpunkten, erfolgte in der gesichteten Literatur, wenn überhaupt, in einem kurzen Absatz. Zudem wurden geschlechtliche Aspekte in fast allen Berichten nicht thematisiert, sondern der Fokus lag auf der Gesamtheit. Insbesondere die Forschung zu den Auswirkungen von Pflicht- und Freiwilligendienste auf männliche Lebensläufe ist sehr begrenzt. Dies verdeutlicht die Relevanz der vorliegenden Arbeit und zeigt, dass es großes Potenzial gibt, diese Zusammenhänge weiter zu erforschen. Es bestehe ein enormer Bedarf daran, die Auswirkungen des Zivildienstes in personalpolitischer und biografischer Hinsicht, empirisch zu erforschen. Dabei wären insbesondere die Fragen nach einer Einflussnahme des Zivildienstes, auf die biografischen Entwicklungen sowie die Kompetenzen von jungen männlichen Personen, relevant (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002, S. 554).

Grundlegende sehe ich in wissenschaftlichen Arbeiten eine geschlechterinklusive Sprache als sinnvoll, wichtig und richtig an, da sich Menschen aller Geschlechter angesprochen fühlen sollen. Über unsere Sprache bilden wir gesellschaftliche Verhältnisse ab, weshalb ich versuchen werde eine inklusive oder geschlechtlich neutrale Sprache zu verwenden. Mein persönliches Verständnis bezieht sich nicht auf ein binäres Geschlechtersystem. Daher verwende ich in der vorliegenden Arbeit den Genderdoppelpunkt:, soweit dies im Kontext möglich ist. Da im Allgemeinen nach wie vor ein binäres Geschlechtersystem verwendet wird, werde ich in Bezugnahme auf Literatur und Statistiken dies annehmen, abbilden und hinterfragen.

Im ersten Kapitel wird der aktuelle Forschungsstand zum Zivildienst und Bundesfreiwilligendienst dargelegt und die theoretischen Grundlagen erläutert. Das zweite Kapitel befasst sich mit der Konstruktion von Geschlecht, insbesondere der von

Männlichkeiten und erklärt das Konzept der hegemonialen Männlichkeit, auf welchem diese Masterarbeit aufbaut. Kapitel drei setzt sich mit der Entstehung sozialer Dienste in Deutschland auseinander und setzt den Fokus dabei auf die Wehrdienstpflicht und den Bundesfreiwilligendienst. In Kapitel vier findet die Beschreibung der methodischen Herangehensweise statt, indem erläutert wird, wie die verwendete Literatur und aufgeführten Statistiken, mit relevanten Gender Aspekten in Bezug gesetzt werden. Kapitel fünf befasst sich mit dem Zivildienst, dessen Strukturen, Daten und Auswirkungen auf Care-Berufe. Das sechste Kapitel legt die Zahlen, Motive und Beweggründe des Bundesfreiwilligendienst offen und setzt seine Möglichkeiten in einen Bezug zu Berufsfeldern mit Schwerpunkt im Care-Bereich. Die Masterarbeit wird mit dem siebten Kapitel abgeschlossen, in welchem ein Fazit gezogen und ein Ausblick gegeben wird.

1. Theoretischer Zugang

Im vorliegenden Kapitel wird der Zugang zum Thema dargelegt, soll dabei grundlegende Begriffsdefinitionen festsetzen und damit Verständnis für die darauffolgenden Kapitel und Inhalte schaffen. 1.1. *Forschungsstand* legt den Forschungsstand zum Zivildienst und Bundesfreiwilligendienst dar. In den Unterkapiteln 1.2. *Lohnarbeit*, 1.3. *Care-Arbeit* und 1.4. *Gender Pay Gap* werden die Struktur gebenden Definitionen festgelegt, auf denen die vorliegende Masterarbeit aufbaut. Sie orientieren sich am geschichtlichen Verlauf und beleuchten die derzeitige Ausgangslage in der Bundesrepublik Deutschland mit besonderem Fokus auf Geschlechtlichkeit. Punkt 1.5. *Berufe und Geschlecht* beschäftigt sich mit der Entwicklung und der aktuellen Situation des deutschen Arbeitsmarktes. Welche Rolle das gesellschaftlich konstruierte Geschlecht einnimmt, welche Auswirkungen dies auf Berufsgruppen hat und wie weibliche und männliche Personen repräsentiert sind, wird hier erläutert.

1.1. Forschungsstand

In diesem Unterkapitel werden die Forschungsstände zum Zivildienst und Bundesfreiwilligendienst dargelegt. Es wird sich auf einige relevante Studien bezogen, welche zusammenfassend dargestellt werden.

1.1.1. Forschungsstand Zivildienst

Es wurden in Deutschland kaum Studien veröffentlicht, die sich empirisch mit den Effekten des Zivildienstes auf die Lebensläufe von jungen männlichen Personen auseinandersetzen. Daher werden im folgenden drei Studien herangezogen, die einen engen Bezug zum Themenschwerpunkt haben und den Forschungsstand beschreiben.

Eine erste große empirische Forschung, über die Effekte des Zivildienstes auf die Zivildienstleistenden, wurde von Bartjes (1996) durchgeführt. Es wurden mehr als zwanzig biografische Interviews geführt. Der Blick der Studie richtete sich auf die Übergangsphase, die der Zivildienst für junge Männer, vom Jugendlichen zum Erwachsenen markierte. Dabei war einer der Forschungsschwerpunkt, welche Auswirkungen der Wehrersatzdienst auf die Wahrnehmung von Geschlecht bei den

jungen Männer hat – da sie sich in ihrem Zivildienst in eher *typisch weiblichen* Berufsfeldern bewegten. Die Studie kam zu vielfältigen Erkenntnissen: Der zivile Ersatzdienst fördere die Entwicklung zur Selbstständigkeit und durch die praktische Arbeit erwerben die jungen Männer die Fähigkeit, sich selbst zu behaupten und erhalten Kompetenzen zur Konfliktlösung. Im besonderen Fokus stehen an dieser Stelle die Ergebnisse über die Entwicklungen zu den Ansichten über Geschlechterrollen. Es wurde ersichtlich, dass durch eine Beschäftigung in einem als *weiblich* gesehen Berufsfeld, traditionelle Genderaspekte abgeschwächt werden. Ein Aspekt, der an dieser Stelle zu betonen ist, ist, dass die empirische Untersuchung im Jahr 1996 durchgeführt wurde. Zu diesem Zeitpunkt betrug die Dauer des Zivildienstes in der Bundesrepublik Deutschland 20 Monate und wurde in den darauffolgenden Jahren verkürzt. Dies kann in einen Bezug zu den Ergebnissen von Bartjes (1996) gesetzt werden, da die Zivildienstleistenden durch eine längere Dauer eventuell noch weitere Aufgaben übernehmen und kennenlernen konnten, weshalb sie mehr Zeit hatten um Kompetenzen zu erwerben und Erkenntnisse zu gewinnen (Grünhaus et al. 2021, S. 27; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 5–7).

Tremel und Möller (2006) befassten sich in ihrer Studie mit den Gründen, weshalb junge Männer ein sonderpädagogisches oder rehabilitationswissenschaftliches Studium antreten und welchen Einfluss der Zivildienst auf diese Entscheidung genommen hat. Es wurden 40 biografisch orientierte Interviews mit männlichen Personen im Alter von 21 bis 32 Jahren geführt. Diese befanden sich in einem Lehramtsstudium der Sonderpädagogik oder im außerschulischen Diplomstudiengang der Rehabilitationspädagogik. Die Auswertungen der Ergebnisse deckten sich mit anderen Forschungen aus dem anglo-amerikanischen Raum, die ergaben, dass männliche Personen meistens durch Zufälle *typische Frauenberufe* ergreifen. Die Forschungsgruppe sieht jedoch vorrangig die Lebensphase des Zivildienstes als eine positive Auswirkung auf männliche Personen in diesem Bereich. Dies ist darauf zurückzuführen, dass dieser als ein starker Entscheidungsgrund dafür genannt wurde, ein sonderpädagogisches Studium aufgenommen zu haben. Das Sammeln praktischer Erfahrungswerte, in einem Handlungsfeld der Sonderpädagogik wurde als ein Hauptgrund dafür genannt, sich bei der Studienwahl in diesem Bereich zu orientieren. Ein großer Anteil der interviewten Personen war davon überzeugt, dass

sie diesen beruflichen Bereich niemals ohne den unbeabsichtigten Kontakt während ihres Zivildienstes kennengelernt hätten.

In der Studie von Blank (2003) wurde mittels eines Prä-Post-Vergleiches untersucht, wie sich der Zivildienst subjektiv auf die Zivildienstleistenden auswirkt. Es wurden 400 Personen zu Beginn und zum Ende ihres Zivildienstes befragt. Als Indikatoren wurden verschiedene Bereiche in das Zentrum der Forschung gestellt. Sie wurden nach ihrer Persönlichkeitsentwicklung, ihren Ansichten über soziale Verpflichtungen, ihren sozialen Kompetenzen und den Auswirkungen des Zivildienstes auf ihre Berufsentscheidung, gefragt. Die jungen Männer gaben an, dass sie eine Erweiterung ihrer Kompetenzen an sich wahrnehmen und dass sie soziale Arbeiten mehr wertschätzen. Die Entscheidung in Hinblick auf die Berufswahl stand in einer engen Verbindung damit, wie die Zivildienstleistenden die Qualität ihrer Einsatzstellen bewerteten. Die Einstellung über soziales Engagement erhöhte sich mit höherem Bildungsabschluss. In den Bereichen Betreuung und Pflege nahmen die jungen Männer subjektiv einen größeren Zuwachs an Kompetenzen an sich wahr und bemerkten auch starke Veränderungen bezüglich ihrer Einstellung und Haltung gegenüber diesen Berufsgruppen, mehr als in anderen Angebotsbereichen des Zivildienstes (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 7–8; Grünhaus et al. 2021, S. 27).

1.1.2. Forschungsstand Bundesfreiwilligendienst

Zu Beginn des Bundesfreiwilligendienstes (BFD) wurden einige Studien veröffentlicht. Diese erste Euphorie flachte jedoch in den darauffolgenden Jahren ab. Auf dem Gebiet, die Zusammenhänge zwischen Geschlecht und Freiwilligendienst zu erkennen, insbesondere bei dem Konzept BFD, gibt es dazu nur sehr wenige Studien. Der Forschungsstand wird anhand von zwei relevanten Studien dargelegt, die sich auch mit den genannten Parametern beschäftigen, ihren Fokus dennoch nicht hauptsächlich darauf legen.

Anheier et al. (2012) geben in ihrer Forschung einen ersten Einblick zu den Entwicklungen des Bundesfreiwilligendienstes im ersten Jahr seit seiner Einführung. Sie erhielten ihre Forschungsergebnisse durch eine Kombination aus verschiedenen Forschungsmethoden. Sie führten zwanzig Expert:inneninterviews, befragten acht

Fokusgruppen mit Bundesfreiwilligen und erhielten weitere Daten durch eine Medienanalyse von knapp 200 Artikeln, eine Forenanalyse und eine Dokumentenanalyse. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass der BFD, verglichen mit den anderen angebotenen Jugendfreiwilligendiensten, über ganz Deutschland verteilt ist. Als positiven Effekt sehen sie daraus einen sozialen Dienst, der offen und inklusiv ist und dadurch dazu beiträgt, gesellschaftliches Engagement bundesweit zu verankern. Als negativen Gegeneffekt bezeichnen sie, dass die Verteilung über die gesamte Republik hinweg, zu einer schlechteren Identifizierung von Teilnehmenden mit dem BFD führt. Diese Einschätzung wird auf die zu Beginn vorherrschende skeptische Betrachtung der Organisationen, auf den BFD zurückgeführt, welche sich auch auf die Freiwilligen übertragen hat. Bezugnehmen auf Geschlecht und Alter ist das Ergebnis, dass zu Beginn ein hoher Anteil an männlichen Personen zu verzeichnen war, welcher im Verlauf des analysierten Zeitraums aber abflachte. Diese Tatsache führte die Forschungsgruppe darauf zurück, dass sich nach dem Aussetzen des Zivildienstes noch einige junge Männer bereits auf diesen Dienst eingestellt hatten und deswegen anstatt diesem, den BFD alternativ angetreten sind. Trotzdem blieb eine leicht erhöhte Anzahl an männlichen Personen, im Vergleich zu anderen Freiwilligendiensten bestehen – wohl auch, weil diese eher weiblich konnotiert sind. Die meisten Freiwilligen waren in der Altersspanne von 27 bis 65 Jahre zu verorten. Hier war der Anteil an weiblichen Personen höher als der der männlichen Personen.

Haß und Beller (2013) befassten sich in ihrer Studie hauptsächlich mit den Altersstrukturen der Bundesfreiwilligendienstleistenden und gehen dabei am Rande auf die geschlechtliche Verteilungen ein. Zwischen Juli 2011 und Januar 2013 wurde das empirische Datenmaterial erhoben. Es wurden 12 Fokusgruppen mit 164 Freiwilligen interviewt, 21 Expert:inneninterviews geführt und es fand eine quantitative analytische Auswertung der Zahlen des Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben statt. Im Jahr 2013 war die geschlechtliche Verteilung im BFD ziemlich ausgeglichen. Als Motivation für das freiwillige Engagement gaben die Befragten in den Fokusgruppeninterviews an, dass der BFD für sie eine alternative Möglichkeit zur Erwerbsarbeit und anderen Formen von Beschäftigungsverhältnissen darstellt. Des Weiteren spielen auch finanzielle Aspekte eine Rolle. So kann das Taschengeld, bis zu einer bestimmten Höhe behalten werden, auch wenn staatliche Leistungen bezogen werden. Weitere positive Aspekte sehen die Dienstleistenden

darin, dass sie an die Gesellschaft etwas zurückgeben können, eine berufliche Neuorientierung stattfinden kann und es sich bei ihrem Dienst um eine interessante Tätigkeit handelt. Als Erkenntnisse ziehen Haß und Beller (2013) aus ihren Untersuchungen, dass die experimentelle Öffnung des Dienstes, für alle Altersklassen, trotz hoher Resonanzen, weiteren Bedarf zur Überarbeitung zeigt. Insbesondere, da es sich bei den Freiwilligen im Alter von 27 Jahren und älter, meistens um keine Übergangsphase in ihrem Lebenslauf mehr handelt, sondern langfristige Möglichkeiten gesucht werden. Dahingehend wird eine Überarbeitung des Bildungskonzeptes vorgeschlagen, welches genauso inklusiv ist, wie der BFD angedacht wurde.

1.2. Lohnarbeit

Wird sich aus einer feministischen Sicht mit dem Arbeitsbegriff auseinandergesetzt, so steht dabei im Fokus die Frage danach, welchen Wert wir durch unsere Arbeitsleistung generieren können (Bauhardt 2019, S. 254). Nach Marx fasst *Arbeit* als Begriff unterschiedliche qualitative Tätigkeiten und Gesellschaftsverhältnisse die höchste Form von Arbeit stellen für Marx die *freien Tätigkeiten* dar, welche uns als Mensch repräsentieren und als grundsätzliches Bestreben in unserem Leben angesehen werden müssen. Diese freien Tätigkeiten werden nicht unter Zwang verrichtet, sondern bilden eine selbstbestimmte und bewusste Umsetzung unserer physischen und psychischen Mittel ab. Marx Ausführungen beziehen aber auch unterschiedliche Arbeitsformen mit ein, mit denen wir unser Bedürfnis nach Materiellem bestreiten können. Deutlich wird dabei, dass Marx eine klare Unterscheidung von Tätigkeiten erkennt: Die einen werden erledigt, weil sie notwendig sind, durch sie findet aber keine Mehrwertproduktion statt, die anderen Tätigkeiten sind aufgrund eines bestehenden Druckverhältnisses mit Ansprüchen von außen verknüpft und werden deswegen auf dieser Basis geleistet (Federici 2021, S. 64–65).

Innerhalb moderner Gesellschaften müssen Menschen ihren Lebensunterhalt meistens eigenständig finanzieren. Deshalb gehen sie einer Arbeit nach, um für ihre Tätigkeit entlohnt zu werden. Das Modell der heute gängigen Lohnarbeit oder Erwerbsarbeit etablierte sich aber erst vor knapp 200 Jahren. Zu diesem Zeitpunkt wurde durch industrielle Fabrikarbeit eine neue Form gesellschaftlicher Arbeitsteilung geschaffen. Seitdem dominiert dieses Modell der Erwerbsarbeit unsere Auffassung von Arbeit und auch Arbeitsmoral, da wir unsere Zeit sowie unseren Alltag nach ihr

ausrichten. Als Basis der industriellen Fabrikarbeit bestimmt der Faktor Zeit auch heute noch unseren Tages- und Wochenrhythmus und gibt uns nur wenig Raum zur individuellen Gestaltung unserer Zeiteinteilung (Mutz 2000, S. 73). Die industrielle Lohnarbeit betrachtet Marx als gesellschaftlichen Fortschritt. Durch sie würden Arbeiter:innen, mit Wissen, Eigenschaften und Fähigkeiten ausgestattet zu werden, die nötig sind, damit das Leben im sozialen wie ökonomischen gestaltet werden kann. Die Industriearbeit, die eine sehr produktive und kooperative Arbeitsform darstelle, habe zudem den Vorteil, wenn die Arbeitnehmer:innen sie kontrollieren, den Energie- und Zeitaufwand zu minimieren, der für unsere Bedürfnisbefriedigung aufgewendet werden muss. Durch diese Zeitersparnis wäre dann die Möglichkeit gegeben *höhere Tätigkeiten* auszuüben. Unter diesen höheren Tätigkeiten werden von Marx künstlerische, wissenschaftliche und literarische Betätigungen verstanden, die sich von den Tagesaufgaben abgrenzen (Federici 2021, S. 65–66). Die Einteilung von Zeit spielt schon in der Ausbildung von jungen Menschen eine entscheidende Rolle. Sie wird durch Vorgaben in der Schule und ihrer Ausbildung auf die Anforderungen einer späteren Erwerbsarbeit vorbereitet. In Schule und Arbeitsverhältnissen werden auch zugleich geschlechtlich segregierte Lebensverläufe begünstigt. Es sind in den meisten Fällen Frauen, die ihre Karriere für die Familienplanung unterbrechen. Männer hingegen bleiben in der Regel bis zur Rente in einer Vollzeitbeschäftigung, um das Familieneinkommen zu sichern. Mit der Rente endet die Phase der Erwerbstätigkeit (Mutz 2000, S. 73), nicht jedoch das zivilgesellschaftliche Engagement wie Kapitel 6. *Auswertung Bundesfreiwilligendienst von 2012 bis 2021* verdeutlicht.

Erwerbsarbeit stellt nach Lepperhoff und Scheele (2017, S. 91–92) deshalb immer noch das gesellschaftliche Normalarbeitsverhältnis in der Bundesrepublik Deutschland dar, da sie sich in der Regel durch eine soziale Absicherung, eine unbefristete Vertragsgebundenheit und ein Einkommen auszeichnet, welches zur Bestreitung des Lebensunterhalts ausreicht. Des Weiteren wird damit die Grundlage für den Erhalt staatlicher Sozialleistungen generiert, welche über ein bestehendes Arbeitsverhältnis hinaus bezogen werden können und Absicherung schaffen sollen. Wenn über Normalarbeitsverhältnisse als Konzept gesprochen wird, so kann hier eine Unterteilung in zwei Dimensionen stattfinden, welche sich gegenseitig bedingen. In der Bundesrepublik Deutschland bildet es, deskriptiv betrachtet, die Norm und damit wie bereits betont, die geläufigste Verbreitung einer Erwerbstätigkeit, was unter der ersten

Dimension gefasst wird. Wie in 1.5. *Beruf und Geschlecht* erläutert wird, war das Modell der Erwerbsarbeit in der Nachkriegszeit auf Männer zugeschnitten. Es bestärkte das gesellschaftliche, bürgerlich geprägte Bild eines männlichen Familienoberhauptes, welches für die Ernährung der Familie zuständig war und Arbeiten in der Industrie übernahm. Die Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses steht in direktem Zusammenhang mit Deregulierungsprozessen, Maßnahmen zum Umbau des Sozialstaats und Entwicklungen im Dienstleistungssektor. Diese Prozesse sind zum größten Teil an männliche Perspektiven gebunden. Die Gruppe, der in Deutschland arbeitenden Personen, die einer sozialversicherungspflichtigen¹ Beschäftigung nachgeht, stellt, nach wie vor den größten Prozentsatz dar, wie die Bundesagentur für Arbeit (2022, S. 9–10) belegt. Im ersten Quartal 2022 waren das in Zahlen 34,33 Millionen von insgesamt 45,38 Millionen erwerbstätigen Personen. Die Anzahl an Personen, die einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen, ist im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozent, 340.000 Personen, gestiegen. Geringfügig angestellt waren im März 2022 fast 7,2 Millionen Menschen, davon 4 Millionen nur in einem Minijob-Verhältnis, während die restlichen einen Minijob als Nebenjob anmeldeten. Es kommt hier in beiden Feldern zu Erhöhungen, wobei die Anzahl an Personen, die einen Nebenjob ausüben, mit steigender Tendenz deutlich zeigt, dass dieses Arbeitsmodell zunehmend häufiger gewählt wird. Diese Zahlen verdeutlichen, dass das klassische Normalarbeitsverhältnis in der Basis weiterbesteht. Die Anzahl an Personen mit einem niedrigen Erwerbseinkommen, genauso wie andere Formen von Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere Teilzeit- oder befristete

¹ „Als sozialversicherungspflichtig [...] gelten Personen, die folgende Kriterien erfüllen:

1. Eine Arbeitgebermeldung zur Sozialversicherung liegt vor.
2. Die Beschäftigung ist versicherungspflichtig in mindestens einem der Zweige der Sozialversicherung (Rentenversicherung, Krankenversicherung/Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung).
3. Es handelt sich um abhängige Beschäftigung bzw. Arbeit, die im Allgemeinen gegen Entgelt entrichtet wird (Ausnahmen sind Unterbrechungstatbestände wie z. B. Elternzeit).
4. Es wird mindestens eine Stunde pro Woche gearbeitet – soweit aus der Personengruppendefinition erkennbar.

Dazu gehören auch Personen, die aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung von gesetzlichen Dienstpflichten (z. B. Wehrübung) einberufen werden. Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen dagegen Beamte und Beamtinnen, Selbständige und mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende (siehe o. g. Ausnahme)“ (Bundesagentur für Arbeit 2020, S. 7).

Beschäftigungen, nehmen weiterhin zu. Als zweite Dimension der Normalarbeitsverhältnisse müssen die Arbeits- und Sozialrechte betrachtet werden. Die Rechtsvorgaben sollen der Orientierung dienen und als Ordnungsrichtlinien fungieren. Aus feministischer Sicht müssen diese Vorgaben kritisch betrachtet werden, da das Normalarbeitsverhältnis eine Trennung der aufgeführten Beschäftigungsformen vollzieht und damit ungleiche Bedingungen schafft, die an das Geschlecht gebunden sind. Berufliche Lebensläufe, die nicht dem Normgedanken entsprechen und meistens weiblichen Personen zuzuordnen sind, werden in den häufigsten Fällen negativ mit sozial- und arbeitsrechtliche Konsequenzen geahndet. Das resultierende Ergebnis ist also, dass die Normalität und gleichzeitig der als Norm definierende Status von Normalarbeitsverhältnissen faktisch gesellschaftliche Ein- und Ausschlüsse begünstigt und die unterschiedlichen Verteilungen von Lebensmöglichkeiten nachhaltig beeinflusst (Lepperhoff und Scheele 2017, S. 92).

„Die derzeitige Debatte zeichnet sich durch ein Paradox aus: Einerseits lässt sich die vielbeschworene Krise der Arbeit als eine »Feminisierung der Arbeit« auch für Männer beschreiben – insofern als die Erwerbsarbeit von Frauen tendenziell immer eher flexibel, unregelmäßig, unsicher, fristig, vielfältig und vor allem vermischt mit ganz unterschiedlichen, beruflichen und anderen, Aktivitäten war“ (Jurczyk 2000, S. 26). Zum anderen wird, wie auch Federici (2021, S. 66–67) schreibt, der Aspekt der Hausarbeit in Theorien nicht aufgenommen. Sie geht davon aus, dass Marx diesem Aspekt keinerlei Beachtung schenkte, da es sich bei ihr nicht um eine freie Tätigkeit handelt, denn sie ist überlebensnotwendig, schafft keine Befreiung von mühsamen Aufgaben und würde im Zuge der Industrialisierung sowieso zeitnah hinfällig werden. Der Reproduktionsarbeit wird bei Marx kein Raum gelassen. Im Fokus seiner und Engels Überlegungen steht der Wandel und der Gedanke, dass weibliche und männliche Personen durch die gemeinsame Arbeit in den Fabriken gleichgestellt werden und Frauen somit ein Teil gesellschaftlicher Produktionen werden, was ihnen sonst verwehrt geblieben wäre. Aber auch die Arbeiten von Günter Voß und Ulrich Beck befassen sich nicht mit der Zuständigkeit und Verpflichtung der täglich anfallenden Fürsorgearbeit und den damit verbundenen Aspekten der Lebenssituationen weiblicher Personen. Die geforderte ständige Verfügbarkeit, wie sie im Normalarbeitsverhältnis vorausgesetzt wird, ist ungeachtet der strukturellen verallgemeinerten Feminisierung der Arbeit, nicht möglich. Trotz der vielfältigen neuen

Möglichkeiten Arbeit zu strukturieren geraten die Fürsorgearbeit, genauso wie die Arbeiten im Haushalt und in den Familien in den Hintergrund, werden marginalisiert oder komplett außer Acht gelassen. Die gesetzten Standards schließen somit Personen aus, die sich jeden Tag um Kinder, alte oder kranke Menschen kümmern müssen. In Deutschland werden diese Aufgaben nach wie vor meistens immer noch von Frauen übernommen, welche trotz der flexiblen Arbeitsgestaltung dem Phantasma permanenter Verfügbarkeit nicht genügen können. Es ist kaum möglich, ständig einsatzfähig und mobil zu sein und dabei noch regelmäßig Sorgearbeiten zu leisten. Es wird im ersten Moment der Eindruck vermittelt, dass durch das Schaffen flexibler Zeiteinteilungen eine Begünstigung für die Vereinbarung mit beruflichen Aufgaben und Familienleben stattfindet. Dies kann zwar unter gewissen Voraussetzungen und zu bestimmten Zeitpunkten der Fall sein, entspricht aber nicht der Regel. Diese Balance der Vereinbarkeit unterschiedlicher Aufgabenbereiche wird von Frauen schon lange umgesetzt. Durch die derzeitige Entwicklung wird aber eine neue Form qualitativer Ansprüche geschaffen, die es vor allem weiblichen Personen erschwert, Erwerbsarbeit mit anderen Lebensplanungen zu vereinbaren (Jurczyk 2000, S. 26–27).

In Familien in der Bundesrepublik Deutschland gingen im Jahr 2011, meisten beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit nach. Die Mutter war dabei meistens in einer Teilzeitanstellung und der Vater in einer Vollzeitanstellung beschäftigt. Zwar stieg die Quote von erwerbstätigen Müttern in den Jahren von 1996 bis 2011 um fünf Prozent, jedoch sank ihr prozentualer Anteil in diesem Zeitraum in der Vollzeitbeschäftigung um knapp 20 Prozent auf 30,5 Prozent. Obwohl also die Beteiligung von Müttern in Erwerbstätigkeiten anstieg, kam es zeitgleich zu einer Minimierung ihrer Erwerbsarbeitszeit. Bei Vätern war hier eine andere Dynamik zu erkennen: Hier kam es zu einer Senkung der Quote der Erwerbstätigen. Im Zeitraum von 1996 bis 2011 fiel sie um fünf Prozent auf 84,6 Prozent ab. Doch währenddessen lag der Anteil der Vollzeitbeschäftigungen bei Vätern in diesen Jahren immer bei mehr als 90 Prozent. Ein Vollzeitjob ist für Väter demnach die Norm, während ein Teilzeitjob einen Ausnahmefall darstellt. Familiäre Gründe werden von Vätern selten als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung genannt. Befragungen zeigen, dass von zehn Männern nur einer persönliche oder familiäre Begründungen für eine Arbeit im Teilzeitverhältnis angibt. Die Arbeit in Vollzeit kann bei Männern unterschieden werden: Ein Sechstel von ihnen arbeitet unter 40 Stunden in der Woche, ein Drittel mindestens 45 Stunden oder mehr.

Diese Zahlen weisen deutlich nach, dass sich Frauen in ihrer Gestaltung der Erwerbstätigkeit anpassen, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können und reduzieren als Ergebnis daraus ihre eigene Erwerbsarbeitszeit (Kroll et al. 2016, S. 932). Die Entscheidung darüber, ob und wie die Erwerbs- und Sorgearbeit aufgeteilt werden, treffen die Beteiligten schlussendlich für sich selber. Wie entschieden wird, steht aber in einer direkter Abhängigkeit von den Bedingungen, die wirtschaftlich, gesellschaftlich sowie institutionell an Menschen gestellt werden. Der Einfluss, den gesellschaftlich festgelegte Geschlechtsstereotype auf die Entscheidungsmöglichkeiten haben, ist zudem erkennbar. Deswegen kann Erwerbsarbeit nicht ohne Bezug zu diesen genannten Punkten betrachtet werden (Jochmann-Döll und Scheele 2020, S. 28).

1.3. Care-Arbeit

Unter dem Begriff der Care-Arbeit wird im allgemeinen das Sorgen um die Versorgung von Menschen verstanden. Dieses Sorgen, emotional wie kognitiv, im englischen *caring about*, sowie das aktive Sorgen, im englischen *caring for*, fügen sich zusammen, wenn Menschen sich um Menschen kümmern. Aufgrund der Vielzahl an Bedeutungen wird das englische Wort *Care* verwendet. Institutionell betrachtet beschreibt *Care* die verschiedenen Systembereiche wie beispielsweise *child care*, *health care* und *rehabilitation care* (Kolhoff 2019, S. 209). In Forschungen und Diskussionsbeiträgen, die ihren Themenschwerpunkt auf Care in Verbindung mit Geschlecht setzen, stehen meistens Frauen im Mittelpunkt. Die Begründung dafür ist einfach und wird nachweislich von Studienergebnissen unterstützt: Weibliche Personen leisten mehr berufliche und private Care-Arbeit als männliche Personen (Meuser 2014, S. 159). Wird sich folglich gesellschaftlich orientiert, muss der Zusammenhang zum geschlechtlichen Faktor *weiblich* aufgezeigt werden. Durch hierarchische Arbeitsteilungen wird dieser Faktor mit Care-Arbeit assoziiert (Klein und Wulf-Schnabel 2007, S. 140). Nach Brückner (2010, S. 43–44) umfasst Care alle Bereiche die Frauen zugeteilt werden, die sich mit dem Pflegen und der Fürsorge von Menschen beschäftigen. Durch den demografischen Wandel, den fortschreitenden Umbruch innerhalb privater Lebenskonzepte und der steigenden Anzahl an Frauen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, steigt auch der Bedarf der Gesellschaft an Care-Arbeit. Sowohl im beruflichen, als auch im familiären Bereich, werden diese Tätigkeiten nach wie vor meistens von weiblichen Personen übernommen. Durch die Annahme dieser

bestehenden gesellschaftlichen Geschlechterstrukturen, verfestigen sich diese und werden weiterhin als Norm angenommen. Berufe in denen überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten, zeichnen sich besonders durch spezielle Merkmale aus: Innerhalb dieser Berufe gibt es oft keine oder nur begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten, niedrigere Entlohnung, obwohl eine höhere oder gleichwertige Qualifikation vorliegt, höhere Quoten bei Teilzeitanstellungen und es werden Arbeiten, die zuvor meist im privaten Umfeld ohne Entlohnung verrichtet wurden, als berufliche Tätigkeit ausgeübt. Insbesondere Berufe im sozialen Bereich lassen häufig keine Trennung zwischen beruflichen und nicht-beruflichen Arbeiten zu (Klein und Wulf-Schnabel 2007, S. 140). Durch aktuelle Untersuchungsergebnisse wird deutlich, dass der Anteil an männliche Personen in Care-Berufen wie der Pflege von Älteren, oder der Betreuung von Kindern prozentual steigt. Gleichzeitig bleibt aber zu betonen, dass der Anteil an Frauen, die unbezahlte Care-Arbeit leisten, nach wie vor deutlich höher ist als der Anteil an Männer, die solche unbezahlten Arbeiten verrichten (Lepperhoff und Scheele 2017, S. 90). Die deutsche Bundesregierung führte in ihrem zweiten Gleichstellungsbericht den Begriff *Gender Care Gap* ein, welcher diese ungleiche Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern verdeutlichen soll. Weibliche Personen leisten täglich vier Stunden und 13 Minuten unbezahlte Sorgearbeit, während sich die Zeit bei männliche Personen auf zwei Stunden und 46 Minuten pro Tag beschränkt. Dies bedeutet eine Differenz von 87 Minuten täglich und einen Gender Care Gap von 52,4 Prozent. Als unbezahlte Care-Arbeit gelten hier alle Arbeiten, die sich auf den Haushalt beziehen, inklusive Gartenarbeiten, die Betreuung und Pflege von Kindern und Erwachsenen und auch ehrenamtliche Tätigkeiten fallen unter die eingeschlossenen Aufgabenbereiche. Die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit in privaten Lebensbereichen geht vor allem darauf zurück, dass viele Familien nach wie vor stereotype Rollenverteilungen von Frauen und Männern unterstützen (Jochmann-Döll und Scheele 2020, S. 20). Weibliche Personen sind häufig für die Arbeiten zuständig, die jeden Tag anfallen und damit wenig Flexibilität zulassen. Darunter fallen kochen, waschen und putzen. Deswegen kann es zu Schwierigkeiten kommen, den Anforderungen einer Erwerbstätigkeit zu entsprechen, da diese meistens auch einer zeitlichen Struktur unterliegen. Männliche Personen übernehmen in diesem Kontext eher Arbeiten, die verschiebbar und innerhalb ihrer regulären Freizeit erledigt werden können, wie kleinere Reparaturen an Haus und Auto. Daher sind diese privaten Arbeiten deutlich einfacher mit den beruflichen Arbeitszeiten in Einklang zu bringen.

Es bleibt also zu sagen, dass die Zeit die pro Tag mehr für unbezahlte Care-Arbeit aufgewendet wird, in Relation dazu steht, wie viel Zeit in andere Bereiche investiert werden kann. Das bedeutet zusammengefasst, dass Personen die täglich mehr Sorgearbeit leisten, weniger Zeit haben, um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können – wovon Frauen häufiger als Männer betroffen sind – und womit die Differenzen im Erwerbseinkommen, welche in 1.4. *Gender Pay Gap* erläutert werden, zum größten Teil erklärt werden können (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2021a, S. 12–13). Doch wie Meuser (2014, S. 159) in seinen Ausführungen erläutert, gibt es kaum wissenschaftliche Aufzeichnungen über den Anteil an Care-Arbeit welcher von Männern verrichtet wird, da ihrem Beitrag oft weniger Wichtigkeit zugesprochen wird als dem von Frauen. Es ist deshalb essentiell dieses Thema geschlechtersoziologisch aufzuarbeiten, mit dem besonderen Fokus darauf, „wie Care und Männlichkeit im Verhältnis von Öffentlichkeit und Privatheit situiert sind und sich jene Relation im Zuge des Wandels dieses Verhältnisses möglicherweise transformiert“ (Meuser 2014, S. 159).

1.4. Gender Pay Gap

In öffentlichen Diskussionen und Debatten wird häufig behauptet, dass Mädchen und Frauen, Jungen und Männern gleichgestellt sind. Gesetzlich ist es ihnen in Deutschland erlaubt, ein Studium zu ergreifen, an Wahlen teilzunehmen, arbeiten zu gehen und auch ansonsten haben sie die gleichen Rechte und Pflichten wie männliche Personen (Bath 2019, S. 9). „Nach Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (Waffenschmidt 2015, S. 1). Diese gesetzlich festgelegten Gleichstellungen von Frauen und Männern können aber nicht in allen Lebensbereichen festgestellt werden. Über die Ursachen darüber, weshalb weibliche Personen weniger gut bezahlt werden als männliche, wird immer wieder diskutiert, diese sind aber nach wie vor nicht komplett geklärt. Orientiert an der Humankapitaltheorie², welche ökonomisch begründet ist, werden die spezifisch an das Geschlecht geknüpften Verdienstunterschiede damit erklärt, dass in gewisse Berufsgruppen Humankapital anders investiert wird. Diese Investitionen sind an die Berufswahl von Frauen geknüpft, welche sich häufiger für eine Laufbahn in Bereichen mit niedrigeren Anforderungen an das Humankapital entscheiden. Trotzdem konnten

Studien auch unter Bezugnahme dieser Faktoren belegen, dass *typische Frauenberufe* schlechter bezahlt werden als männliche (Busch und Holst 2013, S. 316). Es kann daher von einem *Gender Pay Gap* gesprochen werden. Unter diesem Begriff werden die geschlechterspezifischen Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern verstanden (Busch 2013a, S. 301). Der Gender Pay Gap kann auch als ein Instrumente dafür verwendet werden, die Möglichkeiten von weiblichen und männlichen Personen im Verlauf ihres Erwerbslebens zu bestimmen. Die vielen verschiedenen Problemstellungen, denen Frauen im Laufe ihres Arbeitslebens ausgesetzt sind, werden hier gebündelt. Darunter fallen die fehlenden Optionen zur Vereinbarung einer Erwerbstätigkeit mit der Planung einer Familie, die erschwerten und einschränkenden Prozesse zum Wiedereinstieg in den Job nach der Geburt oder Betreuung eines Kindes, genauso wie die klassischen, stereotypen Rollenverteilungen, die schon bei der Berufswahl von weiblichen Personen greifen. Alle genannten Punkte wirken sich indirekt auf den Gender Pay Gap aus (Jochmann-Döll und Scheele 2020, S. 8). Die Verdienstunterschiede werden besonders deutlich, wenn sich die Zahlen der vergangenen Jahre angesehen und verglichen werden: Im Jahr 2019 lag in der Bundesrepublik Deutschland das allgemeine durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen, bei einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung, bei 3.401 €. Männer verdienten dabei durchschnittliche 3.560 €, während Frauen mit 3.117 € knapp zwölf Prozent weniger erwirtschaften konnten. 2014 betrug der Gender Pay Gap noch 16 Prozent. In Führungs- und Aufsichtspositionen wird die Differenz besonders deutlich, da Frauen dort durchschnittlich 21 Prozent weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen erhalten (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a, S. 14). Werden diese Zahlen

² Die Humankapitaltheorie geht davon aus, dass sich Frauen für Berufe entscheiden, in denen nur kurze oder gar keine Einarbeitungsphasen nötig sind. Es ist demnach also nicht erforderlich spezifisches Humankapital zu erbringen, wenn es zu längeren Unterbrechungen in der Tätigkeit, aufgrund der Familien- und Lebensplanung kommt. Im Vergleich zu Männern werden auch implizite Verträge vermieden, welche im Karriereverlauf zu einem steigenden Einkommen führen, aber im Austausch zu spezifischen Wissensinhalten stehen. Das bedeutet, dass Frauen wenn sie ihre Karriere beginnen selten Einkommensverluste haben, aber im Verlauf ihres Erwerbsarbeitslebens nicht dieselben Verdienststeigerungen wie Männer generieren können (Liebeskind 2004, S. 631–632). Weibliche Personen handeln demnach rationaler. Sie sprechen sich mehr Verantwortung und Zuständigkeiten im familiären Kontext zu, weshalb eine Abwägung von Kosten und Nutzen stattfindet, welche sich auf ihre Berufswahl niederschlägt (Busch 2013a, S. 304).

hochgerechnet, erhalten Frauen, die jetzt Mitte 30 sind, ein durchschnittliches Einkommen ausbezahlt bekommen und in Westdeutschland leben, in der Summe ihres gesamten Erwerbslebens nur geringfügig mehr als die Hälfte des Bruttoeinkommens, welches Männer in diesem Zeitraum generieren, also rund 45 Prozent weniger (Bönke und Glaubitz 2022, S. 11).

Es wurde gezeigt, dass es keine linearen Zusammenhänge zwischen Einkommensnachteilen und der Anzahl an Frauen in einem Beruf gibt. Mit diesen Erkenntnissen kann demnach ausgeschlossen werden, dass *typisch weibliche Berufsfelder* pauschal eine Entwertung erfahren (Liebeskind 2004, S. 631). Wie Busch (2013a, S. 302–303) darlegt, zeigen soziologische Theorien, dass die Verdienstunterschiede in Frauenberufen dadurch zustande kommen, dass eine monetäre und gesellschaftliche Abwertung dieser Berufsgruppen stattfindet. Frauenberufe werden nicht primär schlechter bezahlt, weil es sich um Frauenberufe handelt, sondern ein Grund dafür können die Charaktermerkmale sein, welche dem Beruf zugeordnet werden. Feministisch-kulturelle Ansätze thematisieren besonders deutlich die niedrige Wertschätzung der Erwerbsarbeit von Frauen. Sie gehen davon aus, dass kulturelle Bewertungsprozesse an das Geschlecht geknüpft sind. Weibliche Personen erfahren kulturelle Abwertung und damit auch Berufe, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die mit Frauen assoziiert werden. Dienstleistungen werden besonders als *typisch weiblich* gesehen, wenn sie fürsorgend und personenbezogen sind, da sie mit diesen Eigenschaften einen Bezug zu Arbeiten haben, die als familiennah und mütterlich gesehen werden. Empirische Forschungen bestätigen mit ihren Ergebnissen die Hypothese der Entwertung dieser Berufsgruppen (Liebeskind 2004, S. 632–633). Eine horizontale und vertikale geschlechtliche Arbeitsmarktsegregation besteht trotz hochqualifizierter Frauen weiter. Obwohl weibliche Personen hohe Bildungsabschlüsse mit sehr guten Leistungen vorzuweisen haben und damit gleiche oder bessere formale berufliche Voraussetzungen wie Männer erfüllen, können sie sich trotz gesetzlich festgelegter Maßnahmen zur geschlechtlichen Gleichstellung nicht behaupten. Das Ergebnis ist eine nicht homogene Verteilung weiblicher und männlicher Personen in Berufsfeldern und innerhalb der Hierarchiestufen in Berufen. Die eindeutigen Unterschiede in den Bereichen Entscheidungskompetenz, Aufstiegsmöglichkeiten und Einkommen sind weitere Faktoren, die damit an das Geschlecht geknüpft sind (Lepperhoff und Scheele 2017, S. 90).

Der Gender Pay Gap fasst die benachteiligenden Problemstellungen, denen Frauen im Verlauf ihres Erwerbslebens ausgesetzt sind, zusammen. Somit kann er als ein wichtiger Anhaltspunkt für das Schaffen von gleichen Chancen von Frauen und Männer gesehen werden. Mit ihm werden allgemeine Faktoren im Beruf und insbesondere die Differenzen bei der Entlohnung von Frauen und Männern genau beleuchtet. Trotzdem bleibt hier abschließend zu betonen, dass weitere Indikatoren mit einbezogen werden müssen, um eindeutige Aussagen treffen zu können. Klar wird durch die Analyse des Gender Pay Gaps, dass die verschiedenen beruflichen Lebensläufe von weiblichen und männlichen Personen eine allgemeine Auswirkung auf ihre Entlohnung haben. Es wird durch ihn auch verdeutlicht, welche Schritte notwendig sind, um Gleichheit für alle Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen und gewährleisten zu können (Jochmann-Döll und Scheele 2020, S. 10).

1.5. Berufe und Geschlecht

Die geschlechtliche Arbeitsaufteilung stellt laut Pieck (2018, S. 32–33) ein altes historisches Phänomen dar, welches innerhalb vieler verschiedener gesellschaftlicher Zusammenschlüsse existiert. Die Ansichten der Gruppen, welche Arbeiten Frauen und welche Männern zugeschrieben werden, unterscheiden sich dabei jedoch. Diese Entwicklungen sind auch in bürgerlichen Gesellschaften erkennbar. Dort folgt die Zuordnung von Lebensbereichen, Berufen und Arbeiten einem bestimmten Geschlecht. In Deutschland lebenden Frauen war es lange Zeit verboten, akademische Einrichtungen wie Universitäten zu besuchen, es war ihnen nicht erlaubt, gewisse Berufe zu ergreifen, es war ihnen nur eingeschränkt möglich, Verträge abzuschließen und sie waren männlichen Personen unterstellt. Durch den Entwicklungsprozess, den die industriell und bürgerlich geprägte Gesellschaft durchlebte, löste eine Gesellschaft, die ausdifferenziert und funktional ist, die Standesgesellschaft ab. Durch diesen Prozess wurde nun die Familie von der Erwerbsarbeit getrennt und die Erwerbswirtschaft bildete die Grundlage der Existenzsicherung. Gesellschaftlich wurden private und öffentliche Bereiche geschaffen. Unter die öffentlichen Bereiche fielen Militär, Kultur, Wirtschaft und Politik. Diese waren, wie der Familienvorstand, männlichen Personen vorbehalten. Sorgearbeiten innerhalb der Familie, die für die gesellschaftliche Reproduktion essentiell waren, sollten durch eine geschlechtliche Aufteilung der Arbeit, sowie eine verpflichtende, unbezahlte Leistung der Sorgearbeit, durch die Frauen gesichert

werden. Das durch die Männer erwirtschaftete Einkommen, welches die Reproduktion nicht-bürgerlicher Familien sichern sollte, reichte jedoch oft nicht dafür aus. Dies führte dazu, dass Frauen, unter Bedingungen diskriminierender gesetzlicher Einschränkungen, in Erwerbsarbeiten miteingebunden wurden. Im heutigen Deutschland sind weibliche und männlichen Personen rechtlich gleichgestellt. Der Konflikt über die Übernahme der Care-Arbeit bleibt aber weitestgehend bestehen, wie in den vorherigen Kapiteln dargelegt werden konnte. Im heutigen europäischen Vergleich ist die Anzahl an Arbeitnehmer:innen in nur einigen wenigen anderen Ländern genauso hoch wie in der Bundesrepublik Deutschland. Trotz signifikant steigender Zahlen an Erwerbsbeteiligungen und Erwerbsneigungen existieren am nationalen Arbeitsmarkt immer noch große Differenzen zwischen Frauen und Männern (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a, S. 5).

Es findet ein gesellschaftlicher Umbruch in Bezug auf die geschlechtlich zugewiesene Rollenverteilung bei Frauen und Männern statt. Die festgelegten Ansichten, welche Arbeits- und Zuständigkeitsbereiche an eine Frau oder einen Mann geknüpft sind, werden aufgebrochen. Im Jahr 2005 war in der Bundesrepublik Deutschland zum ersten Mal die Anzahl an weiblichen Hochschulabsolvent:innen höher als die der männlichen. Diese Veränderung blieb an den akademischen Bildungseinrichtungen auch in den folgenden Jahren bestehen. 2011 absolvierten 32,3 Prozent Frauen ihren ersten Abschluss an einer Hochschule, während im selben Jahr 29,5 Prozent Männer einen Hochschulabschluss erhielten. Dieser stetige Anstieg an hochqualifizierten weiblichen Personen wirkt sich dabei auf den Arbeitsmarkt aus und bewirkt auch Veränderungen in den Konstellationen von Paaren und Familien (Waffenschmidt 2015, S. 3). Trotzdem gehen weibliche Personen weiterhin meistens Berufen nach, die gesellschaftlich als *typische Frauenberufe* angesehen werden, wie Kosmetikerin oder Erzieherin. Männliche Personen üben im Vergleich eher *typische Männerberufe* aus und arbeiten als Bauingenieur oder Dachdecker. Ein großes Problem, neben der Stereotypisierung, ist, dass Frauenberufe vergleichsweise schlechter bezahlt werden als die Berufe, die männlich konnotiert sind (Busch und Holst 2013, S. 316). In sozialen Berufsgruppen sind Männer zudem stark unterrepräsentiert. Mit 77 Prozent bilden weibliche Personen den deutlich höheren Anteil dort ab. In den Jahren zwischen 1999 bis 2004 steigerte sich der Frauenanteil in Erziehungs- und Sozialberufen um 14,8 Prozent. Im Vergleich dazu stieg der Männeranteil in diesem Zeitraum nur um 1,6

Prozent an (Klein und Wulf-Schnabel 2007, S. 138). Die Erziehung und Betreuung von Kindern stellt in Deutschland eines der größten sozialen Berufsfelder dar. Die pädagogischen Arbeitsstellen sind dort mit mehr weiblichen als männlichen Personen besetzt. Im Kalenderjahr 2020 waren 634.000 Frauen und 49.000 Männer in pädagogischen Einrichtungen für Kinder angestellt. Prozentual macht dies einen Anteil von 93 Prozent Frauen gegenüber 7 Prozent Männern aus. Die Anzahl an erwerbstätigen Frauen in diesem sozialen Bereich ist seit 2011 um 208.000 Personen gestiegen. Bei Männern ist in diesem Zeitraum innerhalb dieses Berufsfeldes jedoch ein enormer Anstieg zu verzeichnen. Mit einem Plus von 180 Prozent hat sich die männliche Präsenz seit 2011 mit 31.000 Personen um fast das Dreifache erhöht. Die genannten Zahlen schließen aber Arbeitnehmer:innen mit ein, die in Leitungs- und Verwaltungspositionen in der Kinderbetreuung arbeiten. Zwischen den einzelnen deutschen Bundesländern gibt es zudem signifikante Unterschiede. Während die Anzahl an männlichen Pädagog:innen in Bayern nur rund fünf Prozent beträgt, ist sie mit dreizehn Prozent in Hamburg deutlich höher (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021b, S. 10). Männer, die einen sozialen Beruf ausüben, sind im Verhältnis zur repräsentierten Quote in diesem Feld häufiger in Leitungs- und Steuerungspositionen tätig als Frauen. Dieser Sachverhalt wird zudem durch den Faktor *Alter* weiter ersichtlich. Der Männeranteil in Führungspositionen steigt mit steigendem Alter. Frauen gelingt der Aufstieg in Leitungspositionen nicht, da sie innerhalb der Unternehmen durch verschiedene, nicht offensichtliche, Hindernisse an einer Beförderung gehindert werden (Klein und Wulf-Schnabel 2007, S. 139). Die generelle Erwerbsbeteiligung in Deutschland lag im Jahr 2020 bei Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren bei 73,2 Prozent, bei Männern waren in dieser Altersklasse 79,0 Prozent berufstätig (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a, S. 8).

Die *These des weiblichen Arbeitsvermögens* beschreibt, weshalb es geschlechtstypische Entscheidungsmerkmale für eine Berufswahl gibt. Ihre Basis findet die Theorie in Argumenten der Sozialisationstheorie, welche durch berufs- und arbeitsmarktsoziologische Bezugnahmen konkretisiert werden können. Es wird angenommen, dass Mädchen im Laufe ihrer Erziehung durch die Einbindung in Arbeiten innerhalb der Familie und im Haushalt ein als weiblich konnotiertes Verständnis für ihr Arbeitsvermögen als erwachsene Person haben. Ihr Arbeitsvermögen, welches anerzogen wurde und auf Reproduktion ausgelegt ist,

erhält seine Charakterisierung durch festgelegte Kompetenzzuschreibungen und Orientierungsmerkmale. Diese Charakteristiken stehen in einem Widerspruch zu den Anforderungen im Berufsleben, welche an weibliche Personen im erwerbsfähigen Alter bei ihrem Berufswahlverfahren gestellt werden und beeinflussen damit ihre Auswahl. Die spezifizierte Sozialisierung von Mädchen schafft die Grundlage für die Ansicht, was als weibliches Arbeitsvermögen angesehen wird und bildet als Resultat die Berufswahl von weiblichen Personen ab (Busch 2013b, S. 41). Wie Busch und Holst (2013, S. 317) erläutern, wird in sozialpsychologischen und soziologischen Ansätzen davon ausgegangen, dass weibliche Personen im Erwerbsleben ein niedrigerer Status als männlichen Personen zugeschrieben wird. Das bedeutet, dass Arbeitgeber:innen weniger Erwartungen an die Leistungen und Kompetenzen von Frauen im Beruf stellen, da diese mit der Erfüllung von unbezahlter Sorgearbeit assoziiert werden. Männliche Personen werden im Vergleich dazu mit der Verantwortlichkeit für die Ausübung einer Erwerbsarbeit in Verbindung gebracht. Bei ihnen wird durch kulturell bedingte Annahmen davon ausgegangen, dass es sich bei Männern um die Gruppe handelt, die Kompetenzen und Leistungsfähigkeit mitbringt. Diese Denkmuster ziehen für männliche Personen positive Konsequenzen auf dem Arbeitsmarkt nach sich und werten weibliche Personen in ihrer Erwerbstätigkeit ab.

Die Ausführungen zeigen eine deutliche geschlechtliche Zuweisung der Gesellschaft an Berufsgruppen. Frauen sind in sozialen Berufsfeldern stark überrepräsentiert, während dort zwar auch ein großer Zuwachs an männlichen Personen verzeichnet werden kann, dieser aber in keiner Relation zu den weiblich repräsentierten Personen steht. Die Tatsache, dass mehr Männer als Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, muss daher weiter in Zusammenhang mit den niedrigen Beschäftigungszahlen in Bereichen der sozialen Berufsfelder gesetzt werden. Welche Geschlechtsstereotype in der Gesellschaft greifen und welche Lebensläufe sie begünstigen oder verhindern, wird in den kommenden Kapiteln weiter ausgeführt.

2. Konstruktion von Geschlechtern

In diesem Kapitel wird sich ausführlich mit der Konstruktion von Geschlecht, insbesondere mit der von Männlichkeit befasst. In 2.1. *Gesellschaftliche Konstruktion von Geschlecht* wird auf die Biologie von Geschlecht und die sozial konstruierte Geschlechtlichkeit eingegangen, wie diese im geschichtlichen Verlauf dargestellt wird und wie der aktuelle Stand in der heutigen Gesellschaft zu verorten ist. 2.2. *Geschlechtsstereotype* erklärt wie soziale Gruppen dazu beitragen, Annahmen über Geschlechter zu reproduzieren und in welchen Kategorien stereotype Rollenvorstellungen mit weiblichen und männlichen Personen verknüpft werden. In 2.3. *Das Konzept der Hegemonialen Männlichkeit* wird sich an den bereits gelegten Grundlagen orientiert und das Konzept erklärt. Zahlen und Fakten, die im ersten Kapitel verdeutlicht dargestellt werden konnten, werden durch die Zusammenschlüsse weiter vertieft. Das Kapitel schafft zudem die weitere Bereitstellung der wichtigsten Bezugspunkte für die darauffolgenden Ausarbeitungen. Die geschlechtertheoretische Ausführung der theoretischen Aspekte wird vertiefend dargelegt und weiter reflektiert.

2.1. Gesellschaftliche Konstruktion von Geschlecht

Zweigeschlechtlichkeit wird in verschiedenen Bereichen, vor allem in öffentlichen Diskussionen und in der Wissenschaft, immer wieder thematisiert und diskutiert. Es soll sich bei ihr um eine unveränderliche, natürliche und eindeutige Ordnung handeln. Vielmehr muss sie aber als das Ergebnis von konkreten historischen Auseinandersetzungen gefasst werden, da sich die Zeiträume der Entstehungen und die unterschiedlichen Bezugsorte bestimmen lassen. Dadurch kann weiterführend erklärt werden, welche Gesellschaftsveränderungen damit verbunden werden können und zu welchen sozialen Ordnungen sie verhelfen konnte und kann. Die Unterscheidung in zwei von Grund auf verschiedene, differenzierte, körperliche Geschlechter wurde erst im achtzehnten Jahrhundert festgelegt. Zuvor wurde der männliche Körper als Norm betrachtet, während der weibliche Körper als eine unvollständige Version dessen angesehen wurde. Durch diese Differenzierung der Körper wurde auch die soziale Geschlechterordnung relevant. Die unterschiedlichen geschlechtlichen anatomischen Merkmale begünstigten die Gegenüberstellung von weiblichen und männlichen *Ungleichheiten*. Psycho-physiologisch wurden daraus Differenzen abgeleitet und gegenübergestellt. Der Körper des Mannes wird als stark und kraftvoll beschrieben, welcher sich durch seine Überlegenheit und seinen

Verstand auszeichnet, während der Frauenkörper als passiv, sensibel und schwach repräsentiert wird. Diese Unterschiede, welche auf einem körperlichen Konzept beruhen, schaffen eine *natürliche* Ungleichheit. Es führte dazu, dass es zu geschlechterspezifischen Zuschreibungen von Eigenschaften kam, die somit als *naturgegeben* angesehen wurden. Diese Anschauungen konnten es zulassen, Geschlechter asymmetrisch zu ordnen. Die neuen medizinisch-anthropologisch fundierten Erkenntnisse prägten die neuen Ansätze der damaligen Gesellschafts-, Staats- und Bildungstheorien grundlegend. Erziehungstheoretische Ansätze legten zu dieser Zeit maßgebliche Unterscheidungen, die von Natur aus begründet sind, fest. Jungen und junge Männer verkörperten danach das Ideal, da sie genügsam, stark, widerstandsfähig und gesund sind. Mädchen und junge Frauen hingegen zeichneten sich durch die ihnen von Natur aus gegebene Fürsorglichkeit, Geduld und Gehorsam aus. Die hierarchisch begründeten natürlichen Geschlechterverhältnisse leiteten sich von diesen festgelegten Eigenschaften ab und verdeutlichen die damalige Ansicht, der Wichtigkeit Mädchen so zu erziehen, dass sie häuslich und gehorsam werden. Die Erziehung männlicher Kinder stellte das allgemeingültige Prinzip der menschlichen Bildung dar und wurde daher in pädagogischen Anleitungen anführend erklärt, während die der weiblichen Kinder als Nebensächlichkeits meist im Anhang zu finden war. Die Differenzierung von Geschlechtern wird innerhalb dieser Epoche besonders deutlich – während der Mann als *überlegenes Geschlecht* und als *die Norm* repräsentiert wird, nehmen Frauen eine untergeordnete Rolle ein und ihr Geschlecht wird durch diese Einordnung weiter herabgestuft. Innerhalb der modernen Geschlechterforschung, zu den Differenzen von Geschlechtlichkeit, wird davon ausgegangen, dass Konzepte von Weiblichkeit nicht zwangsläufig gegensätzlich zu denen von Männlichkeit stehen müssen. Sie sind lediglich in ihrer Relationalität und Asymmetrie getrennt voneinander zu betrachten. Biologische Geschlechtsmerkmale entschieden damals über die hierarchische Verteilung innerhalb der Gesellschaft. Obwohl es im achtzehnten und neunzehnten Jahrhundert zu einer Neuorientierung in den gesellschafts- und staatstheoretischen Ansichten kam, in denen ein modernes Subjekt als ein vernunftbegabtes und autonomes Wesen skizziert wird, schloss es gleichzeitig weibliche Personen aus und verweist auf ihre *naturgegebene* Geschlechtlichkeit. Die Trennung von bürgerlichem Subjekt und Weiblichkeit setzte damit auch gesellschaftliche Einschränkungen gesetzlich fest, schloss weibliche Personen von vielen Aktivitäten aus und schränkte sie gravierend in ihren Rechten ein

(Fegter 2012, S. 47–49). Aber nicht nur die Biologie nimmt Einfluss darauf wie Geschlecht wahrgenommen und interpretiert wird. Es handelt sich vielmehr um ein gesellschaftliches Konstrukt aus verschiedenen, sich gegenseitig bedingenden Faktoren. „Von Geschlecht als Konstruktion zu sprechen bedeutet, sowohl die stabilisierenden und reproduktiven Momente dieser Kategorie zu fokussieren als auch den Bewegungen und Veränderungen darin nachzugehen“ (Sülzle und Wagels 2008, S. 102).

Simone de Beauvoir äußerte sich bereits sehr früh über die sozial konstruierte Geschlechtlichkeit. Sie ist davon überzeugt, dass es sich bei Geschlecht um einen von der Umgebung beeinflussten Zustand handelt, der durch verschiedene Einflüsse gemacht wird. Nicht alleine die Biologie bildet Frau und Mann ab, vielmehr entsteht Geschlecht durch soziale Prozesse. Diese Erkenntnis wird in verschiedenen empirischen wie theoretischen Zugängen mit dem Schwerpunkt auf Geschlechterforschung in wissenssoziologischen, ethnomethodologischen, dekonstruktivistischen sowie diskursanalytischen Entwürfen vereint (Aulenbacher et al. 2010, S. 59).

Unter dem sozialen Geschlecht ist laut Connell (2000, S. 92–93) das Ordnungssystem sozialer Praxis zu verstehen. In den Prozessen, die geschlechtliche Verbindungen beinhalten, organisieren wir unsere alltäglichen Lebensstrukturen. Diese stehen in Bezug zu Bereichen aus der Reproduktion, welche sich über Körpermerkmale und Prozesse der menschlichen Reproduktion definieren. Dieser genannte Bereich bezieht die sexuelle Erregung, den Geschlechtsverkehr, die Geburt von Kindern, das Aufziehen von Kindern, sowie körperliche Unterschiede und Gemeinsamkeiten des Geschlechts mit ein. Soziales Geschlecht besteht in dem Maß, wie es biologische Ansichten und Erkenntnisse zulassen. Es kann also auch als eine Art Übergangspunkt verstanden werden, der die biologische Praxis mit historisch bedingten Prozessen als einen Modus von Entwicklung ersetzt. Unter der Bezugnahme essentialistischer Annahmen stellt das soziale Geschlecht eine nicht wissenschaftlich fundierte Konstruktion dar. Laut den Forscher:innen dieses Gebiets handelt es sich bei sozialen Konstruktionen von Menschen nur um Auswirkungen von Zwängen, die evolutionär bedingt sind. Als Gegenargument muss die soziale Praxis genauer betrachtet werden. Soziale Praxis steht in der direkten Reaktion zu bestimmten Situationen und findet sich

dabei in den festen Formen sozialer Beziehungen wieder. Die häufigste Art von gesellschaftlichen Geschlechterbeziehungen sind durch den Bereich der Reproduktion geordnet. Die gegenwärtigen historisch bedingten Situationen bilden dabei immer die Praxis ab, wie die Handlungen von Menschen begründet sind. An unserem jeweiligen individuellen Lebenslauf ist somit also auch unser Verständnis von Weiblichkeit und Männlichkeit geknüpft. Psychoanalytisch betrachtet rückt das Konzept der Identität immer weiter in den Fokus, wenn es um Geschlecht geht. Innerhalb jedes Lebens kommt es zur Überlagerung unterschiedlichster Situationen, was sich auf die Geschlechtsidentität auswirkt, sie veränderbar und zerbrechlich macht. Unter dieser Sichtweise organisiert sich soziales Geschlecht in symbolorientierter Praxis und kann somit weitaus längere Zeiträume umfassen als die Lebenszeit des Individuums selbst. „Die Gender Studies artikulieren immer wieder ein Unbehagen an einem Identitätskonzept, das ontologisch als Grundstruktur der Wirklichkeit und systematischer Typus verstanden wird. Jedenfalls unterstellt Identität oft eine Entität mit dauerhafter Kohärenz“ (Feldmann und Hoffmann 2020, S. 21). Jedes Individuum setzt sich mit seiner personalen Identität auseinander. Diese umfasst dabei die Zeitspannen innerhalb vergangener, gegenwärtiger und zukünftiger Situationen. Doch Identität schließt mehr ein als das. Sie muss auch in Zusammenhang mit sozialen, gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Bedingungen betrachtet werden. Dies führt dazu, dass auch andere Institutionen, als das Individuum selbst, an der personalen Identität interessiert sind (Büchel-Thalmaier 2005, S. 7–8).

Die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung führt die Konzeption von Geschlechterrollen nach wie vor als einen Forschungspunkt auf, obwohl sie dabei immer wieder auf Kritik stößt. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts entwickelte sich in den USA ein Forschungsbereich, der sich mit der Entwicklung von Geschlechtsrollenorientierungen befasst und an die Ansätze psychologischer Geschlechterdifferenzforschung und soziologischer Rollentheorien anknüpft. Besonders im psychologischen Kontext wurde das Konzept der männlichen Geschlechtsrollenidentität mit den darin aufgeführten Merkmalen und Problemen von Anfang an als Theoriegrundlage aufgenommen und angewendet. Amerikanische Psycholog:innen nutzten das Konzept am häufigsten, um damit männliche Erfahrungen verstehen zu können. Grundlegend zeichnet sich die Rollentheorie über Männlichkeit und Mann durch zwei Annahmen aus: Die erste setzt fest, dass die

Geschlechtsrolle psychologisch dem entspricht, was einer Person als biologisches Geschlecht zugewiesen wurde. Die Geschlechtsrollenidentität wird durch das besitzen und erwerben von Einstellungen und Eigenschaften sichtbar, welche das biologische Geschlecht aus psychologischer Sicht belegen. Der zweite Aspekt bezieht sich auf die anatomischen Voraussetzungen und Gegebenheiten. Diese implizieren und korrespondieren mit der normativen Konzeption von Geschlechtsrollen. Heterosexualität wird vorausgesetzt und bildet die moralische und statistische Norm ab, insbesondere wenn nach Charaktereigenschaften gefragt wird, die für eine Geschlechtsidentität von *gesunden* männlichen Personen steht. Resultierend aus diesen Beschreibungen entwickelten sich verschiedene Skalen zur Messung von Maskulinität und Femininität, welche bis heute immer wieder modifiziert werden. Die Voraussetzungen und Bedingungen, die innerhalb der Skalen Verwendung finden, prägen die stereotypen Eigenschaften, welche Frauen und Männern zugeschrieben werden und reproduzieren diese (Meuser 2010, S. 50–51). „Das Geschlecht eines Menschen ist zumindest ab der Geburt aber auch kulturell geprägt. Um das zu unterstreichen, wird im Englischen oft ein Unterschied zwischen „sex“ (biologisches Geschlecht) und „gender“ (Geschlechtsrolle, kulturell geprägtes Geschlecht) gemacht“ (Neyer und Asendorpf 2018, S. 350). Geschlecht ist ein durch historische und kulturelle Bedingungen veränderbares System, welches auf Klassifikationen beruht. Es führt in dieser Ausführung zu Differenzierungen, welche im gesellschaftlichen und sozialen Kontext sichtbar werden. Alleine durch die Geburt wird also nicht das Geschlecht für das ganze Leben bestimmt, vielmehr produzieren die einzelnen Personen innerhalb der Gesellschaften Geschlechtlichkeit durch ihr Handeln stetig selbst. Die Unterscheidung von Geschlecht fundiert auf einer institutionellen und symbolischen Ebene, an welchen sich jeweils orientiert wird. Der Gedanke von einer *naturgegebenen* Zweigeschlechtlichkeit schafft die Strukturen für alltägliche Situationen im gesellschaftlichen Miteinander (Aulenbacher et al. 2010, S. 59–60). Sowohl die Geschlechterforschung als auch die Sozialisationsforschung befassen sich kritisch mit biologischen Aspekten, welche die Verallgemeinerungen von Geschlechtsmerkmalen bei Individuen und den Begriff der Naturalisierung auffassen (Bührmann et al. 2014, S. 170). „[S]ex-, Gender- und sexuelle Identifikation gelten als dynamisch-diskursive Prozesse, die für alle an eine Reihe von performativen Akten und Stilisierungen des Körpers gebunden sind“ (Feldmann und Hoffmann 2020, S. 22). Sie sind über das gesamte Leben hinweg präsent und beinhalten dabei ständige

Annahmen, Veränderungen und Verweigerungen der Identifikationsmöglichkeiten. Auch die umfassenden Abläufe von Selbst- und Fremdwahrnehmungen werden von Fantasien und Begehren geleitet, wodurch auch Überschneidungen und Spannung auf bewusster und unbewusster Ebene auftreten (Feldmann und Hoffmann 2020, S. 22).

Dies zeigt, wie gefestigt Annahmen über Geschlechter und insbesondere die Zweigeschlechtlichkeit sind. Wie beschrieben wurde, verfestigen sich diese durch die Stereotypisierung, auf welche im nächsten Unterkapitel eingegangen wird.

2.2. Geschlechtsstereotype

In gegenwärtigen als liberal und modern geltenden Gesellschaften wird nach wie vor nach traditionellen Rollenvorstellungen gelebt. Als Grundlage wird das Geschlecht herangezogen und es bestimmt darüber, wer welchen Arbeiten nachgeht und welche Aufgaben das jeweilige Geschlecht zu erledigen hat. Es war historisch meist klar definiert, welche gesellschaftlichen Aufgaben von weiblichen und männlichen Personen übernommen werden. Wenn die Mutterschaft als ein Beispiel für Stereotype betrachtet wird, bildet diese in der Vorstellung immer noch die unverzichtbare Versorgerin der Frau für die Kinder ab (Harth 2021, S. 190).

Unter dem Begriff des *Stereotyps* werden Eigenschaften, Charakterzüge und Verhaltensweisen von Gruppenmitgliedern sozialer Zusammenschlüsse verstanden. Werden die Stereotype angewendet, so findet eine Generalisierung über die gesamte Gruppe hinweg statt. Die einzelnen individuellen Merkmale der Menschen, die innerhalb einer bestimmten Gruppe sind, werden hier nicht berücksichtigt. Als eine stereotype deutsche Eigenschaft wird international die Pünktlichkeit angesehen – aber natürlich können auch Deutsche diese Eigenschaft nicht haben. Stereotype sind also Strukturen, die auf Überzeugungen oder Glauben basieren. Sie können positiv aber auch negativ assoziiert werden. Als eine positive stereotype männliche Fähigkeit wird das logische Denken gesehen, bei Frauen ist es die Fürsorglichkeit. Es gibt präskriptive Stereotype, die meistens positiv konnotiert sind, sowie deskriptive Stereotype, die eher negativ ausgelegt sind. Oft passiert es, dass ein Individuum, welches nicht dem präskriptiven Stereotyp seiner sozialen Gruppe entspricht, schlechtere Beurteilungen erhält und auch in der Wahrnehmung anderer negativer gesehen wird. Stereotype werden meist durch soziale Interaktionen vermittelt. Das

bedeutet, dass Menschen Stereotype über ihre Sozialisation, also die soziale Umwelt in der sie sich bewegen und in der sie interagieren, lernen. Die Vermittlung funktioniert dabei über das familiäre Umfeld, Freund:innen, Medien und Lehrpersonen. Innerhalb wissenschaftlicher Forschungen findet eine Unterscheidung zwischen impliziten und expliziten Stereotypen statt. Unter impliziten Stereotypen sind Inhalte zu verstehen, die sich ohne eine bewusste Entscheidung in unserem Gedächtnis aktivieren. Das Gegenteil dazu bilden die expliziten Stereotype. Menschen rufen dabei bewusst Ansichten, die sie über soziale Gruppen haben aus ihrem Gedächtnis ab und können diese kommunizieren. Implizite Stereotype aktivieren sich selbstständig, weshalb es schwierig ist, sie zu ändern. Es resultieren daraus unbewusste Verhaltensweisen, die zu Diskriminierungen oder negativen Verhaltensweisen führen können (Martiny und Froehlich 2020, S. 2–3). Wie Hannover und Wolter (2019, S. 202–203) zeigen, können die sozialen Kategorien, auf welche sich die Stereotype beziehen, vielfältig und unterschiedlich sein. Es kann sich dabei beispielweise um die Farbe der Haut, das biologische Geschlecht oder eine spezielle Berufsgruppe handeln. Orientiert am *Stereotype Content Model*, welches aufzeigt, dass Stereotype Inhalte immer anhand der zwei gleichen, jedoch unabhängig voneinander geführten Dimensionen *Kompetenz* und *Wärme* veranschaulicht werden können, können Aussagen über soziale Gruppen getroffen werden. Besitzt eine soziale Gruppe viel Macht oder genießt ein hohes gesellschaftliches Ansehen, wird ihr mehr Kompetenz zugesprochen als sozialen Gruppen, die nicht so viel Macht oder einen niedrigeren Status vorzuweisen haben. Gibt es soziale Gruppen, die dieselben Interessen der eigenen sozialen Gruppen verfolgen, werden sie als Konkurrenz angesehen und aufgrund dessen mit Kälte verknüpft. Soziale Gruppen die nicht dieselben Ziele verfolgen oder nicht als direkte Konkurrenz wahrgenommen werden, werden mit besonders hoher Wärme in Verbindung gesetzt. Bezogen auf Geschlechtsstereotype bedeutet das nun, dass ein Zusammenhang zwischen einer bestimmten Kategorie von Geschlecht und Merkmalen hergestellt wird. Menschen haben also Annahmen und weisen weiblichen und männlichen Personen Merkmale zu, welche diese haben sollten und somit als präskriptive Normen gefasst werden können oder welche sie mutmaßlich besitzen und als deskriptive Normen gesehen werden. Im Durchschnitt werden weibliche Personen, laut dem Stereotype Content Model, wegen ihres niedrigeren Gesellschaftsstatus im Vergleich zu männlichen Personen als weniger kompetent angesehen. Zudem werden sie als Menschen wahrgenommen, die über keine Konkurrenzfähigkeit verfügen,

weshalb sie als *warm* gelten. Die weiblichen Stereotype gliedern sich in unterschiedliche Substereotype. Einer Hausfrau wird weniger Kompetenz, aber mehr *Wärme* als einer Frau, die den Fokus auf ihre Karriere setzt, attestiert. Als *kalt*, aber sehr *kompetent* werden Feministinnen angesehen. Die genauen Inhalte von Geschlechtsstereotypen, also die präskriptiven und deskriptiven Unterscheidungen von weiblichen und männlichen Personen, können über unterschiedliche Dimensionen dargestellt werden. Es handelt sich dabei um *Instrumentalität vs. Expressivität* oder *agency versus communion*. Strebt jemand danach, seine persönlichen Handlungsmöglichkeiten zu erweitern und mehr Individualität zu erhalten, entsteht *Agency*, es kennzeichnet sich beispielsweise über Eigenschaften wie Zielstrebigkeit, soziale Dominanz und Ehrgeiz. Möchte sich jemand mit anderen verbinden, handelt es sich um *Communion*. Charakteristiken für diese Dimension sind die Bereitschaft zur Kooperation, Einfühlungsvermögen sowie Rücksichtnahme. Präskriptive und deskriptive Geschlechtsstereotype charakterisieren männliche Personen mehr durch die Instrumentalität und Agency, weibliche Personen hingegen mehr durch die Expressivität und Communion.

Es liegt in der Natur des Menschen zu kategorisieren. Das passiert bei Objekten genauso wie bei Menschen. Wenn wir Menschen kategorisieren, entspricht das dem Begriff der *sozialen Kategorisierung*. Hierbei ordnen wir Menschen, die eine gleiche Eigenschaft oder mehrere gleiche Eigenschaften besitzen, in die gleiche Gruppe oder Kategorie ein. Ein Beispiel hierfür wäre: Kinder, die lange Haare haben, in die soziale Kategorie *Mädchen* einzuordnen. Diese Einordnung unseres sozialen Erlebens in spezielle Kategorien hat seinen Ursprung in dem umfassenden und grundlegenden Ablauf wie Menschen Informationen verarbeiten. Dieser Prozess ist erforderlich, damit unser Wahrnehmen einfacher wird und damit Momente vorhersehbar gemacht werden können. Der Effekt ist, dass den Menschen, die sich innerhalb einer sozialen Kategorie oder Gruppe befinden, spezifische Merkmale zugeordnet werden. Mit diesen zugeschriebenen Merkmalen machen wir vorhersehbar, was in unserer sozialen Umwelt passiert und reduzieren damit gleichzeitig die anstrengenden mentalen Prozesse, die dafür nötig sind, um die vielen eingehenden Informationen zu verarbeiten. Mit den Stereotypen werden auch Annahmen über die Charakteristiken und Verhaltensweisen einer Person projiziert, insbesondere dann, wenn nichts über die individuellen Eigenschaften, sondern nur ihre Zugehörigkeit zu ihrer Gruppe,

bekannt ist (Martiny und Froehlich 2020, S. 3–4). „Geschlechtsstereotype können auch damit ursächlich zur Entstehung von Geschlechtsunterschieden beitragen, dass sie die Geschlechtsidentität oder das Ausmaß beeinflussen, in dem eine Person sich selbst geschlechtstypisierte Attribute zuschreibt“ (Hannover und Wolter 2019, S. 207).

2.3. Das Konzept der hegemonialen Männlichkeit

Die Zentralität des Macht-Subjekt-Verhältnisses ist charakteristisch für diskurstheoretische und hegemoniale Ansätze. Durch diese kommt es zu einer entscheidenden Erweiterung des Verständnisses über die Wirkungsweisen und den Wirkungsradius von Macht. Es wird davon ausgegangen, dass sich Macht nicht ausschließlich auf Subjekte fokussiert oder sich gegen sie wendet, wenn sie bereits existierten, bevor Machtverhältnisse da gewesen sind, sondern, dass sich Macht erst durch eine spezifische historische Form vom Subjekt-Sein objektiviert (Ludwig 2012, S. 105).

Der Begriff *Hegemonie* wird von Laclau und Mouffe (2020, S. 37) genealogisch aufgearbeitet. Sie stellen fest, dass Hegemonie von Beginn an nicht immer positiv konnotiert wurde. Die Hegemonie definiere keine neue Art von Beziehung, vielmehr handle es sich bei dem Begriff um eine Möglichkeit, notwendige Erklärungen für die Aneinanderreihung historischer Lücken zu finden. Ihren Ursprung findet sie in der Sozialdemokratie Russlands, in der mit ihr nur ein festgelegter Bereich an politischen Effekten erklärt werden sollte. Trotz dieser Eingrenzung wurde Hegemonie als Bezeichnung für kontingente Interventionen genutzt, was angesichts von Krisen oder Abweichungen innerhalb der als Norm angesehenen historischen Weiterentwicklungen immer häufiger eine Notwendigkeit darstellte. In der Zeit des Leninismus wurde sie als ein Grundbegriff genutzt, um die neuen Arten von Planungen auf politischer und rationaler Ebene erklären zu können. Dies war deshalb notwendig, da es immer häufiger zu Auseinandersetzungen im Klassengefüge kam. Durch Gramsci erfuhr der Begriff der Hegemonie schlussendlich eine neue Qualität. Connell (2015, S. 130) definiert *Hegemonie* in ihrem Buch *Der gemachte Mann*, als ein Konzept, dass in Antonio Gramscis Analyse von Klassenbeziehungen seinen Ursprung hat. Dieses Konzept nimmt Bezug auf Dynamiken, die es Gruppen innerhalb der gesellschaftlichen Ordnung ermöglichen, Führungspositionen in der Gesellschaft einzunehmen und diese aufrechtzuerhalten. Es steht immer der kulturelle Gegensatz

von Männlichkeitsformen gegenüber anderen im Fokus. Die Hegemoniale Männlichkeit definiert sich also als eine Konstitution, die auf Geschlechter bezogen ist. Sie bildet eine Antwort darauf ab, welche zu diesem Zeitpunkt auf Akzeptanz stößt und die Probleme der Legitimität von patriarchalen Verhältnissen aufzeigt, welche eine übergeordnete Rolle männlicher und zugleich eine untergeordnete Position weiblicher Personen garantiert. Erstmals wurde das Konzept der *hegemonialen Männlichkeit* im Jahr 1982 für eine Feldstudie über die soziale Ungleichheit an High Schools in Australien herangezogen. Auch Connell veröffentlichte 1982 eine Debatte über die Rolle von männlichen Personen der Arbeiterpolitik in Australien. 1983 löste sie eine konzeptionelle Diskussion, welche mit der Feldstudie in Zusammenhang stand, über die Erfahrungen von Männerkörpern und der Entstehung von Männlichkeit aus, dabei bezog sie sich in ihren Ausführungen auch auf das Konzept der hegemonialen Männlichkeit. Zusammen mit aktiven Projekten zu Geschlechterkonstruktionen konnte die Studie an der High School die multiplen Hierarchien in Bezug auf Geschlecht und Klasse empirisch belegen. Mit ihrem Artikel *Towards a New Sociology of Masculinity* systematisierten Carrigan, Connell und Lee 1985 die Anfänge, indem sie die damalige Literatur über die männliche Geschlechtsrolle stark kritisierten und ein Modell über multiple Männlichkeiten und Machtbeziehungen vorschlugen. Das entwickelte Modell wurde in systemisch-soziologische-Geschlechtstheorien integriert. 1987 wurden in *Gender und Power* Connells Ergebnisse über die *hegemoniale Männlichkeit und betonte Weiblichkeit* veröffentlicht und von da an zur meistzitierten Quelle zum Konzept der hegemonialen Männlichkeit (Connell und Messerschmidt 2005, S. 830–831). Mit Beginn der 1990er Jahre konnte sich, durch die internationalen Forschungen auf dem Gebiet der Männlichkeitsforschung, diese auch in Deutschland etablieren. Das Konzept der hegemonialen Männlichkeit von Connell erhielt internationale Anerkennung und es wurde zu einem Leitfaden für die Forschung über Männlichkeiten. Innerhalb der Geschlechterforschung wird die hegemoniale Männlichkeit als das vorherrschende Konzept verwendet, wenn sich mit männlichen Personen und Männlichkeit auseinandergesetzt wird. Ein Grund dafür könnte sein, dass Connell eine Analyse von Männlichkeit vornimmt, welche sich kritisch mit Perspektiven von Macht und Herrschaft befasst und dadurch den Anschluss an Themenschwerpunkte in der Geschlechterforschung ermöglicht. Neomarxistische und feministische Theorien sind Bezugspunkte im Konzept der hegemonialen Männlichkeit. Diese theoretischen Ausführungen setzen sich mit der kulturell konstruierten Sexualität und der

geschlechtlich definierten Arbeitsaufteilung auseinander, die auf der historischen Grundlage von männlich dominierten Herrschafts- und Machtverhältnissen und der Sphäre der Reproduktion beruhen. Das Konzept der hegemonialen Männlichkeit ist daher als ein Teil von Theorien über die Verhältnisse von Geschlechtern zu verstehen. Connell zeigt Unterschiede auf, wie moderne Geschlechterverhältnisse organisiert sind und bezieht sich vorerst auf drei verschiedene Dimensionen (Scholz 2019, S. 419–421): Machtbeziehungen, Produktionsbeziehungen und Emotionale Bindungsstruktur. *Machtbeziehungen* machen sich als wichtigstes Instrument ihre Macht dahingehend zu Nutze, indem sie in der heutigen Geschlechterordnung westlicher Staaten, weiblichen Personen eine untergeordnete und männlichen Personen eine dominante Rolle zuordnen. Diese nachgewiesenen Strukturen bezeichnen Frauenbewegungen als *Patriarchat*. Obwohl es viele Abweichungen von diesem Gefüge gibt, ist diese Form allgemein gültig und besteht weiter, obwohl es parallel dazu Widerstand gibt, der feministisch motiviert ist. Für die patriarchalen Machtstrukturen führen diese Abweichungen und Aufrufen zu andauernden Problemen. Legitimität und Legitimation dieser Männlichkeitspolitik werden ständig in Frage gestellt. Unter die *Produktionsbeziehungen* fällt die Arbeitsaufteilung nach dem Geschlecht. Die Folge, die eine Teilung nach sich zieht, muss auch im Hinblick auf die wirtschaftlichen Aspekte betrachtet werden. Diese werden männlichen und weiblichen Personen jeweils anders zugesprochen, da keine gleiche Teilhabe an den gesellschaftlich notwendigen Arbeiten bestehen. Sowohl das Gehalt, als auch das Kapital sind nicht gleich unter weiblichen und männlichen Personen aufgeteilt. Ein wirtschaftliches System, welches kapitalistisch aufgebaut ist und auch auf einer geschlechtlichen Arbeitsteilung beruht, begünstigt Prozesse der Akkumulation, die an das Geschlecht gebunden sind. Diese sozialen Konstruktionen von Männlichkeiten bestätigen genauso wie Statistiken, dass Männer in höheren beruflichen Positionen angestellt sind und mehr Vermögenswerte als Frauen vorzuweisen haben. Die dritte Dimension ist die *Emotionale Bindungsstruktur*. Hier greift Connell die sexuelle Begierde mit der Begründung auf, dass diese wegen ihrer Natürlichkeit häufig in sozialwissenschaftlichen Ansätzen nicht betrachtet wird. Wird das Begehren aber unter dem Verständnis von Freud herangezogen und als eine Energie verstanden, die emotional ist und sich an einem Objekt festmacht, wird deutlich, dass auch hier geschlechtliche Aspekte mit einbezogen werden müssen. Das Begehren ist hier auf Hetero- und Homosexualität bezogen. Wenn die Wahl des Objekts aber nicht an ein

bestimmtes Geschlecht geknüpft ist, es sich also um Bisexualität handelt, wird das gesellschaftlich als nicht bestimmt und nicht stabil gesehen. Daher sind die Methoden, durch welche die Begierde realisiert und geformt wird, Betrachtungsweisen in der Ordnung von Geschlecht. Auf dieser Grundlage können Beziehungen von uns in Frage gestellt werden und wir können herausfinden, ob sie beispielsweise freiwillig oder erzwungen sind. In feministischen Forschungen zu Sexualität werden diese Merkmale besonders in Bezug auf Heterosexualität und der gesellschaftlichen Dominanz von männlichen Personen gesetzt und anhand derer betrachtet (Connell 2015, S. 127–128).

Das Konzept der hegemonialen Männlichkeit nach Connell steht seit seiner Veröffentlichung in der Kritik, da die Begriffe nicht eindeutig genug formuliert seien. Es wird kritisiert, dass es zur Vermischung zweier Dimensionen kommt. Dabei geht es Connell einerseits darum analytisch darzulegen, wie männliche Herrschaft funktioniert und andererseits herauszufinden, welche Männlichkeitsmuster innerhalb einer bestimmten Gesellschaft als hegemonial und kulturell bedingt angesehen werden müssen. Hegemoniale Männlichkeit kann nicht automatisch als Erklärung dafür herangezogen werden, wenn Männer Dominanz über Frauen haben oder ausüben (Meuser 2012, S. 148). Wie Scholz (2019, S. 425–426) darstellt, sieht sie die Kritik an der ungenauen Formulierung der Begriffe als eine positive Öffnung dahingehend, dass anhand des Untersuchungsgegenstandes präzisiert und dieser mit methodischen, theoretischen und methodologischen Theorieansätzen erweitert werden kann.

Die hegemoniale Männlichkeit und das Konzept auf dem sie beruht, zeichnet sich demnach durch verschiedenen Zugangsmöglichkeiten aus. Zum einen konstituiert es sich in Bezug zum sozialen weiblichen Geschlecht, bleibt dabei aber offen für Kategorien, die auf Ungleichheiten hinweisen können wie Herkunft oder Ethnizität. Dies ermöglicht Theorien, die zum Beispiel einen intersektionalen Ansatz haben, an ihr anzuknüpfen. Zum anderen ist die hegemoniale Männlichkeit eine Innovation in ihrer Erweiterung für die kritische Männerforschung, da sie in ihrem Grundsatz verschiedene Männlichkeiten einschließt. Dadurch ist es möglich, den Beziehungen in den vielfältigen Optionen von Männlichkeit eine wesentliche Rolle einzuräumen. Die gesellschaftlichen, kulturellen und ideologischen Grundsätze bilden die Basis hegemonialer Männlichkeit. Sie nimmt eine leitende Funktion ein, durch die es

ermöglicht wird, Ungleichheiten innerhalb der Ordnung von Geschlecht beizubehalten. Ist die Annahme, dass nur ein kleiner Anteil an Männern den Anforderungen hegemonialer Männlichkeit entspricht, die Mehrheit von ihnen aber trotzdem nach den Grundsätzen dieser agiert, muss das sowohl als eine geschlechtsspezifische Angleichung männlicher Personen an die dominierenden Normen von Männlichkeit verstanden werden, als auch als eine Anteilnahme, die von den patriarchalen Ungleichheiten profitiert (Harner et al. 2013, S. 3–4). Auch Fegter (2012, S. 62) fasst zusammen, dass Connell über die Inhalte, die hegemoniale Männlichkeit definieren, wenig konkrete Aussagen trifft. Für Connell liegt der Fokus vielmehr darauf, dass sich eigene Muster von Männlichkeit in bestimmten geschichtlichen Beziehungen entwickeln, die deswegen hegemoniale Eigenschaften integrieren, da sie aufgrund ihrer Forderung nach Autorität angenommen werden.

Das Konzept hegemonialer Männlichkeit stellt nicht nur eine Repräsentation der aktuell anerkannten Normen innerhalb eines gesellschaftlichen Zusammenschlusses dar, es entscheidet darüber, welche Männlichkeiten Abwertung und Ausschluss erfahren und welche anzuerkennen sind. Das von der Gesellschaft konstruierte Bild über eine *defekte* Männlichkeit führt dazu, dass Prozesse der Marginalisierung als legitim anerkannt werden. In Folge dessen fällt es männlichen Personen, die davon betroffen sind, schwerer, männliche Sonderrechte zu erhalten (Leeb und Scheibelhofer 2016, S. 6).

3. Soziale Dienste in Deutschland

In diesem Kapitel soll auf soziale Dienste in Deutschland eingegangen werden. In 3.1. *Die Entstehung sozialer Dienste* wird erklärt, wie sich soziale Dienste in der Bundesrepublik Deutschland etablieren konnten. Welche Formen es heute gibt, wird in 3.2. *Formen sozialer Dienste* genauer betrachtet. In den einzelnen Unterkapiteln wird sich genauer mit der Geschichte befasst. 3.2.1. *Wehrpflicht und Zivildienst* legt die Entstehung der allgemeinen Wehrpflicht und des Wehersatzdienstes, dem Zivildienst, dar. Daran anknüpfend wird unter 3.2.2. *Bundesfreiwilligendienst* ein Freiwilligendienst genauer erklärt. Die im folgenden bereitgestellten Daten bilden die weitere Grundlage für die darauffolgenden Ausarbeitungen und legen die Basis für die Beantwortung der Forschungsfragen fest. Die Fokussierung fiel bewusst auf die hier aufgeführten Dienste. Zum einen, da es sich bei dem Zivildienst um den ersten sozialen Pflichtdienst in Deutschland handelte, zum anderen auf den Bundesfreiwilligendienst, da dieser an den Zivildienst anknüpft.

3.1. Die Entstehung sozialer Dienste

Die Folgen des Zweiten Weltkrieges waren auch im gesellschaftlichen und sozialen Diskurs deutlich zu erkennen. So formulierte Konrad Adenauer in seiner allerersten Regierungserklärung im Jahr 1949, den Überschuss von weiblichen Personen in Deutschland als eine problematische Situation für das Land. Frauen, die nun aufgrund der aktuellen Lage unverheiratet waren und blieben, mussten durch die Schaffung neuer beruflicher Möglichkeiten und Ausbildungen, sowie durch den Bau von Wohnungen, eine Alternative angeboten bekommen, welche die fehlende Häuslichkeit ausgleichen sollte (Correll 2008, S. 42). Es scheint in diesem Zusammenhang deshalb nicht verwunderlich zu sein, dass in Deutschland Freiwilligendienste seit knapp 60 Jahren ein gesellschaftlicher Bestandteil sind. Das heute bekannte Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) hat seinen Ursprung im Diakonische Jahr, welches 1954 als sozialer Dienst angeboten wurde. Hermann Dietzfelbinger, welcher damals die Diakonie Neuendettelsau leitete, wollte junge Frauen von einem einjährigen karitativen Dienst bei der Diakonie überzeugen (Huth 2015, S. 17). Weiblichen Personen, die nicht älter als 36 Jahre waren, konnten einen diakonischen Dienst für die Dauer von einem Jahr absolvieren. Um den *Dienst am Nächsten* leisten zu können, pausierten sie für diesen Zeitraum ihre Ausbildung, ihren Beruf oder das Studium (Stemmer 2009, S. 12). Vier Jahre, nachdem das Diakonische Jahr eingeführt wurde, versuchte auch der Bund der

Deutschen Katholischen Jugend mit seiner Kampagne *Jugend hilft Jugend* junge Frauen zu einem Sozialdienst zu ermutigen. Die Angebote waren zu Beginn nur an junge, weibliche Personen gerichtet, die ein katholisches oder evangelisches Glaubensbekenntnis vorzuweisen hatten. Immer mehr Träger der Freien Wohlfahrtspflege schafften ab den 1960er-Jahren Angebote im Rahmen eines freiwilligen sozialen Dienstes, welche auch ohne die Zugehörigkeit zu einer christlichen Glaubensgemeinschaft angetreten werden konnten. Im Jahr 1964 wurde offiziell das Gesetz zur *Förderung eines Freiwilligen Sozialen Jahres* bewilligt. In ihm wurden die einzelnen Bedingungen und Ansprüche an die ausführenden Träger und Einrichtungen, sowie die Anforderungsprofile der freiwilligen Personen, die einen Dienst ableisten wollen, gesetzlich festgelegt (Huth 2015, S. 17). Ein FSJ kann von jungen Erwachsenen geleistet werden, die ihre Schulpflicht erfüllt und das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Wie auch andere Jugendfreiwilligendienste orientiert sich das FSJ an den gesetzlichen Bestimmungen des Jugendfreiwilligendienstgesetzes. Die Träger für den Freiwilligendienst in Deutschland sind unter anderem Religionsgemeinschaften und Wohlfahrtsverbände (Holste-Flinspach 2019, S. 432). Mit Beginn der 1970er Jahre, vollzog sich auch ein Wandel im Personenkreis, der ein FSJ absolvieren wollte. Waren zu Beginn vor allem junge weibliche berufstätige Personen die Zielgruppe, bekundeten nun vermehrt junge Menschen, die das Abitur abgelegt hatten, ihr Interesse. Diese wollten das Jahr, welches ihnen zwischen der schulischen Ausbildung und der Berufsausbildung zu Verfügung stand, für einen freiwilligen sozialen Dienst nutzen. Nachdem unterschiedliche Pilotprojekte in Baden-Württemberg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein durchgeführt wurden, kam es zur Einführung des Freiwilligen Ökologischen Jahres (FÖJ) in allen deutschen Bundesländern (Stemmer 2009, S. 12). Das FÖJ, welches 1993 unter eigenen gesetzlichen Bestimmungen eingeführt wurde, konnten im Jahr 2002 mit alle anderen Jugendfreiwilligendienste in dem *Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres und anderer Gesetze* vereinigt werden. Das *Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten* aus dem Jahr 2008 löste das sechs Jahre zuvor geschlossene Gesetz ab und regelt seitdem die Jugendfreiwilligendienste (Huth 2022, S. 9).

Seit dem Beginn der freiwilligen Dienste, fanden stetig Neuerungen statt. Diese Veränderungen hatten vor allem mit den Entwicklungen am Arbeitsmarkt, im

Sozialbereich und mit einer möglichen Neuorientierung in Bezug auf die allgemeine Wehrpflicht zu tun. Über die Jahre interessierten sich immer mehr junge Menschen für einen freiwilligen Dienst, was in der Anzahl der Bewerber:innen ersichtlich wird. So wurde am 14. April 2005 vom Deutschen Bundestag die Bundesregierung dazu aufgefordert, die Förderung von Jugendfreiwilligendiensten voranzutreiben, sowie die Zahl der Einsatzplätze für Freiwillige bei den Trägern zu erhöhen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 5). Mittlerweile gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten sich durch freiwillige Dienste in Deutschland sozial zu engagieren. Alle Freiwilligendienste, das Freiwillige Soziale Jahr, das Freiwillige Ökologische Jahr, der Bundesfreiwilligendienst und der Internationale Jugendfreiwilligendienst sind Bildungsdienste. So wurde in der neuen Fassung des Jugendfreiwilligendienstgesetzes, welches am 16. Mai 2008 veröffentlicht wurde, festgesetzt, dass alle Jugendfreiwilligendienste einen Bildungsauftrag verfolgen (Nugel et al. 2014, S. 9).

3.2. Formen sozialer Dienste

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es eine Vielzahl an freiwilligen Sozialdiensten. Um die Entwicklung dieser verstehen zu können, muss auf verschiedene geschichtliche Aspekte eingegangen werden. Deswegen wird in *3.2.1. Wehrpflicht und Zivildienst* die Geschichte des größten Pflichtdienstes der Nachkriegszeit erläutert und wie sich der Verlauf in Deutschland schon davor gestaltet hat gezeigt. Es wird in diesem Unterkapitel auch der Wehrrersatzdienst, der Zivildienst, genauer betrachtet, welcher für das Thema der Masterarbeit von besonderer Bedeutung ist, da es sich bei ihm um einen Pflichtdienst handelte, der gesetzlich geregelt war. In Kapitel *3.2.2. Bundesfreiwilligendienst* wird sich auf den genannten Freiwilligendienst bezogen. Es wird dargelegt, welche Voraussetzungen von Interessent:innen und Anbieter:innen erfüllt werden müssen, welche Einsatzmöglichkeiten und Einsatzgebiete angeboten werden und welche Grenzen es für die Menschen gibt, die einen freiwilligen Dienst leisten wollen. Vorab wird erklärt, weshalb diese Auswahl an sozialen Diensten getroffen wurde: Der Wehrrersatzdienst beziehungsweise der Zivildienst war der erste soziale Dienst, der in Deutschland eingeführt wurde. Da es sich bei ihm um einen Pflichtdienst, der nur für junge Männer angeboten wurde, handelte, stellen die Zahlen und Daten die erste Bezugsquelle dar, wenn stereotype Geschlechterrollen analysiert werden möchten. Der Bundesfreiwilligendienst wurde als Freiwilligendienst

herangezogen, da er auf der Basis der Freiwilligkeit beruht, aber, als ein Ersatzdienst für den Zivildienst konzipiert wurde. Daher ist es hier besonders interessant, wie sich die Öffnung vorrangig auf das Geschlecht ausgewirkt hat.

3.2.1. Wehrpflicht und Zivildienst

Im Jahr 1956 wurde in Deutschland die Wehrpflicht für junge Männer eingeführt (Schneider 2003, S. 604). Die Tradition zur Wehrpflicht kann im Verlauf der deutschen Geschichte immer wieder, wenn auch mit Unterbrechungen, als eine bewährte Maßnahme zur Rekrutierung angesehen werden. Es war gesellschaftlich klar: Um die eigene Sicherheit gewährleisten zu können, muss dafür ein gesellschaftlicher Beitrag geleistet werden – wie selbstverständlich konnte mit dieser Annahme die Wehrpflicht als ein staatlicher Pflichtdienst einfach durchgesetzt werden. Immer an den Anforderungen und Ansprüchen der jeweiligen Zeit orientiert, veränderten sich Techniken und die damit verbundenen Maßnahmen für Kampfeinsätze und für Wehrleistungen. Diese Veränderungen waren auch an die Inhalte der Wehrpflicht und an die Voraussetzungen gekoppelt, die von Männern erfüllt werden mussten. Die rechtlich festgesetzte Altersgrenze für die Ableistung des Wehrdienstes ist nicht in den Anfängen der Wehrpflicht verortet. In der germanischen Geschichte ist die Wehrpflicht als eine Überzeugungstat und als ein Recht der Ehre eines freien Mannes zu verstehen. Bauern und Handwerker bildeten das Volk ab, welches den Wehrdienst ableistete, da es keine bestimmte Organisation zu dieser Zeit gab, die dafür verantwortlich war. Diese Berufsgruppen verfügten über die zur damaligen Zeit modernsten Geräte zur Abwehr und konnten damit optimal als Infanterie eingesetzt werden. Eine Änderung trat im 8. Jahrhundert ein. Durch die Einführung der Lehnkriegsverfassung nahmen Panzerreiter den Platz der Bauern und Handwerker ein. Im 15. Jahrhundert wurden die Panzerreiter von den Söldnerheeren abgelöst, da diese dem Obristen oder Feldhauptmann angehörten und nicht dem Landesherren unterstellt waren. Die Wehrpflicht der Bauern und Bürger war aufgrund dieser Neuerungen hinfällig. Der negative Aspekt an den verpflichteten Söldnern war allerdings, dass diese Männer nur für den Kriegsdienst geordert und nach der Beendigung des Krieges nicht weiter benötigt wurden, also im wortwörtlichen Sinne ausgedient hatten. Wie der dreißigjährige Krieg zeigte, konnte die Sicherung mit Söldnerheeren nicht die gewünschte Absicherung schaffen. Zudem konnten die Begehren der absolutistischen Landesfürsten nur durch Heere aus Söldnern nicht

ausreichend durchgesetzt werden. Aufgrund dessen wurden stehende Heere rekrutiert. Auch in Preußen bestanden diese mehrheitlich aus Söldnern und wurden mit anderen Personen, die auch im Ausland angeworben wurden, zusammengeführt. Dieses Heer, welches durch eine Verpflichtung den Fürsten unterstellt war, stellte für den jeweiligen Fürsten sein wichtigstes Mittel der Macht dar. Unter Friedrich Wilhelm I wurde im Jahr 1733 in Preußen eine allgemeine und rechtlich geregelte Wehrpflicht eingeführt. Familien, die über hohe finanzielle Mittel und viele Güter verfügten, konnten ihre Söhne aber freikaufen. Die allgemeine Wehrpflicht wurde in Preußen offiziell am 09. Februar 1813 für die Kriegsdauer durch einen königlichen Erlass eingeführt. Das deutsche Kaiserreich, welches unter der Führung von Preußen 1871 gegründet wurde, setzte auch bei sich die allgemeine Wehrpflicht fest. Die rechtlichen Bedingungen waren auch dort noch zum Vorteil für Menschen aus dem Adel formuliert, welche gesetzlich von einer Wehrpflicht ausgenommen waren. Das Ende des Ersten Weltkrieges führte zu einer Abschaffung der allgemeinen Wehrpflicht. Durch die im Friedensvertrag von Versailles festgelegten Vereinbarungen wurde das Gesetz zum 21. August 1920 erlassen und die Pflicht somit beendet. Erst knapp 15 Jahre später, am 16. März 1935, wurde das Gesetz über den Aufbau der Wehrmacht eingeführt und mit ihm auch die allgemeine Wehrpflicht wieder gesetzlich verankert (Pooch 1988, S. 1–2). In Deutschland gab es bis 1945 nicht das Recht, wie in anderen Staaten, den Kriegsdienst zu verweigern. Alle möglichen Ausnahmen, sich einem Militärdienst zu entziehen, wurden schon im Jahr 1867 im gesamten deutschen Gebiet entkräftet. Im Kaiserreich wurde das Verweigern des Wehrdienstes als Strafhandlung gesehen. Personen, die Gewissensgründe für ihre Ablehnung nannten, erhielten die Chance, einen Sanitätsdienst abzuleisten. Während des Ersten Weltkrieges kam es jedoch zu enormen Problemen, weil es eben keine rechtliche Absicherung für eine Kriegsdienstverweigerung gab. Als Ergebnis wurden die Verweigerer durch Militärgerichte zu langjährigen Haftstrafen verurteilt. Auch war die Einweisung in eine dem Militär angehörende Psychiatrie keine Seltenheit. Dies geschah, da das Verhalten der verweigernden Personen als sozialpathologisch angesehen wurde. Innerhalb der letzten Kriegsmonate wurden zudem Erschießungen von Kriegsdienstverweigerern vollzogen. Mit der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten kam es für Kriegsdienstverweigernde zu weiteren Verschlechterungen ihrer Situation. Wer in der Zeit des Krieges den Dienst verweigerte, wurde zum Tode verurteilt. Es sind keine Zahlen über die Anzahl an Deutschen, die aufgrund dessen ihr Leben verloren haben,

erfasst. Sie wurden von der Nationalsozialistischen Militärjustiz zu den weit gefassten Strafbeständen von *Desertion* und *Wehrkraftersetzung* gezählt. In Schätzungen wird davon ausgegangen, dass rund 20.000 Soldaten und Zivilisten auf der Grundlage einer der genannten Strafbestände getötet wurden. Die Evangelische und Katholische Kirche verurteilten Mitglieder ihrer Kirchengemeinschaft scharf, die sich gegen einen Kriegsdienst aussprachen. Die christlichen Kirchen bekräftigten zudem die Verfolgung von Verweigerern (Bernhard 2005, S. 11–12).

Nachdem Deutschland am 08. Mai 1945 bedingungslos kapitulierte, verlor das Land die Souveränität und wurde unter den Besatzungsmächten aufgeteilt. Als ein Ergebnis der Potsdamer Konferenz wurde auch der Beschluss gefasst, Deutschland zu entmilitarisieren und die Abrüstung voranzutreiben. Diese Vereinbarungen führten auch zum Ende der bis dahin in Deutschland praktizierten allgemeinen Wehrpflicht (Pooch 1988, S. 2). Zum 23. Mai 1949 wurde in der Bundesrepublik Deutschland das neue Grundgesetz eingeführt. Auch wenn eine militärische Aufrüstung der Republik nicht angesetzt war, so wurden doch diesbezügliche einige Gesetze festgelegt. Eine wichtige Neuerung fand besonders in Bezug auf den Zwang zu einem Kriegsdienst statt. Es wurde gesetzlich geregelt, dass keine Person unter Zwang gegen ihre Überzeugung zu einem Militärdienst einberufen werden darf. Diese und weitere Regeln wurden trotz enormer politischer Veränderungen über Jahrzehnte hinweg weitergeführt und beibehalten (von Bredow 2008, S. 107–108). Die ersten „Einberufungen zur Bundeswehr erfolgten [...] im Jahr 1957“ (Seidler und Reindl 1971, S. 29). Über eine Rekrutierung von Frauen wurde zuvor nur in Diskussionen gesprochen, aber sie wurde nicht weiter konkretisiert. Männer wurden standardmäßig als geeignet für einen Militärdienst angesehen, ohne dass sich darüber besprochen wurde. Die erste Sitzung des Rechts- und Verfassungsschutzes am 9. Februar 1954 mit dem Themenschwerpunkt über einen Frauendienst mit Waffe befasste sich mit der Frage, wie und ob weibliche Personen von einer Wehrpflicht befreit werden könnten. Mit den entsprechenden Geschlechtsstereotypen, die zu der damaligen Zeit vorherrschten, wurde seinerzeit begründet, dass die Befreiung von Frauen vom Wehrdienst von der Gesellschaft erwünscht sowie *natürlich* und eine Selbstverständlichkeit sei. Als häufiges Argument wurde in den Reden aufgeführt, dass es wichtig sei, Frauen als Mütter nicht mit diesen Aufgaben konfrontieren zu müssen. Kurze Zeit darauf wurde in Art. 12 GG von 1956 die Möglichkeit für Männer

zu einem Wehrdienst und das Wehrdienstverbot für Frauen festgelegt. Diese Gesetzesfassung entsprach der Geschlechtertrennung des Westdeutschlands der 1950er und 1960er Jahre, welches als Grundlage die geschlechterideologischen Theorien des 19. Jahrhunderts verwendete (Klein 2012, S. 170–171). Im Januar 1960 konnte nach beinahe neun Jahren der umfangreichen Erstellung eines Konzepts durch die Gesetzgebung, die zuständigen Ministerien und eine Reihe von Organisationen, Expert:innen und Verbänden das *Gesetz über den zivilen Ersatzdienst* verabschiedet werden. Unter der Adenauer-Regierung wurde zunächst auf der Grundlage sehr vager Anfangsideen ein stark etatistischer Zivildienst nach dem Vorbild skandinavischer Länder entworfen. Vom Parlament wurde dieser Entwurf aber nicht näher in Betracht gezogen und ein Zivildienst mit angloamerikanischen Zügen angestrebt. Ein separates Gesetz, welches einen Ersatzdienst zur Wehrpflicht regelt, sollte eigentlich nicht verfasst werden. Hier machte sich die Regierung unter Adenauer auch Gedanken über ein Gesetz, das einen umfassenden Pflichtnotdienst auf nationaler Ebene für weibliche und männliche Personen vorsieht. Dieser Gesetzentwurf befand sich zu dieser Zeit in der Planung und sollte dem folgenden Wehrgesetz als Ergänzung beigelegt werden. Seit 1949 überlegte das deutsche Bundesinnenministerium, da sich der Kalte Krieg immer weiter zuspitzte und Deutschland im Ernstfall für einen dritten Weltkrieg vorbereitet sein wollte, wie Kriegsdienstverweigernde im Landesinneren durch zivile Mittel Unterstützung leisten könnten. Als konkrete Maßnahmen wären darunter Dienste in den Ambulanzen, passiver Luftschutz und die Erhaltung der medizinischen Versorgung gefallen. Daher gerieten schnell die Kriegsdienstverweigerer in den Fokus, da für diese sowieso noch nach Einsatzmöglichkeiten gesucht wurde. Dieser Lösungsansatz hätte den Vorteil, dass in der öffentlichen Wahrnehmung Kriegsdienstverweigernde nicht mehr als eine gesonderte Gruppe wahrgenommen werden würden (Bernhard 2005, S. 33–34). „Eine komplementäre Konsequenz einer demokratischen Legitimation von Streitkräften bildet[e damit] insbesondere das Recht auf Kriegsdienstverweigerung“ (Werkner 2011, S. 44). Gesetzlich festgelegt wurde nun, dass Kriegsdienstverweigernde anstatt eines Wehrdienstes einen Zivildienst als einen Ersatzdienst außerhalb der Bundeswehr leisten müssen. Die Pflicht eines Wehrdienstes, Zivildienstes und Grenzschutzdienstes war aber der Wehrpflicht unterstellt. Als Hauptpflicht war die Wehrdienstpflicht anzusehen, die Grenzschutzdienstpflicht und Zivildienstpflicht wurden als Ersatzpflichten angeboten (Pooch 1988, S. 27).

Die genaue Planung des Zivildienstes übernahm schlussendlich das Verteidigungsministerium unter der Leitung von Franz Josef Strauß. Die zuvor angestrebte Ausrichtung nach einem angloamerikanischen Modell wurde von den beteiligten Ministerien nun aber mit der Begründung, dass die Arbeit dann nicht schwer genug sei, abgelehnt. Stattdessen nahmen sich die Entscheidungstragenden die etatistischen kontinentaleuropäischen Modelle zum Vorbild. Es war ihnen wichtig, dass die Aufgaben der Zivildienstleistenden starke körperliche Beanspruchung erforderten und gleichzeitig auch gefährlich sind. Als passende Tätigkeitsbereiche wurden der passive Luftschutz, die Katastrophenhilfe und der Bergbau eingestuft. Die Arbeiten in diesen Bereichen hatte zuvor der Reichsarbeitsdienst übernommen. Um die jungen Männer von einem Zivildienst abzuschrecken, sollten sie Arbeitsuniformen tragen und gemeinsam mit anderen Zivildienstleistenden in Lagern untergebracht werden, damit auf Gruppen zugegriffen werden konnte, die aus bis zu 150 Männern bestanden. Diese Gruppengröße hatte auch der Reichsarbeitsdienst. Auch plante das Innenministerium zu Beginn die Übernahme der Bezeichnung anstelle des Begriffs *Zivildienst*. Noch bevor der Entwurf der Regierung fertiggestellt werden konnte, kam es zu essentiellen Änderungen. Die Gleichstellung von Zivildienst- und Wehrdienstleistenden war aus rechtlicher Sicht gesetzeswidrig. Ausführungsbestimmungen, die sich für das Militär begründen ließen, seien nicht automatisch auch für den Zivildienst anwendbar. Dies sei nicht möglich, da der Wehersatzdienst einen zivilen Auftrag verfolgt. Im weiteren Verlauf änderte sich auch wieder die Zuständigkeit für den Wehersatzdienst. Anstatt des Verteidigungsministeriums übernahm das Arbeitsministerium die weiteren Entwürfe. Zwischen 1958 und 1959 wurde in 14 Sitzungen der Zivildienst-Problematik noch einmal Raum gelassen. Dieses Mal wurde sehr sorgfältig vorgearbeitet. Es fand eine genau Auseinandersetzung mit den Zivildienstregelungen im Ausland statt, zudem wurden die Ansichten und Meinungen von Gewerkschaften, Kirchen, Verbänden von Kriegsdienstverweigerern und Wohlfahrtsverbände mit einbezogen. Als Tätigkeitsbereiche wurden vom Bundestag die Dienste in Heil-, Pflege- und Krankenanstalten festgelegt. Darunter fielen Hilfstätigkeiten bei pflegerischen Arbeiten und unterstützende Tätigkeiten bei technischen und wirtschaftlichen Arbeiten in den Sozialbetrieben. Ein Einsatz für die Katastrophenhilfe wäre nur im äußersten Ernstfall notwendig gewesen (Bernhard 2005, S. 35–39). Als wehrpflichtig wurden alle Männer angesehen, die ihr 18. Lebensjahr vollendet hatten und per Definition des deutschen

Grundgesetztes Deutsche sind (Pooch 1988, S. 7). Als Definition für die allgemeinen Wehrpflicht kann folgende herangezogen werden:

„Alle deutschen Männer sind ohne Rücksicht auf ihre Herkunft, Weltanschauung und gesellschaftliche Stellung verpflichtet, die Bundesrepublik Deutschland zu verteidigen und sich dafür ausbilden zu lassen[.] [...] Ausnahmen von der Verteidigungspflicht und von der Erfüllung der Wehrpflicht sind durch besondere gesetzliche Bestimmungen geregelt. Sie führen *nicht* zu einer Ausnahme von der Wehrpflicht“ (Pooch 1988, S. 8).

Wie lange der Grundwehrdienst dauerte, wurde im Verlauf der Zeit immer wieder abgeändert und wirkte sich auch auf die Länge des Zivildienstes aus. Die Wehrdienstpflicht betrug in den Jahren von 1956 bis 1961 12 Monate, zwischen 1962 bis 1971 wurde sie auf 18 Monate erhöht, während sie 1972 bis 1985 wieder gekürzt wurde und 15 Monate lang abgeleistet werden musste. 1986 bis 1988 fand wieder eine Verlängerung auf 18 Monate statt. Zwischen 1989 und 1990 waren es 15 Monate, 1990 bis 1995 12 Monate, 1996 bis 2001 10 Monate und seit Januar 2002 betrug die Wehrpflicht nur noch neun Monate. Die Frage, weshalb so häufig Abänderungen in der Dauer stattfanden, kann in seltenen Fällen auf einen Wandel in außenpolitischen Diskursen zurückgeführt werden, öfter auf Druckverhältnisse im innenpolitischen Rahmen, aber nur äußerst selten auf militärische Gründe. Dies kann in Maßen als legitim gesehen werden, aber entkräftet dabei Argumentationen, die einen militärischen Nutzen über eine *angemessene* Wehrdienstdauer erklären (von Bredow 2008, S. 150–151). In der Regel dauerte der Zivildienst länger als der Grundwehrdienst – knapp ein Drittel länger. Wurde er vor dem 01. Juli 1989 angetreten, so waren es 20 Monate, danach sollte er 24 Monate betragen. Die Begründung für die längere Dauer war, dass es sich bei einem Grundwehrdienst um eine Wehrdienstverpflichtung handelt, die im Frieden zu leisten ist und die Personen nach der Beendigung noch zu einigen weiteren Wehrübungen herangezogen werden. Zudem standen die Grundwehrdienstleistenden unter einer einjährigen Verfügungsbereitschaft und mussten Teile ihrer Ausrüstung im Privaten unterbringen und pflegen, was bei Zivildienstleistenden entfiel. Ein nicht unerheblicher Grund dafür, dass der Zivildienst länger als der Grundwehrdienst dauerte, war die Tatsache, dass es keine Möglichkeit gab, zwischen den Pflichtdiensten zu wählen, da die Grundlage gegen einen Wehrdienst und für einen Zivildienst alleine die Gewissensentscheidung war. Da es

nur sehr schwierig und nicht vollkommen möglich war, diese Entscheidung zu überprüfen, wurde die längere Dauer als ein weiterer Beweis dafür angesehen, dass es sich um eine Gewissensentscheidung handelte (Pooch 1988, S. 75–76). Die Verlängerung des Zivildienstes auf 24 Monate, die im Jahr 1989 schon festgelegt wurde, wurde aber aufgrund der Deutschen Einheit und einer entspannten Lage in der Sicherheitspolitik verworfen und zurückgezogen. Anstelle einer Verlängerung wurde der Zivildienst 1990 auf 15 von zuvor 20 Monaten Dienstzeit reduziert. In der Mitte der 1990er-Jahre fand eine weitere Verkürzung statt und er betrug nur noch 13 Monate, 2000 wurde er nochmal auf 11 Monate verkürzt. Zum 01. Januar 2002 wurde der Zivildienst dann auf eine Dauer von 10 Monaten herabgesetzt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002, S. 38).

Nachdem die Diskussionen und Gesetzesregelungen zum zivilen Ersatzdienst 1960 in einem Gesetz festgeschrieben wurden, konnten erstmalig ein Jahr darauf Wehrdienstverweigerer in karitativen und sozialen Einrichtungen eingesetzt werden. Jedoch kam es bis Ende 1970 zu erheblichen Problemen in der Umsetzung des Dienstes. So konnten von den 45.110 anerkannten Zivildienstleistenden schlussendlich nur 11.850 von ihnen eingesetzt werden. Dies war der Tatsache geschuldet, dass für die restlichen von ihnen keine Plätze in den Organisationen zur Verfügung standen. Als Resultat aus den eindeutigen Schwächen des Kriegersatzdienstes wurde von der Bundesregierung eine neue Position für den Zivildienst geschaffen, die sich einzig und alleine mit dessen Belangen beschäftigen sollte. Im März 1970 nahm sich Hans Iven, ehemaliger SPD-Bundestagsabgeordneter, dem Amt an. Sein Plan war es, für die Zivildienstleistenden neue Einsatzorte zu schaffen und sie beispielsweise für Krankentransporte einzusetzen (Seidler und Reindl 1971, S. 29–30). Im Verlauf der Zeit entwickelte sich der Zivildienst von einem Ersatzdienst zu einem wichtigen Bestandteil der Gesellschaft. Die jungen Männer engagierten sich in verschiedenen sozialen Einrichtungen und dem Natur- und Umweltschutz und übernahmen mit diesen Aufgaben einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Miteinander. Es wird angenommen, dass der Wehersatzdienst auch zur demokratischen Sozialisation der Zivildienstleistenden beitragen konnte. Durch den sozialen Austausch erwarben sie beispielsweise Schlüsselkompetenzen und entwickelten ihre Persönlichkeit durch das erworbene Wissen, Fertig- und Fähigkeiten weiter. Auch im Hinblick auf Geschlechternormen wird dem Zivildienst ein

positiver Lerneffekt zugeschrieben (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 1). Die deutschen Bundesbürger:innen hatten in Umfragen eine sehr ähnliche Einstellung und Meinung zum Thema allgemeine Wehrpflicht: Zwischen 1997 und 2010 zeigten Befragungen, dass immer 68 bis 80 Prozent von ihnen einem Pflichtdienst zustimmten. Vor die beiden Alternativen gestellt, ob eine allgemeine Wehrpflicht beibehalten werden oder komplett abgeschafft werden sollte, befürworteten zwei von drei Personen bis ins Jahr 2009 die Aufrechterhaltung des Pflichtdienstes (Werkner 2011, S. 44). In den letzten Jahren, bevor die Wehrpflicht für Männer gesetzlich ab 2011 in der Bundesrepublik Deutschland ausgesetzt wurde, gab es viele Kontroversen darüber – jedoch nicht aufgrund der geschlechtlichen Bestimmungen. Überraschenderweise forderte der Verteidigungsminister der Schwarz-Gelben-Koalition im Jahr 2010 im Rahmen der Bundeswehrreform die Aussetzung des Pflichtwehrdienstes. Bis zu diesem Zeitpunkt waren die Christlich Demokratische Union und die Christlich-Soziale Union entschlossen, die Pflicht aufrechtzuerhalten. Sehr unerwartet stimmten die Parteimitglieder, nach großem Widerstand, für die Erlassung eines entsprechenden Gesetzes (Klein 2012, S. 174). Am 01. Juli 2011 wurde die Wehrpflicht-Aussetzung in Deutschland offiziell eingeführt. Diese gesetzliche Bestimmung wirkte sich erheblich auf die institutionelle Zusammenarbeit zwischen dem Sozialstaat, den Sicherheitsinteressen und dem Gemeinwohl aus (Anheier et al. 2012, S. 4). Mit dem Ende der allgemeinen Wehrpflicht endete auch der Zivildienst für Männer in der Bundesrepublik Deutschland.

3.2.2. Bundesfreiwilligendienst

Der Bundesfreiwilligendienst wurde im Jahr 2011 in der Bundesrepublik Deutschland eingeführt. Es ist der erste Freiwilligendienst der es auch Personen, die älter als 27 Jahre sind, ermöglicht, sich über einen Dienst zu engagieren, der gesetzlichen Regelungen unterstellt ist (Rundel 2015, S. 27). Es kam immer wieder zu Gesprächen darüber, die Altersgrenze von Freiwilligendiensten flexibler zu gestalten. Als Argumentationspunkte wurden in den Diskussionen besonders der demographische Wandel und der damit verbundene unumgängliche Einbruch der Anzahl von Jugendlichen und jungen Menschen, die sich freiwillig engagieren werden, zum anderen das hohe ungenutzte Verfügungspotenzial von älteren Menschen, die sich gesellschaftlich und sozial einsetzen möchten, genannt. Als Pilotprojekt wurde daraufhin im Jahr 2005 ein generationsübergreifender Freiwilligendienst initiiert. Aus

diesem entstand zwischen den Jahren 2009 und 2011 ein in ganz Deutschland gültiger Freiwilligendienst für alle Generationen. An diesem offenen Freiwilligendienst nahmen über 8.000 Menschen teil, von denen 64% über 50 Jahre alt waren. Die Erfahrungswerte, die durch die zwei Projekte gesammelt werden konnten, schafften Grundsätze zur Diskussion für den Bundesfreiwilligendienst und dessen Grundlagen, zu denen er eingeführt werden sollte. Einen besonders wichtigen Punkt stellte die wöchentliche Arbeitszeit in den Dienststellen dar. Einerseits gab es die Forderung nach einer Tätigkeitsdauer von mindestens 20 Wochenstunden, welche eine Abgrenzung des BFD zu anderen zeitlich intensiven Diensten ersichtlich machen sollte, zudem sollte damit auch die Charakteristik eines Dienstverhältnisses verdeutlicht werden. Andererseits war der Wunsch danach da, eine niedrigere Stundenanzahl zu bewilligen, da die beiden vorangegangenen Programme hervorhoben, dass speziell Menschen ab 50 Jahren meisten verpflichtende Aufgaben im Privaten und in der Familie haben und sich deswegen nicht auf eine weitere verpflichtende Tätigkeit in diesem zeitlichen Rahmen einlassen wollen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2015, S. 24). Zum 01. Juli 2011 startete in Deutschland der Bundesfreiwilligendienst als Ersatzdienst für den vorherigen Zivildienst (Deutscher Bundestag 2015, S. 1). Der Beginn des BFD ist an das Ende der allgemeinen Wehrpflicht gebunden. Mit seiner Einführung sollten die befürchteten negativen Folgen, die die Wehrpflicht-Aussetzung nach sich zieht, eingegrenzt werden. Vor allem in den Einsatzfeldern der Pflege und des Gesundheitswesens, aber auch im Unfall- und Katastrophenschutz wurde mit weitreichenden Konsequenzen gerechnet. Pro Jahr fehlten den Einrichtungen und Organisationen nun knapp 90.000 Männer, die zu einem Zivildienst einberufen worden waren. Das entsprach in etwa 65.794 zivildienstlichen Arbeitsverhältnissen pro Monat. Die Planung des BFD sah 35.000 Einsatzplätze vor, die für die Dauer von einem Jahr belegt werden können. Eine Neuerung, die den neuen Dienst von dem zuvor bekannten Zivildienst unterscheidet, ist, dass er sich sowohl an männliche als auch an weibliche Personen richtet. Zudem können auch Menschen, die aus dem Ausland kommen, einen BFD absolvieren. Die Freiwilligen müssen aber die verpflichtende Schulzeit abgeschlossen haben, bevor sie starten können. Orientiert an den Regelungen der Jugendfreiwilligendienste erhalten die Dienstleistenden ein Taschengeld, sind sozialversichert, können eine unentgeltliche Unterbringungsmöglichkeit sowie Verpflegungen erhalten und ihnen wird, wenn nötig,

Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt. Das Taschengeld wurde zu Beginn des BFD auf maximal 336 Euro pro Monat festgelegt. Zudem wurde gesetzlich festgehalten, dass der BFD einer arbeitsmarktneutralen Gestaltung unterliegt, außerdem müssen die Freiwilligen von Pädagog:innen begleitet werden, um den Grundsatz des lebenslangen Lernens umzusetzen (Anheier et al. 2012, S. 4).

Die BFD-Einsatzstellen müssen zuerst anerkannt werden, bevor sie Freiwillige annehmen dürfen. Die Zuständigkeit für die Anerkennungsverfahren hat dabei die jeweilige Bundesbehörde. Zum Start im April 2011 wurden alle Einsatzstellen, die zuvor auch im Zivildienst anerkannt waren, automatisch in den BFD überführt. Die Aufgaben der Beschäftigungsstellen liegen in der persönlichen Betreuung und der fachlichen Anleitung der Dienstleistenden (Huth 2015, S. 20). Die Anzahl an Einsatzstellen im BFD sind besonders hoch in der Kinder- und Jugendhilfe, dort sind es knapp 33 Prozent, gefolgt von der Behindertenhilfe mit 10 Prozent, in stationären Pflegeeinrichtungen und im Kulturbereich sind es 9 Prozent und im Sport- und Schulbereich jeweils 6 Prozent. Der Natur- und Umweltschutz bietet 11 Prozent der Plätze für Freiwillige an. Die Bereiche des Zivil- und Katastrophenschutzes, der Rettungsdienst, die Politik, die Sucht- und Drogenhilfe und die Psychiatrie sind eher wenig stark repräsentiert (Wagner 2015, S. 69). Der BFD ist auf die Dauer von einem Jahr ausgelegt. Es ist aber auch möglich, zu verkürzen oder zu verlängern, eine Mindestdauer von sechs Monaten wird dabei jedoch vorausgesetzt. Die Höchstdauer sind 18 Monate, wobei es durch die Vorlage eines speziellen Pädagogikkonzeptes zu einer Verlängerung bis höchstens 24 Monate kommen kann. Es besteht die Möglichkeit in einzelnen Blöcken, die dabei einen Mindestumfang von drei Monaten haben müssen und durch eine Vereinbarung mit den Trägerstellen geregelt sind, sowie unter Bezugnahme eines Pädagogikkonzeptes, einen BFD auf dieser Basis leisten zu können. Wie andere Freiwilligendienste ist auch der BFD auf einem Vollzeitkonzept aufgebaut. Für Menschen, die das 27 Lebensjahr vollendet haben, gibt es aber die Option, ihren Freiwilligendienst in Form einer Teilzeitanstellung von mindestens 20 Wochenstunden auszuüben (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2016b, S. 20). Zu den Neuerungen des BFD gehört auch, dass er sich durch zwei unterschiedliche Strukturen auszeichnet: Einerseits ist er in den Anforderungen des Zivildienstes verortet. Durch die neue Verordnung ist es jetzt aber auch möglich, dass Einrichtungen, die dem Staat angehören, den Freiwilligen Möglichkeiten bieten,

bei ihnen ihren Freiwilligendienst zu starten. Andererseits setzt der BFD auch an den Jugendfreiwilligendiensten an, welche durch die unterschiedlichen Organisationsysteme und ein spezielles Bildungsangebot etabliert sind. Da noch nicht gesagt werden konnte, inwieweit der Bundesfreiwilligendienst vom Staat gesteuert wird, waren Personen, die sich mit Freiwilligendiensten befassen, zu Beginn skeptisch. Auch die mediale Repräsentation des BFD war zu seinem Start eher negativ konnotiert (Haß und Beller 2015, S. 22–23). Wie das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (2021, S. 6) in seiner Broschüre erläutert, sei es das Ziel des Bundesfreiwilligendienstes „einen bereichernden Freiwilligendienst zu ermöglichen, deswegen stünden die Wünsche und Interessen von Freiwilligen und Einsatzstellen im Vordergrund. Es soll bewusst möglichst wenig staatliche Vorgaben geben, um individuelle passgenaue Lösungen vor Ort zu ermöglichen“ (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben 2021, S. 6).

4. Methodischer Zugang

Bei der vorliegenden Masterarbeit soll anhand vorhandener Literatur und Statistiken eine Verknüpfung mit Aspekten der Gender Studies stattfinden. Dabei ist es essentiell, über die zuvor dargelegten theoretischen Zugänge einen möglichen Zusammenhang herausarbeiten zu können. Es wird daher die Auswahl der verwendeten Literatur erklärt und beschrieben, wie das statistische Material zugänglich gemacht wurde. Über das Konzept der hegemonialen Männlichkeit wird in den folgenden Kapiteln analysiert, wie gesellschaftliche Strukturen verpflichtende und freiwillige Dienste beeinflussen und welche möglichen Auswirkungen sich dabei auf Care-Berufe ergeben.

4.1. Auswahl der Literatur

Als Bezugsquellen für die Literatur wurden die Universitätsbibliothek Wien, die online Suchmaschine Google Scholar, die Bundesagentur für Arbeit sowie das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verwendet. Durch diese Vielzahl an Möglichkeiten konnte ein großer Stamm an Quellen und Statistiken für die Bearbeitung generiert werden. Die Suchbegriffe, nach denen im Verlauf der Vorarbeiten recherchiert wurde, sollten die Quellen eingrenzen. Wehrdienst, Zivildienst, hegemoniale Männlichkeit, Lohnarbeit, Care-Arbeit, Gender Pay Gap, Geschlechterverhältnisse, Hegemonie, Wehrpflicht in Deutschland und Freiwilligendienste stellten die Hauptbegriffe für die Suche dar. Wie zuvor bereits verdeutlicht, war eine der größten Herausforderungen, den Verlauf zwischen den Jahren 1961 bis 2011 für den Zivildienst zeitlich korrekt zu dokumentieren. Es wurden besonders viele Daten über die Repräsentation von weiblichen Personen im Beruf gefunden. Forschungen zu männlichen Personen sind hier kaum vorhanden. Die Auswahl des genutzten Materials wurde über die verschiedenen theoretischen Zugänge klassifiziert. Dabei fand eine Kategorisierung nach Themenschwerpunkt statt, wobei es in den Beiträgen immer wieder zu Überschneidungen kam. Da die gesamte Literatur einen Gender Zugang hat, musste sie durch Unterkategorien zugeteilt werden.

Die verwendete Literatur wurde anhand unterschiedlicher Faktoren ausgewählt. Zum einen war es wichtig, auf fundierte wissenschaftliche Quellen zuzugreifen, die sich mit Zivildienst und Bundesfreiwilligendienst im weiteren, aber vor allem mit geschlechtlichen Aspekten im speziellen, beschäftigen. Ein weiterer Ansatzpunkt war

die Aktualität der Literatur. Es stellte sich als besonders schwierig heraus, geeignete aktuelle Quellen zum Thema *Zivildienst in der Bundesrepublik Deutschland* ausfindig zu machen, da seine Aussetzung vor mehr als 11 Jahren stattgefunden hat. Dies kann als Erklärung für die schlechte Quellenlage seitdem herangezogen werden. Die meiste Literatur, die zum Thema Wehrpflicht und Wehrrersatzdienst erhältlich ist, ist 10 Jahre alt, oder älter. Daher musste hierbei vor allem darauf geachtet werden, die korrekten Zahlen und Fakten über den bis 2011 gültigen Pflichtdienst heranzuziehen. Quellen, die als Bezugsquellen das *Bundesministerium für Zivildienst* nannten, konnten nicht mehr zugänglich gemacht werden, da die Inhalte dieses Ministeriums mittlerweile nicht mehr zu Verfügung stehen. Dieser Aspekt verdeutlicht weiter, wie relevant diese Arbeit ist, um einen umfassenden Einblick in das zivildienstliche Pflichtverhältnis von 1961 bis 2011 dokumentarisch aufgearbeitet festzuhalten und die Auswirkungen in einen Gender Kontext zu setzen.

In Hinblick auf die Literatur zum Bundesfreiwilligendienst war hierbei der Zugang einfacher zu generieren, da der Freiwilligendienst erst im Jahr 2011 gestartet wurde. Es ist an dieser Stelle wohl auch anzumerken, dass durch die Etablierung der elektronischen Medien und insbesondere des Internets, Wissen, Literatur, Studien und Statistiken schneller und einfacher zugänglich gemacht und verbreitet werden können, was auch dabei von Vorteil ist. Dennoch ist der BFD bisher ein wenig relevantes Forschungsfeld, was im Forschungsstand ersichtlich wurde, sich bei den Recherchen weiter verdeutlichte und die Suche nach Quellen erschwerte. Häufig wurde der BFD auf die Altersstrukturen der Freiwilligen untersucht. Einige Forschungen beschäftigten sich auch mit den Auswirkungen auf den BFD durch geflüchtete Menschen ab dem Jahr 2015. Studien, die sich ausschließlich mit geschlechtlichen Forschungsfragen beschäftigen, wurden in den Recherchen nicht gefunden.

Sowohl für den Zivildienst als auch für den Bundesfreiwilligendienst konnte Literatur zugänglich gemacht werden, die für einen Vergleich und eine Auswertung im Kontext der geschlechtlichen Auseinandersetzung wichtig ist. Durch die Kategorisierung in Schwerpunkte nach Freiwilligendienst, Pflichtdienst, Männlichkeit und Geschlecht, war es möglich, Querverbindungen zu erkennen und die Entwicklungen mit gesellschaftlichen Einflüssen und Konstruktionen zu verknüpfen.

4.2. Auswahl und Zugang zu Statistiken

Es gibt eine Vielzahl an Statistiken über den Zivildienst und Bundesfreiwilligendienst. Wie auch bei der Auswahl der Literatur war es wichtig, aktuelle und wissenschaftlich fundierte Quellen als Referenzen heranzuziehen. Über die offizielle Homepage des Bundesfreiwilligendienstes konnten relevante Daten bezogen werden. Da in der vorliegenden Masterarbeit der besondere Schwerpunkt auf den geschlechtlichen Auswirkungen von Pflicht- und Freiwilligendienst liegt, war der Bezug von Quellen notwendig, die auch die geschlechtliche Aufteilung der Teilnehmenden im BFD aufzeigt. Eine detaillierte Aufbereitung der Daten nach Alter und Geschlecht erhielt ich, nachdem ich die Pressestelle des BFD kontaktiert hatte. Hierbei ist jedoch kritisch anzumerken, dass mir von dieser nur die Daten ab 2015 zugesendet wurden. Die Daten der Jahre 2011 bis 2014 konnte ich einem Bericht des Deutschen Bundestages (2015) entnehmen. Es stellt sich für weitere wissenschaftliche Aufbereitungen zudem die Frage, weshalb sowohl Geschlecht als auch Alter in den Jahresstatistiken als nicht relevante Größen behandelt werden, da sich insbesondere der Bundesfreiwilligendienst durch diese Öffnung als neuer Freiwilligendienst bundesweit etabliert hat und sich dadurch von anderen Freiwilligendienst abheben möchte.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es eine große Anzahl an statistischen Auswertungen und Repräsentationen sowohl zum Zivildienst als auch zum Bundesfreiwilligendienst gibt. Auch eine Aufbereitung von beruflichen Daten in Bezug auf Berufsgruppe und Geschlecht ist in der Literatur wie online einfach zu finden. Diese Tatsache erleichtert die Aufbereitung in Hinblick auf die Fragestellungen. Durch die folgenden Erkenntnisse ist es nun auch möglich, die zeitliche Abfolge des Pflicht- und Freiwilligendienstes gesammelt zu erhalten.

5. Auswertung Zivildienst von 1961 bis 2011

In diesem Kapitel wird sich mit den Auswirkungen des Wehersatzdienstes, dem Zivildienst, befasst. Auswirkungen meinen dabei, wie sich die Anzahl an kriegsdienstverweigernden Personen über den zeitlichen Verlauf hinweg entwickelt hat, welche möglichen Einflüsse der Zivildienst auf den Arbeitsmarkt hatte und inwieweit Geschlechtsstereotype, gesellschaftliche Ereignisse und die hegemoniale Männlichkeit die Teilnehmenden beeinflusst haben. Es ist essentiell den Fokus auch auf die Form des verpflichtenden Dienst zu legen. Diese aufgeführten Anforderungen werden in den Unterkapiteln erläutert.

5.1. Daten und Zahlen

Dienstantrittsjahr	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968
Einberufungen	574	740	860	1.067	634	1.082	872	1.946
Dienstantrittsjahr	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Einberufungen	3.071	3.933	5.585	7.218	9.641	11.603	13.595	12.579
Dienstantrittsjahr	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
Einberufungen	20.013	17.424	24.189	25.814	25.473	26.816	28.286	32.550
Dienstantrittsjahr	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Einberufungen	39.280	45.512	48.886	52.587	61.938	94.731	74.450	89.410
Dienstantrittsjahr	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Einberufungen	102.268	106.050	110.976	127.203	130.108	129.148	129.667	124.888
Dienstantrittsjahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Einberufungen	130.248	135.924	105.297	91.370	83.369	82.966	84.229	85.113
Dienstantrittsjahr	2009	2010	2011	Anzahl der Einberufungen 1961 - 2011				
Einberufungen	90.514	78.387	8.276					

Abbildung 1: Einberufungen Zivildienst 1961 – 2011 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)

In der oben aufgeführten Tabelle (Abbildung 1) sind die Dienstantrittsjahre der Zivildienstleistenden in der obersten, gelb hinterlegten, Zeile zu erkennen. Unter dieser Zeile ist die Anzahl an Einberufungen der jeweiligen Jahre aufgeführt. Innerhalb der ersten drei Jahre sind es unter 1.000 Wehrdienstverweigernde. Auch in den Jahren 1965 und 1967 traten weniger als 1.000 männliche Personen einen zivilen Ersatzdienst an. Es verwunderte alle, dass sich die Anzahl an Kriegsdienstverweigernden innerhalb der ersten Jahre, nach Einführung der Wehrpflicht 1956, sehr gering hielt. Bis ins Jahr 1967 wurde der Kriegsdienst im

Durchschnitt nur von 4000 männlichen Personen abgelehnt, was weniger als ein Prozent der gesamten wehrpflichtigen Deutschen ausmachte. Es gibt für die niedrige Anzahl an Zivildienstleistenden aber einige mögliche Gründe: Vielen der jungen wehrdienstpflichtigen Männer war es zu Beginn des Pflichtdienstes nicht bewusst, dass sie das Recht haben, den Kriegsdienst zu verweigern. Selbst in den 1970er Jahren entschieden sich viele für den Dienst an der Waffe, weil sie davon ausgingen, dass ein Wehersatzdienst mehr als zehn Jahre geleistet werden muss. Wiederum kannten manche nicht das in Deutschland gültige Recht, den Kriegsdienst zu verweigern. Die fehlende Aufklärung der Wehrpflichtigen wird deutlich, wenn die Befragung von Schülern eines Religionslehrers von 1974 als Referenz herangezogen wird. Ein vierzehnjähriger Schüler ging davon aus, eine Verweigerung des Kriegsdienstes sei in Deutschland rechtswidrig und würde mit dem Tod bestraft werden. Dieses Ergebnis schließt an Umfragen von Kriegsdienstverweigernden an. Von ihnen gaben etwas weniger als zwanzig Prozent an, dass sie an ihren Haupt- oder Berufsschulen darüber informiert wurden, sich aufgrund von Gewissensgründen, gegen einen Wehrdienst entscheiden zu können. Nicht nur die fehlende Aufklärung in der Schule, auch die Beschränkungen linksorientierter Organisationen, die über die Rechte der Kriegsdienstverweigerung aufklären wollten, in ihrem Vorhaben aber weitestgehend von der westdeutschen Regierung unterbunden wurden, waren für die fehlenden Informationen verantwortlich (Bernhard 2005, S. 52–53). Diese Ereignisse sind somit auf Geschlechtsstereotype und hegemoniale Prozesse, die in dieser Zeit als Norm galten, zurückzuführen. Der Wehrdienst schaffte die aktive Trennung von Frauen und Männern und verband männliche Personen miteinander. Mit dem Eintritt in das Militär zogen sich die jungen Männer in einen Verbund, der hauptsächlich aus Männern bestand, zurück. Sie befanden sich zu diesem Zeitpunkt in einer Lebensphase, in der sie sich in ihrer Geschlechtsidentität noch nicht gefestigt hatten. In der militärischen Grundausbildung, welche von Herabsetzungs- und Unterordnungsprozessen geprägt war und mit Weiblichkeit assoziiert wurde, ging es für die jungen Männer schlussendlich darum, ihre Männlichkeit wieder herzustellen, indem sie *sich bewiesen*. Mit Ritualen der Unterwerfung, wird Männlichkeit bewiesen und gesteigert. Wenn eine Person versagt, wird das als etwas *Unmännliches* und zugleich Weibliches angesehen. Deshalb ist die Sozialisation im Militär wohl möglich mit der Angst zu verweiblichen verbunden, wie generell die Sozialisation von männlichen Personen mit der Angst davor zu verweiblichen, verwoben ist. Um als

männlich zu gelten, müssen Anteile, die mutmaßlich mit Weiblichkeit assoziiert werden, vollständig ausgeblendet werden. Die Angst davor zu *verweiblichen*, bestärkt ein Verständnis von Männlichkeiten, welches in unserem gesellschaftlichen und kulturellen Miteinander auf Prozessen von Abwertungen von Weiblichkeit basieren. In jedem Zusammenschluss gibt es spezifische kulturelle Aneignungen, die Einfluss auf Entscheidungen und Verhalten haben. Im Militär ist eine Organisationskultur verankert, innerhalb der eine gewisse Form hegemonialer Männlichkeit vorgegeben wird. Die Prozesse der Sozialisation innerhalb des Militärs sind darauf ausgerichtet, aktiv hegemoniale Männlichkeit zu erzeugen (Klein 2012, S. 168–169).

In den Weißbüchern³ des Bundesministeriums der Verteidigung aus den Jahren 1970 und 1973/74 wurde aufgeführt, dass meistens Schüler und Studierende den Wehrdienst verweigerten. Es konnte ein Anstieg verzeichnet werden, obwohl es gesellschaftlich als Norm galt, dass junge Männer einen Wehrdienst leisten (Räder 1994, S. 4). Im zeitlichen Verlauf sind bei den Einberufungszahlen Anstiege beim Wehrersatzdienst zu erkennen. Ein erster enormer Anstieg ist 1977 zu verzeichnen. Hier stieg die Einberufungsanzahl von 12.579 Personen im Jahr 1976 auf 20.013 Personen im Jahr 1977 an. Kuhlmann und Lippert (1991, S. 6) erklären diesen Anstieg mit der Öffnung und Vereinfachung der Antragsstellung des Wehrersatzdienstes durch die damalige regierende Koalition der Sozialliberalen. Es sollte ab sofort ausreichend sein, in einem formlosen Antrag seine Willenserklärung, die sich gegen einen Dienst an der Waffe richtete, der zuständigen Wehrersatzbehörde zukommen zu lassen. Diese Form wurde auch als *Verweigerung per Postkarte* bezeichnet. Nach nur viereinhalb Monaten wurde die Verordnung jedoch wieder eingestellt, da aufgrund dieser knapp 69.000 Anträge auf Kriegsdienstverweigerung im Jahr 1977 eingingen (Abbildung 2). Die politische Bewertung der Situation war, dass eine mehr oder weniger freie Auswahl einen Zivil- oder Wehrdienst zu leisten, für die Wehrpflicht sowohl militärstrategische als auch sicherheitspolitische negative Konsequenzen nach sich ziehen würde. Personen, die sich gegen das Postkartenverfahren aussprachen, argumentierten mit der These, dass erst durch den Wehrdienst Beweggründe auf einer

³„Das Weißbuch liefert die Grundlage für die deutsche Sicherheitspolitik der Bundesregierung. In der Hierarchie sicherheitspolitischer Grundlagendokumente belegt es den ersten und wichtigsten Platz. Es fasst Grundzüge, Ziele und Rahmenbedingungen deutscher Sicherheitspolitik zusammen und enthält wichtige Vorgaben für die Bundeswehr“ (Bundesministerium der Verteidigung 2016).

politisch-gesellschaftlichen Eben geschaffen werden können, die das Anrecht auf die Verweigerung eines Kriegsdienstes ermöglichen. Das widerrufenes Gesetz und die geäußerten negativen Stellungnahmen über das vereinfachte Verfahren ließen die Eingänge an Anträgen in den folgenden Jahren wieder auf das reguläre Niveau an Anträgen, welche vor dem Beschluss geläufig waren, zurückgehen.

Jahr der Antragstellung	Gesamtzahl der Anträge
1958	2.447
1964	2.777
1968	11.952
1971	27.657
1973	35.192
1977	69.969
1981	58.051
1985	53.907
1989	77.398
1990	74.309
1991	150.722
1992	133.856
1993	130.041
1995	160.495
1997	155.239
1999	174.198
2000	172.089
2001	182.420
2002	189.644
2003	170.726
2004	154.163
2005	139.536

Abbildung 2: Anzahl der Anträge auf Kriegsdienstverweigerung (von Bredow 2008, S. 155)

Damit es möglich ist, dass wir Geschlecht als ein Muster von Sozialem erkennen können, ist es essentiell, dass wir es sowohl als ein Ergebnis von geschichtlichen Ereignissen verstehen, als auch, dass wir es als den Produzenten von geschichtlichen Ereignissen begreifen. Wie in Kapitel 2. *Konstruktion von Geschlecht* erläutert wurde, wird der Biologie eine wichtigere Rolle zugesprochen, als dem Sozialen, was sich auf die Geschlechterpraxis auswirkt. Nur weil die historische Entwicklung von weiblichen und männlichen Vorstellungen anerkannt wird, bedeutet das nicht gleichzeitig, dass dies zu einer oberflächlichen oder weniger wichtigen Betrachtung führt. Sie erhalten sich dadurch einen gesicherten Platz in sozialen Handlungen – was wiederum neue

Fragestellungen im Hinblick auf ihre Historizität provoziert. In einer geschlechtlich bedingten Ordnung, in welcher männliche über weibliche Personen dominieren, kann es nicht verhindert werden, dass von Männern Zusammenschlüsse geformt werden, die sich gegen eine Veränderung aussprechen. Dabei handelt es sich um Tatsachen, die an Strukturen gebunden sind. Deshalb stehen sie in keiner Abhängigkeit dazu, wie ein einzelner Mann zu Gleichberechtigungen steht, genauso wie ob weibliche Personen eine Veränderung hervorbringen wollen. Männliche Personen gewinnen durch patriarchale Zustände an Befehlsgewalt und Ansehen und ziehen auch materielle Vorteile aus diesen Strukturen. Wenn sich nun also mit Männlichkeitspolitik befasst wird, darf sich nicht ausschließlich auf das Privatleben und die Identität begrenzt werden. Es ist wichtig, hier auch die Frage nach einer sozialen Objektivität zu stellen. Gewalt bestimmt in der Geschlechterpolitik besonders die Beziehungen zwischen Männern. Am häufigsten finden gewaltvolle Handlungen zwischen männlichen Personen statt. Dabei sind auch militärische Einsätze mit einbezogen (Connell 2015, S. 135–137). Was Connell (2015) hier beschreibt, wird besonders durch eine Untersuchung von Kohr, Lippert, Meyer und Sauter aus dem Jahr 1993 verdeutlicht. In ihrer Forschung gingen sie der Frage nach, wie Jugendliche in dem wiedervereinten Deutschland die Bundeswehr bewerten. Von den jungen Männern wurde häufig genannt, dass ein Dienst an der Waffe einen impliziten Nachweis über Männlichkeit darstellt. Auch übernehmen sie, durch die Ableistung eines Wehrdienstes, die männliche Familientradition. Diese Aussagen wurden von ostdeutschen Jugendlichen öfter als von westdeutschen Jugendlichen getroffen. Als Begründung dafür sehen die Forscher:innen, dass sich die jungen Männer der *Norm* entsprechend verhalten wollen und den Anforderungen, die der Staat an sie stellt, gerecht werden möchten. Ihre Ansichten seien auf die historisch traditionellen und bis zu diesem Zeitpunkt kaum angezweifelten Orientierungsmuster zurückzuführen, für die ein Dienst beim Militär als ein Bestandteil von Männlichkeit angesehen wurde, die durch die Gesellschaft konstruiert sind. In der Deutschen Demokratischen Republik war die Verweigerung des Kriegsdienstes als eine abweichende Verhaltensweise mit gesellschaftlichen sowie politischen Diskriminierungen verbunden. Militärdienst wurde deshalb als selbstverständlich gesehen und nicht hinterfragt (Räder 1994, S. 25). Besonders hoch ist die Anzahl an Zivildienstleistenden zwischen den Jahren 1993 und 2003. In diesem Zeitraum meldeten sich immer über 100.000 Menschen zu einem Wehersatzdienst. Dies ist auf verschiedene Ereignisse innerhalb der 1990er Jahre

zurückzuführen, durch die es immer wieder zu Veränderungen im Zivildienst kam. Aufgrund des Golfkrieges lehnten viele junge Männer einen Militärdienst ab, auch bedingte der demografische Wandel, also die Anzahl jener, die sich im Alter befand, den verpflichtenden Wehrdienst antreten zu müssen – dies führte unweigerlich zu einem erhöhten Aufkommen an Anträgen auf Kriegsdienstverweigerung. Auch spielte der kürzere zeitliche Rahmen, in dem der Wehr- und Zivildienst abzuleisten war, eine Rolle. Die Verkürzungen waren aufgrund einer sich entspannenden Ausgangslage in den Belangen der Sicherheitspolitik, als auch wegen des Zusammenschlusses Ost- und Westdeutschlands, möglich. All diese Begebenheiten hatten vor allem Auswirkungen auf die Anträge auf Kriegsdienstverweigerung. Diese lagen 1990 bei knapp 74.000 und erhöhten sich auf mehr als das Doppelte im Folgejahr, etwa auf 151.000. Seitdem kam es immer wieder zu leichten Rückgängen, wobei jährlich nie weniger als 125.000 Anträge gestellt wurden. Einen dritten Grund, weshalb sich eine Änderung im Zivildienst vollzog, stellte das Gesetz zur Haushaltssanierung aus dem Jahr 1999 dar, welches den Weg für die politische Einflussnahme sowie eine quantitative Eingrenzung des Wehrersatzdienstes ermöglichte (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002, S. 101). Diese Zahlen verdeutlichen, dass sich der Zivildienst spätestens mit Beginn der 1990er Jahre immer mehr zu einer eigenständigen Institution entwickelt hatte. Soziale Verbände sorgten sich um eine mögliche Aussetzung der Wehrpflicht, da mit ihr auch der Zivildienst abgeschafft werden würde. Dies führe zu enormen Schwierigkeiten, da die Versorgungen im sozialen Bereich nicht mehr gewährleistet werden könnten. Sozialpolitisch wurde argumentiert, dass dann die ganzen Arbeitsplätze, die im Sozialbereich zur Verfügung stehen würden und wovon ein hoher Anteil speziell für den Zivildienst neu geschaffen wurde, von niemandem mehr eingenommen werden könnte. Die geforderte Einstellung der allgemeinen Wehrpflicht war somit hinfällig, da fehlende Zivildienstleistende für den Staat ein mehr an Kosten bedeuteten hätten. Rückblickend betrachtet brachte der Wandel im Wertesystem, der in den 1960er Jahre von einer kleinen Gruppe an Kriegsdienstverweigernden begonnen wurde, auf lange Sicht sowohl starke Veränderungen im Sozialsystem, als auch in den bekannten Strukturen des Wehrdienstes, was sich damit auch auf die staatliche Strukturen auswirkte (Bernhard 2005, S. 391).

Wie das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011, S. 105) zeigt, beschrieben die Zivildienstleistenden in quantitativen Interviews „ihre Männlichkeit nicht als eine feste Komponente sondern eher als variable Bezugsgröße, die sich mit der Situation verändert“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 105–106). Dies führte zu Männlichkeitsentwicklungen, die je nach Individuum anders hergestellt wurden. Interessant ist, dass die männlichen Personen Konstellationen, innerhalb welcher sie die Chance bekamen, einem traditionellen männlichen Rollenbild zu folgen, häufiger als unangenehm beschrieben. Es wurde deutlich, dass viele der Teilnehmenden auf männliche Stereotypisierung mit Stress und Unbehagen reagierten. Der Zivildienst ermöglichte es den jungen Männern, Geschlechter- und Männlichkeitsnormen, die in der Gesellschaft vorherrschten, für sich neu zu interpretieren. So wurden ihnen Bilder von Männlichkeit gezeigt, welche sich nicht hauptsächlich an Leistungen und einem traditionellen männlichen Rollenbild orientieren. Ihnen wurde vermittelt, dass sie *Schwächen* zeigen dürfen und dabei weiter als männlich wahrgenommen werden. Mit diesen Erfahrungen erweiterten die Dienstleistenden ihr persönliches Wissen in Bezug auf ihr Geschlecht. Auch erhielten sie die Möglichkeit, ihre Ansichten über Geschlechter mit neuen Erkenntnissen zu Männlichkeitsentwürfen zu ergänzen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 105–107).

Mit der steigenden Nachfrage, einen Zivildienst leisten zu wollen, musste die Bundesregierung darauf reagieren und die zur Verfügung stehende Anzahl an Einsatzplätzen drastisch erhöhen. Gab es zu Beginn, im Jahr 1961, 300 Dienststellen, die 1.000 Plätze anboten, waren es im Jahr 2000 39.885 Dienststellen mit insgesamt 190.222 Plätzen für die Zivildienstleistenden (von Bredow 2008, S. 156). Die Anzahl an Plätzen für Zivildienstleistende verdoppelte sich seit dem Jahr 1971 fast jedes fünfte Jahr. So waren schon 1988 zwölfmal so viele Zivildienstplätze wie 1971 vorhanden. Es stellt sich hier die Frage, ob die höhere Anzahl an Plätzen auf die erhöhte Anzahl an gestellten Anträgen auf Kriegsdienstverweigerung zurückzuführen ist, oder ob und welche anderen Gründe eine Rolle gespielt haben. Der Zivildienst unterlag neutralen Auflagen in der Arbeitsmarktpolitik. Das bedeutet, sollte eine anerkannte Zivildienststelle eine reguläre Arbeitsstelle durch eine Zivildienststelle ersetzen, konnte ihr ihre staatliche Berechtigung, weitere Zivildienstleistende zu beschäftigen, entzogen werden. Mit dieser gesetzlichen Regulierung sollte verhindert werden, dass

Organisationen Zivildienstleistende anstelle einer Fachkraft beschäftigen. Das Bundesamt für Zivildienst hatte jedoch Schwierigkeiten der Nachweispflicht nachzukommen. In den meisten Fällen war es ausreichend, dass die Organisationen angaben, dass für das inserierte Stellenangebot niemand gefunden werden konnte, der die benötigte Eignung mitbringt – dadurch konnten die Organisation bereits staatlich anerkannt werden. Ein weiterer Gesichtspunkt, der hierbei mit einbezogen werden kann, ist die Frage danach, ob die Zivildienstleistenden nur als günstige Arbeitskräfte von den Organisationen ausgenutzt wurden. Alle Wehrdienstleistenden erhielten einen staatlichen Sold. Die Organisationen mussten lediglich die Aufwendungen für Verpflegung, Bekleidung und Wohnen übernehmen. Insgesamt waren die Kosten niedriger als bei normalen Arbeitskräften (Kuhlmann und Lippert 1991, S. 11–12). Der Arbeitsmarkt war, während und auch nach der Aussetzung der Wehrpflicht beziehungsweise des Zivildienstes, von einer starken geschlechtlichen Trennung beruflicher Gruppen gekennzeichnet. Theorien, die auf der Seite klassischer Arbeitsangebote begründet sind, gehen davon aus, dass weibliche und männliche Personen verschiedene Verläufe von Erwerbsarbeit anstreben. Diese Bestrebungen sind auf Sozialisationsprozesse, die vor der Berufswahl erlernt worden sind, zurückzuführen. Aufgrund dessen werden auch andere Tätigkeiten und gewisse berufliche Bereiche präferiert. Es wird aber davon ausgegangen, dass sich diese humankapitalistischen, theoretischen Aspekte nur noch in einem niedrigen Ausmaß als Erklärungen für die Segregation auf dem deutschen Arbeitsmarkt heranziehen lassen. Negative Erlebnisse innerhalb *geschlechtsuntypischer* Berufsfelder können dabei ein wichtiger Nachweis für eine bestehende Segregation sein (Busch-Heizmann 2015, S. 574). Dies kann als Erklärung dafür herangezogen werden, weshalb sich Zivildienstleistende nach ihrem Pflichtdienst gegen eine Ausbildung in einem Beruf im Pflege- oder Sozialbereich entscheiden, da sie als eine *billige Arbeitskraft* zuvor dort ausgenutzt worden sind.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich die jungen Männer im Verlauf ihres Zivildienstes stetig mit ihrer Männlichkeit auseinandersetzen mussten. Diese Auseinandersetzung ist deutlich an Geschlechtsstereotype und Rollenerwartungen geknüpft, die Männlichkeit und Mann sein definieren. Inwieweit sich diese Vorstellungen auf den Care-Bereich ausgewirkt haben, wird im folgenden Unterkapitel aufgezeigt.

5.2. Auswirkungen auf Care-Berufe

Im Gesundheits- und Sozialwesen war der Zivildienst ein fest verorteter Teil und damit auch den Veränderungsprozessen von Dienstleistungen, Berufen und Arbeitsmarkt unterstellt. Schon vor Beginn der 1970er Jahre mussten die Auswirkungen des Strukturwandels in der Gestaltung der Angebote des Gesundheits- und Sozialsystems berücksichtigt werden. Es kam zu einem Wandel der Familien, der Geschlechterverhältnisse, auf dem Arbeitsmarkt und beim Alter, welche jeweils in ihrem Zusammenspiel betrachtet wurden und damit verschiedene Entwicklungen auszeichneten. So steht der steigende Unterstützungsbedarf in einem direkten Verhältnis zur wachsenden Anzahl an Menschen, die ein hohes Lebensalter erreichen, womit der Bedarf an pflegerischen Tätigkeiten anstieg. Durch eine Unterscheidung von sozialem und kulturellem, kam es des Weiteren zur Steigerung der Erwerbsarbeit von weiblichen Personen, was dabei auch die Arbeitstätigkeit von Müttern erhöhte. Diese Ausgangslage führte dazu, dass weniger Arbeiten in der Familie und im Haushalt geleistet wurden, und somit eine Abschwächung des Potenzials, die Betreuung und Pflege im Privaten zu übernehmen, bedingte. Zusammengefasst bedeutet dies einen Wandel in den Bedürfnissen und Anforderungen an die öffentlichen Angebote und Dienstleistungen, was folglich mit einer Erhöhung an Angeboten in Verbindung stand. Als besonders essentiell ist in dieser Entwicklung die Auswirkung auf die arbeitsmarktpolitische Lage zu verstehen, da sie sich auf die Formen und Arten von Beschäftigungsverhältnissen auswirkte. Den Auswirkungen des Zivildienstes, im Hinblick auf seine Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, wurden aber erst zwischen den 1980er und 1990er Jahren eine Relevanz zugesprochen. Die erste Auseinandersetzung fand diesbezüglich in der Mitte der 1980er Jahre statt. Der Themenschwerpunkt lag dabei darauf, den Zivildienst in Hinblick auf eine vermutlich relevante Positionierung für den Arbeitsmarkt zu diskutieren. Den Schwerpunkt in den Debatten bildeten die sozialen Berufsfelder, da diese den größten Anteil an Einsatzstellen für die jungen Männer bildeten (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002, S. 150–152). Zum Ende des Jahres 1987 gingen mehr als die Hälfte der Zivildienstleistenden, nämlich 60,8 Prozent von ihnen, einer Tätigkeit im Betreuungsdienst und in der Pflegehilfe nach, während 9,6 Prozent Krankentransporte und Rettungsdienste unterstützten und 5,7 Prozent bei der individuellen Betreuung von schwerbehinderten Menschen Hilfestellung leisteten. Insgesamt waren also mehr als Dreiviertel der jungen Männer in sozialen Berufsfeldern

eingesetzt (Kuhlmann und Lippert 1991, S. 10). Die Anzahl an Personen, die im Sozial- und Gesundheitsbereich arbeiteten, lag in Westdeutschland im Jahr 1961 bei 947.000. Bis 1980 stieg sie auf 2,1 Millionen an und erreichte einen Wert von 4 Millionen in 2000. Somit hatte sich die Erwerbstätigkeit in diesen Berufsfeldern, innerhalb eines Zeitraums von 40 Jahren, um mehr als das Vierfache gesteigert. Bis ins Jahr 1980 waren jedoch nur knapp 27 Millionen Menschen erwerbstätig und es konnte erst im Kalenderjahr 2000 die 30 Millionen-Marke erreicht werden. Diese beiden Entwicklungen am Arbeitsmarkt in einen Bezug zueinander gesetzt verdeutlichen, dass soziale Berufsgruppen auf lange Sicht an Bedeutung gewannen und für eine steigende Anzahl an Arbeitsplätzen sorgten. So belegen Auswertungen aus dem Jahr 2000 den hohen Stellenwert von Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufen, da in der Bundesrepublik Deutschland zu diesem Zeitpunkt über 4,9 Millionen Menschen in diesen Berufsfeldern tätig waren. Somit war jede achte Person, die einer Erwerbstätigkeit nachging, in einem der genannten Bereiche angestellt. Für die Zivildienstleistenden stellten dabei die Sozial- und Gesundheitsberufe eine arbeitsmarktpolitische Relevanz dar, da dort ihre vorrangigen Tätigkeitsbereiche zu verorten waren (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002, S. 153–154).

An dieser Stelle muss daher ein Rückschluss auf die biografische Aufarbeitung gezogen werden. Blossfeld und Nuthmann (1989, S. 846–848) erklären, dass unsere Lebensabschnitte Kindheit, Jugend und Erwachsenenalter in einen direkten Bezug zu unserem Alter gesetzt werden. Die Gesellschaft definiert Lebensabschnitte aber besonders anhand des Übernehmens von festgelegten Handlungen und Rollenvorstellungen. Die Jugendphase bildet in den Forschungen zum Lebenslauf eine Phase des Übergangs ab, in der die Lebensläufe von Jugendlichen eine charakteristische Form, eine Institutionalisierung durchlaufen. Das heißt, dass ihr Verhalten strukturiert wird. Dies wird durch die Erwartungshaltung und Normsetzung der Gesellschaft, als auch durch die Teilnahme an Aktivitäten in Einrichtungen, die gesellschaftlich organisiert sind, ermöglicht. Der Stellenwert, den soziale Institutionen einnehmen, ist daher besonders hoch. Diesbezüglich werden Bildungsstätten, Familien- und Arbeitsumfeld bei Heranwachsenden besonders intensiv betrachtet. Der Wehr- und Zivildienst bildete für junge Männer zudem eine weitere gesellschaftliche Institution ab. In den Ansichten der 1970er und 1980er Jahre zeichnete sich der

Lebensabschnitt *Jugend* durch folgende Merkmale aus: Die jungen Menschen leben bei ihren Eltern, besuchen noch die Schule oder absolvieren eine berufliche Ausbildung, sind kinderlos und unverheiratet. Ökonomisch unabhängig zu sein bedeutete, erwachsen zu sein. Der verpflichtende Militär- oder Zivildienst für junge männliche Personen beschleunigte einerseits diese Übergangsphase für sie, andererseits fand durch diese aber auch ein Hinauszögern des Einstieges in einen Beruf statt. In den meisten Fällen wurde durch den Pflichtdienst der Start in eine berufliche Ausbildung zeitlich nach hinten verschoben.

Bierhoff-Alfermann (1977, S. 75) führt eine Analyse von Barry, Bacon und Child aus dem Jahr 1957 an. Diese konnten, durch die Auswertungen ethnografischer Daten, aus mehr als 110 unterschiedlichen Gesellschaften ein fast überall gültiges Muster erkennen: Weibliche Personen wurden eher dazu erzogen, soziale Verantwortung zu übernehmen, gehorsam und fürsorglich zu sein. Die Erziehung männlicher Personen war häufiger von dem Bestreben, Leistungen zu erbringen und sich selbst zu behaupten, bestimmt. Als Erklärung dafür ziehen die Forschenden die spätere Rolle als Erwachsene heran. Es bestehe eine enge Verbindung zwischen den Zielen von geschlechtlicher Sozialisation und kulturellen Merkmalen wie der Organisation der Familie oder der Bestreitung des Lebensunterhaltes. Auch Whiting und Edwards kamen 1973 zu ähnlichen Erkenntnissen wie Barry, Bacon und Child. Ihre Ergebnisse über die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Sozialisation erhielten sie durch Beobachtungen des Verhaltens von Kindern aus sechs unterschiedlichen Kulturen. Die Ziele und Praktiken der Sozialisation weiblicher und männlicher Kinder sind an die Anforderungen der späteren Erwachsenenrolle geknüpft. Eine wichtige Rolle nimmt die Verantwortung für die Erziehung der Kinder und den Haushalt ein. Innerhalb von Gesellschaften, in denen Jungen Aufgaben im Haushalt übernehmen, kochen und sich um Kinder kümmern, gibt es weniger geschlechtliche Unterscheidungen zwischen weiblichen und männlichen Personen – was auf das *weniger männliche* Verhalten von Männern zurückzuführen ist.

Meuser (2012, S. 151) beschreibt, dass sich Zeiträume, in denen Umbrüche in der Gesellschaft stattfinden, besonders gut eignen, um ihre Mechanismen und Funktionen auf die soziale Ordnung soziologisch zu erklären. Wenn Veränderungen und Problemstellungen auftreten, sind diese einerseits wichtig, um sozialen Wandel

analysieren zu können, andererseits ermöglichen sie es auch methodologisch zu sehen, wie Normalität konstruiert ist. Dies geschieht indem betrachtet wird, wie reagiert wird, wenn Bekanntes gestört wird und wie sich darum bemüht wird, die gewohnte Ordnung wieder herzustellen. Um hegemoniale Männlichkeit unter diesen Voraussetzungen zu betrachten, scheinen die Umstände zu diesem Zeitpunkt optimal. Es ist bekannt, dass der Beruf eine wichtige Stellung in der Konstruktion von Männlichkeit einnimmt. Dabei sind insbesondere Umgestaltungen, die sich auf die Erwerbsarbeit und die damit verbundenen systematischen Bedingungen und Abläufe beziehen, essentiell. Auswirkungen sind dabei nicht nur auf die Erwerbsarbeit zu erkennen. Sie bestimmen auch die Beziehungen zwischen Beruf und Familie, Leben und Arbeit, Privatem und Öffentlichem – also werden alle Verhältnisse beeinflusst, die elementar für die Unterscheidung der Ordnung von Geschlecht in bürgerlichen Gesellschaften und der dort verankerten hegemonialen Männlichkeit sind.

Einen hohen Zuwachs erhielt der Zivildienst erst in den 1980er Jahren. Hier kam es zu hohen Aufwandszuschüssen, was sich positiv auf Gesundheits- und Sozialberufe auswirkte. Waren es in diesem Bereich im Jahr 1980 noch 31.000 Zivildienstleistende, erhöhte sich die Anzahl neun Jahre später auf 89.000. Innerhalb dieses Zeitraums konnte auch eine steigende Anzahl an Menschen, die in Erziehungs- und Sozialberufen beschäftigt waren, verzeichnet werden. Waren es 1980 noch 1,1 Millionen, stieg die Beschäftigungsrate in 1989 auf 1,5 Millionen Personen in diesem Fachbereich an. Diese Zahlen spiegeln sich auch in den prozentualen Anstiegen der Sozial- und Gesundheitsberufe wider. Im Zivildienst fand eine Steigerung von 190 Prozent statt, bei den Beschäftigten ein Anstieg um 41 Prozent. Diese Zahlen verdeutlichen die Erhöhung des quantitativen Stellenwertes von Zivildienstleistenden in der Personalzusammensetzung. Innerhalb der 1990er Jahre erhöhte sich die Anzahl an Erwerbsarbeitenden in den Sozial- und Gesundheitsberufen um 685.000 Personen, während es in diesem Jahrzehnt zu keiner Steigerung in den Zivildienstverhältnissen kam. Im Jahr 2000 waren knapp 117.000 Zivildienstleistende gemeldet und es gab mehr als 2,9 Millionen Menschen, die in einem Sozial- oder Gesundheitsberuf angestellt waren. Entfielen im Jahr 1989 auf einen belegten Zivildienstplatz noch 17 Personen, die einen Gesundheits- oder Sozialberuf ausübten, veränderte sich dieser Wert zum Ende des Wehersatzdienstes – auf einen Zivildienstplatz gegenüber 25 Erwerbstätigen. Dies ist insbesondere auf die politische Entscheidung zurückzuführen,

die den Zivildienst limitierte (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002, S. 187–188). „Man charakterisiert[e] die sozialpolitische Funktion der Zivildienstleistenden wohl am treffendsten, wenn man sie [...] als Lückenfüller in einer auf materiellen Wohlstand ausgerichteten, privat-kapitalistischen Wettbewerbsgesellschaft [verstanden]“ (Kuhlmann und Lippert 1991, S. 10). Die Assoziation von Care-Arbeit und Weiblichkeit, was gesellschaftlich zudem mit einer Abwertung von Tätigkeiten in diesem Bereich in Verbindung steht, ist mit dem Gleichheitspostulat, welches in der Moderne vorherrscht, nicht zu vereinbaren und muss legitimiert werden. Die geschlechtliche Naturalisierung als auch der geschlechtliche Differenzdiskurs bieten Legitimationsgrundlagen. Bis heute basieren Argumentationen auf der historischen Verbindung, die die Naturalisierung von Weiblichkeit und Care immer wieder begründet haben. Durch neue Prozesse in der Gesellschaft, die traditionelle Rollenvorstellungen von Geschlecht diskutieren, kommt es zu neuen Entwicklungen auf diesem Gebiet (Riegraf 2019, S. 766). Mit der Hypothese, dass es nur effektiv ist, Waren zu produzieren, wird häufig vergessen, dass es erst durch Care-Arbeiten ermöglicht wird, Wohlstand herzustellen. Es ist nicht möglich, ohne die berufliche sowie private Sorgearbeit, menschliche Entwicklung und qualitativ gute Lebensstandards zu generieren (Stiegler 2012, S. 39). Feministisch bewertet umfasst Arbeit weder ausschließlich die Produktion von Waren, die sich an einem Tauschwert orientieren, noch eine Vergegenständlichung, welche sich nur auf ein Lohnarbeitsverhältnis begrenzt. Arbeit wird aus der feministischen Analyse heraus als ein Schaffen von Nutzwerten auf materieller und immaterieller Basis verstanden und somit als etwas Wertschaffendes gesehen – womit vor allem der nicht bezahlten Care-Arbeit weiblicher Personen ein Wert zugesprochen wird (Bauhardt 2019, S. 255). Es wurde erkannt, dass der Zivildienst den einzigen Bereich markierte, durch den es in Deutschland möglich war, eine hohe Anzahl an männlichen Personen für einen Beruf in einem sozialen Bereich zu motivieren (Krampe 2013, S. 51).

Wie Kuhlmann und Lippert (1991, S. 11) bereits Anfang der 1990er Jahre erläuterten, waren die Zivildienstleistenden schon zu diesem Zeitpunkt für viele Organisationen notwendige Hilfskräfte. Es wäre finanziell nicht möglich gewesen, die Zivildienstleistenden durch ausgebildetes Fachpersonal zu ersetzen. In Schätzungen wurde davon ausgegangen, dass mittlerweile knapp 10 Prozent der Hilfskräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, Zivildienstleistende waren. Die

prognostizierten Entwicklungen des demografischen Wandels in Hinblick auf eine alternde Bevölkerung und die sich verschlechternden Zustände in der Personalentwicklung des Sozial- und Gesundheitswesens schafften eine neue Positionierung des Zivildienstes auf sozialpolitischer Ebene. Es war bereits 1991 absehbar, dass auch ein verlängerter Zivildienst nicht den Bedarf, der in der sozialen Fürsorge herrschte, abdecken kann. Über die Möglichkeit, auch junge weibliche Personen für einen Sozialdienst zu verpflichten, wurde spekuliert, aber schlussendlich nie umgesetzt.

Meuser (2019, S. 57–58) stellt fest, dass sich die Quoten von weiblichen und männlichen Erwerbstätigen im historischen Verlauf immer weiter angenähert haben. Im Jahr 1959 betrug die Differenz noch 40 Prozent, während sie 2015 nur noch bei acht Prozent lag. Zwar sind Frauen weiterhin häufiger in Teilzeit angestellt, trotzdem hat sich die Erwerbstätigkeit zu einer Norm in der Lebensgestaltung aller Geschlechter entwickelt. Erwerbstätigkeit kann also nicht mehr als ein Kennzeichen für Geschlechterdifferenzierung herangezogen werden. Durch den Postfordismus wurde das Konzept eines Mannes, der die Familie ernährt, durch den *Adult Worker* abgelöst. Somit kam es zu einer Auflösung geschlechtlicher Zuweisungen der Lohnarbeit. Weibliche und männliche Personen wurden angehalten, sich selbst um die Bestreitung ihres Lebensunterhaltes zu kümmern. In einigen Berufsfeldern führte dies zu einer Öffnung vormals *typischer* als weiblich oder männlich konnotierter Arbeiten. Diese Entwicklung konnte häufiger in *Männerberufen* als in *Frauenberufen* festgestellt werden. Zudem traten diese Entwicklungen nicht überall auf, sondern hatten manchmal auch einen konträren Effekt. Konnten sich weibliche Personen innerhalb einiger *männlicher Berufe* durchsetzen, steht diesem Wandel eine steigende *Verweiblichung* in manchen weiblichen Berufen entgegen. Im Lehramt für Grundschulen ist der Frauenanteil fortlaufend sehr hoch und ist auch innerhalb der vergangenen 15 Jahre weiter angestiegen. Berufsgruppen wie Militär und Polizei werden, obwohl der Anteil an Frauen hier steigt, nach wie vor mit Männlichkeit und Männern assoziiert. Wie Busch-Heizmann (2015, S. 571) in ihren Ausführungen darlegt, kam es von 1993 bis 2010 in Deutschland kaum zu Verschiebungen innerhalb stereotyper Berufsgruppen. Das bedeutet, dass *typisch weiblich* konnotierte Berufe auch meistens von Frauen ausgeübt wurden und *typisch männlich* angesehene Berufe

eher von Männern gewählt wurden. Auch vor dem Jahr 1993 waren hier in Westdeutschland kaum andere Tendenzen erkennbar.

Wie Lempp (2013, S. 627) klarstellt, konnten junge männliche Personen durch den verpflichtende Charakter des Zivildienstes soziale Berufsfelder kennenlernen, was ihnen aufgrund ihrer Sozialisation ansonsten eher verwehrt geblieben wäre. Zudem wurde durch die festgelegten Bedingungen, dass Männer den Zivildienst nach ihrer schulischen Ausbildung absolvieren müssen, die Zeitspanne zwischen der Beendigung dieser und dem Start in eine Ausbildung oder Arbeit als Orientierungsphase genutzt, während zeitgleich ein gesellschaftlicher Beitrag geleistet werden konnte. Dies steht in einem direkten Vergleich zu der aktuell praktizierten Freiwilligkeit, welche sich durch ihre Strukturen vornehmlich an Menschen richtet, die abgesichert sind und denen eine Vielzahl an Möglichkeiten für ihre Zukunft geboten sind. Dieser Strukturwandel führt damit zum Ausschluss möglicher Teilnehmer:innen, da diese aufgrund fehlender Ressourcen nicht daran wahrnehmen können.

Zwar wurde von den meisten Zivildienstleistenden Tätigkeiten mit versorgenden oder unterstützenden Aufgabenschwerpunkten geleistet, jedoch ergriffen nur wenige einen Beruf im sozialen Bereich im Anschluss an ihren Pflichtdienst. Im Hinblick auf eine Veränderung muss in diesem Zusammenhang die frühe Instanz der Sozialisation von männlichen Personen betrachtet werden. Damit es durch Bestimmungen im bildungspolitischen Bereich zu langfristigen Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen kommen kann, sind die Erkenntnisse aus Studien zum Zivildienst als potenzielle Quellen nutzbar, um eine alternative Männlichkeit abseits hegemonialer Männlichkeit zu konstruieren (Tremel und Möller 2006, S. 56–57).

6. Auswertung Bundesfreiwilligendienst von 2012 bis 2021

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den Teilnehmer:innen des Bundesfreiwilligendienstes. Hierbei findet eine Auswertung von Alter, Geschlecht und Tätigkeitsbereich statt. Wie in Kapitel 5. *Auswertung Zivildienst von 1961 bis 2011* wird sich auch hier mit den Zahlen und Daten auseinandergesetzt und diese werden mit geschlechtlichen Einflüssen und Stereotypen Eingrenzungen in Verbindung gesetzt. Zudem ist es wichtig, auf den Aspekt der Freiwilligkeit einzugehen und diesen näher zu betrachten.

6.1. Daten und Zahlen

Auf der offiziellen Homepage des Bundesfreiwilligendienstes können die jährlichen Statistiken (Abbildung 3a und Abbildung 3b) über die Anzahl an Bundesfreiwilligendienstleistenden abgerufen werden. Dabei sind die Statistiken so aufgebaut, dass alle 16 deutschen Bundesländer aufgeführt und die einzelnen Monate von Januar bis Dezember mit der Anzahl an Dienstleistenden hinterlegt sind. In der untersten Zeile sind die einzelnen Bundesländer zusammengefasst. In der letzten Spalte, rechts außen, ist die durchschnittliche Anzahl an Menschen, die sich in diesem Jahr freiwillig bei einem BFD engagiert haben, vermerkt.

Bundesland ▼	01/12	02/12	03/12	04/12	05/12	06/12
Schleswig-Holstein	1.086	1.123	1.105	1.072	1.042	1.022
Hamburg	806	837	829	786	753	712
Niedersachsen	2.812	2.936	2.909	2.827	2.770	2.695
Bremen	188	200	204	211	206	201
Nordrhein-Westfalen	7.223	7.511	7.470	7.098	6.851	6.599
Hessen	1.512	1.597	1.621	1.595	1.579	1.550
Rheinland-Pfalz	982	1.059	1.057	1.093	1.096	1.090
Baden Württemberg	3.686	3.897	3.927	3.705	3.601	3.443
Bayern	3.052	3.216	3.226	3.070	2.943	2.796
Saarland	313	341	337	335	317	313
Berlin	843	982	1.017	1.019	1.017	1.003
Brandenburg	961	1.217	1.372	1.433	1.440	1.435
Mecklenburg-Vorpommern	635	737	798	839	848	823
Sachsen	3.351	3.854	4.489	4.620	4.653	4.623
Sachsen-Anhalt	985	1.236	1.626	1.692	1.723	1.721
Thüringen	1.533	1.890	2.162	2.261	2.271	2.261
Bund	29.968	32.633	34.149	33.656	33.110	32.287

Abbildung 3a: Bundesfreiwillige im Dienst im Jahr 2012 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)

Bundesland ▼	07/12	08/12	09/12	10/12	11/12	12/12	Ø 2012
Schleswig-Holstein	988	1.092	1.202	1.272	1.266	1.253	1.127
Hamburg	672	712	861	936	920	897	810
Niedersachsen	2.550	2.316	3.092	3.327	3.351	3.328	2.909
Bremen	195	216	270	292	298	297	232
Nordrhein-Westfalen	6.336	5.993	7.457	7.883	7.921	7.916	7.188
Hessen	1.444	1.431	1.758	1.888	1.890	1.867	1.644
Rheinland-Pfalz	1.043	1.054	1.140	1.184	1.221	1.239	1.105
Baden Württemberg	3.343	3.089	4.441	4.781	4.794	4.766	3.956
Bayern	2.624	2.252	2.925	3.293	3.340	3.370	3.009
Saarland	279	282	353	359	381	380	333
Berlin	1.004	995	1.210	1.343	1.317	1.308	1.088
Brandenburg	1.429	1.425	1.689	1.797	1.783	1.788	1.481
Mecklenburg-Vorpommern	832	804	1.025	1.151	1.140	1.141	898
Sachsen	4.622	4.471	4.930	5.167	5.123	5.051	4.580
Sachsen-Anhalt	1.731	1.705	2.002	2.129	2.155	2.133	1.737
Thüringen	2.280	2.205	2.475	2.589	2.553	2.513	2.249
Bund	31.372	30.042	36.830	39.391	39.453	39.247	34.345

Abbildung 3b: Bundesfreiwillige im Dienst im Jahr 2012 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)

In monatlichen Abständen werden auf der Homepage auch Statistiken mit Angaben über die Anzahl an Freiwilligen des Vormonats veröffentlicht (Abbildung 4). Der Aufbau der Monatsstatistik ist gleich der Jahresstatistik. Einen Unterschied haben die beiden Formen jedoch: Anders als in der Jahresstatistik wird in der Monatsstatistik zusätzlich auch die Geschlechtsidentität, welche sich an einem binären Geschlechtersystem orientiert, und das Alter, angegeben. Zu Beginn eines neuen Monats wird die Statistik des Vormonats jedoch von der Homepage genommen und es kann online nicht mehr darauf zugegriffen werden. Auf der offiziellen Homepage des BFD wurde nur im Jahr 2015 eine Jahresstatistik veröffentlicht, die auch Geschlecht und Alter miteinbezieht. In keiner anderen jährlichen Statistik wurden diese Parameter berücksichtigt.

Auf Nachfrage bei der Pressestelle des BFD, wurden mir die Jahresstatistiken der Jahre 2015 bis 2021 mit den Parametern Geschlecht und Alter zugeschickt. Die Daten der Vorjahre 2012 bis 2014 waren dabei nicht enthalten.

Altersgruppen Bundesland	<27		27 bis 50		51 – 65	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Schleswig-Holstein	766	500	53	46	23	27
Hamburg	456	224	66	33	12	8
Niedersachsen	2.182	1.358	133	111	34	69
Bremen	197	124	21	15	6	4
Nordrhein-Westfalen	4.226	2.909	276	151	93	132
Hessen	707	483	138	81	19	46
Rheinland-Pfalz	515	317	72	48	16	25
Baden-Württemberg	3.068	1.884	420	243	47	69
Bayern	1.956	1.293	192	101	42	75
Saarland	119	75	15	11	5	6
Berlin	474	344	167	114	78	67
Brandenburg	285	212	178	163	146	154
Mecklenburg-Vorpommern	381	253	133	204	117	147
Sachsen	784	476	372	341	293	303
Sachsen-Anhalt	310	241	254	200	269	235
Thüringen	319	237	193	183	140	179
Bund	16.745	10.930	2.683	2.045	1.340	1.546

Altersgruppen Bundesland	>65		Gesamt		Summe
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Schleswig-Holstein	1	8	843	581	1.424
Hamburg	3	2	537	267	804
Niedersachsen	15	13	2.364	1.551	3.915
Bremen	2	1	226	144	370
Nordrhein-Westfalen	27	32	4.622	3.224	7.846
Hessen	4	8	868	618	1.486
Rheinland-Pfalz	4	8	607	398	1.005
Baden-Württemberg	10	19	3.545	2.215	5.760
Bayern	10	6	2.200	1.475	3.675
Saarland	2	2	141	94	235
Berlin	22	12	741	537	1.278
Brandenburg	26	23	635	552	1.187
Mecklenburg-Vorpommern	18	15	649	619	1.268
Sachsen	83	81	1.532	1.201	2.733
Sachsen-Anhalt	56	46	889	722	1.611
Thüringen	17	31	669	630	1.299
Bund	300	307	21.068	14.828	35.896

Abbildung 4: Bundesfreiwillige im Dienst Juni 2022 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)

Der Start des neuen Freiwilligendienstes war nicht einfach, da er innerhalb kurzer Zeit eingeführt werden sollte. Trotzdem waren insbesondere politische Entscheidungsträger:innen besonders erwartungsvoll. Der neu konzipierte Dienst sollte einerseits Menschen dazu ermutigen, sich stärker gesellschaftlich zu engagieren. Andererseits sollte sich ein Freiwilligendienst entwickeln, in dem sich Menschen in vielen unterschiedlichen Handlungsfeldern einbringen könnten, ohne dabei ihr Alter oder ihren Bildungsstand in den Fokus zu setzen. Innerhalb der ersten

Monate kam es nur zu wenigen Bewerbungen. Der schlechte Start legte sich aber und es meldeten sich immer mehr Interessent:innen. Dies führte dazu, dass Anfang 2012 alle Freiwilligenstellen belegt waren. Diese positive Veränderung wurde von Politiker:innen und Medien aufgenommen und der BFD als Erfolg gefeiert (Haß und Beller 2015, S. 22–23). Die Ausgangssituation des Bundesfreiwilligendienstes war, dass sich der neu organisierte Freiwilligendienst an der Aussetzung der Wehrdienstpflicht und damit auch an der des Zivildienstes orientierte. Da der Wehrersatzdienst nur von männlichen Personen verrichtet werden musste, ist es in diesem Zusammenhang wenig verwunderlich, dass der Anteil an Männern im BFD zum Jahresbeginn 2012 mit etwa 53 Prozent über die Hälfte der Teilnehmer:innen repräsentierte. Die Einsatzbereiche des FSJ und FÖJ – hier sind weibliche Personen überrepräsentiert – sind gleich dem des BFD. Der Bezug muss zu den Tätigkeitsprofilen und den Einsatzstellen hergestellt werden. Diese wurden häufig aus dem Zivildienst übernommen und sprachen daher vermutlich häufiger männliche als weibliche Personen an (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2015, S. 29).

Die Sozialisation eines Menschen besteht aus der Annahme von sozialen Normen, die in seiner Gesellschaft anerkannt sind. Auch die Geschlechternormen sind ein Bestandteil davon. Die Aneignung ist eine Leistung, die von den Kindern selbstständig zu erbringen ist. Orientiert wird sich an den sozialen Strukturen, welche darüber bestimmen, wie hier insbesondere geschlechtliche Verhältnisse geregelt sind. Die Sozialisation männlicher Personen richtet sich nach der aktiven Aneignung von Formen erwachsener Männlichkeit aus. Diese *erwachsene Männlichkeit* sieht in der hegemonialen Männlichkeit ein Ideal. Das bedeutet: Was eine Gesellschaft in einer bestimmten Phase als männlich anerkennt, hat Auswirkungen darauf, wie Männlichkeit sozialisiert wird (Meuser 2013, S. 40). Weibliche Personen, die soziale berufliche Wertevorstellungen vertreten, sind in Deutschland auffallend öfter in *Frauenberufen* tätig. Männliche Personen mit hohen sozialen Berufswerten üben seltener *typische Männerberufe* aus als männliche Personen bei denen die sozialen beruflichen Werte eine untergeordnete Position einnehmen. Dieser Trend ist auch bei Jugendlichen zu erkennen. Messen sie sozialen Berufswerten einen hohen Wert zu, verfolgen sie häufiger das Ziel, einen *Frauenberuf* zu ergreifen. Der Berufswunsch, nach *typischen weiblichen* oder *männlichen* Berufen, steht dabei in einer Abhängigkeit zum

geschlechtlichen Rollenverhalten der Eltern. Davon betroffen sind weibliche Jugendliche seltener als männliche. Wenn in der Familie die Hausarbeit traditionell verteilt ist, planen männliche Jugendlichen öfter einen *typischen Männerberuf* zu erlernen. Übt der Vater einen *nicht typisch männlichen Beruf* aus, präferieren die Söhne auch häufiger eine berufliche Ausbildung in einem für männliche Personen *untypischen* Berufsfeld (Busch 2013b, S. 48–49).

In den Jahren 1999, 2004 und 2009 war die Anzahl an männlichen Personen, die einem freiwilligen Engagement nachgingen, mit 40 Prozent deutlich höher als der Anteil an weiblichen Personen, der bei 31 Prozent lag. Generell sind Bereiche, in denen viele Menschen auf freiwilliger Basis beschäftigt sind, männlich dominiert. Es handelt sich hierbei um sportliche Vereine und Verbände, den Rettungsdienst, die freiwillige Feuerwehr und berufliches sowie politisches Engagement. Im Vergleich dazu sind weibliche Personen überproportional in der Kirche und im religiösen Kontext freiwillig eingebunden – haben hier meistens aber kaum bis gar keine Entscheidungsgewalt (Schürmann 2013, S. 28). „Wirtschaftliche Umstände und Organisationsstrukturen spielen bei der Konstruktion von Männlichkeit bereits auf der intimsten Ebene eine bedeutende Rolle“ (Connell 2000, S. 55). Unterscheidungen, die auf einer sozialen Ebene konstruiert sind, sind deshalb auch in einen geschlechtlichen Bezug zu setzen. Innerhalb jeder Organisation nimmt das Geschlecht einen entscheidenden Platz ein. Forschungen, die sich mit Ungleichheiten und Geschlechterverhältnissen befassen, können auch als Studien bewertet werden, die einen intersektionalen Schwerpunkt aufweisen. Dies ist der Fall, da durch Klassenverhältnisse Ungleichheiten erzeugt werden. Geschlechterordnung und spezifische Vorstellungen von Geschlecht sind innerhalb gleichgeschlechtlicher Verbände genauso präsent wie in gemischtgeschlechtlichen. Durch viele rein männlich organisierte Zusammenschlüsse und Gruppierungen, wie beispielsweise Fußballmannschaften, wird die Legitimierung von kämpferischen und aggressiven Vorstellungen von Männlichkeit, die zu einer Anerkennung dieser Männlichkeiten auf anderen Gebieten führt, stark beeinflusst (Acker 2010, S. 88–89).

Im Jahr 2012 war die Anzahl an Freiwilligen im BFD fast ausgeglichen. Es waren 21.329 Frauen und 20.741 Männer engagiert (Deutscher Bundestag 2015, S. 4). Weibliche und männliche Personen engagieren sich dabei jedoch unterschiedlich in

den verschiedenen Bereichen der Gesellschaft. Dies kann auf die Tatsache zurückgeführt werden, dass Arbeitsteilung nach wie vor geschlechtlich segregiert ist. Frauen sind öfter als Männer in weiblich konnotierten – sozialen und familiennahen – Bereichen freiwillig tätig. Wie und wo sich freiwillig eingesetzt wird, ist auch an Lebensphasen gebunden und steht in Zusammenhang mit den Interessen und Aufgaben (Simonson et al. 2021, S. 25). Ihren Beruf führen weibliche und männliche Personen so aus, dass sie eine Übereinstimmung mit ihrem Geschlecht und ihren alltäglichen Handlungen im Beruf erzeugen. Es kommt zu Problemen, wenn die berufliche Tätigkeit nicht mit den persönlichen Vorstellungen von Geschlechtsstereotypen korreliert. Die Personen werden damit konfrontiert, sich gegengeschlechtliche stereotype Verhaltensmuster und Fähigkeiten aneignen zu müssen. Dieser Prozess muss so funktionieren, dass weiterhin die persönliche Geschlechtszugehörigkeit zu erkennen ist. Wenn das nicht möglich ist, kann dies dazu führen, dass die Personen soziale Ausgrenzung erfahren (Baader et al. 2012, S. 239). Im Abschlussbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015) zur gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten, wurden Ende des Jahres 2012 Freiwillige aus verschiedenen Dienstformen befragt. 44 Prozent der befragten Personen leisteten einen BFD – von ihnen waren 2.489 jünger als 27 Jahre und 1.196 älter als 27 Jahre. Von den Bundesfreiwilligendienstleistenden, die unter 27 Jahre waren, waren 97 Prozent, also 2.408 von ihnen, in einem sozialen Bereich tätig. Die übrigen 3 Prozent, was 81 Personen entspricht, leisteten ihren Dienst im ökologischen Bereich. Bei den Personen, die älter als 27 Jahre waren, waren 83 Prozent, was 989 Personen entspricht, in einer sozialen Organisation und 198 Personen, was 17 Prozent ausmacht, in einem ökologischen Bereich eingesetzt (Maur und Engels 2015a, S. 72).

2013 haben 27.020 weibliche und 23.806 männliche Personen einen BFD absolviert, womit es bei beiden Geschlechtern zu einem Anstieg kam (Deutscher Bundestag 2015, S. 4). In welchem zeitlichen Rahmen sich freiwillig engagiert wird, ist abhängig von vielen verschiedenen Bedingungen. Je nach Lebensphase und Lebensumständen wird die Lebensgestaltung geplant. Die Entscheidung richtet sich aber auch nach dem Alter, dem Geschlecht, dem Bildungsstand sowie dem Beruf oder der Familie. Wie die Zeit genutzt wird, unterscheidet sich auch bei weiblichen und männlichen Personen.

Während Frauen immer noch mehr Zeit in Hausarbeiten investieren, konzentrieren sich Männer eher auf Aufgaben, die sich außerhalb dieser befinden. Freiwilliges Engagement kann als eine außerhäusliche Tätigkeit bewertet werden. Dies lässt den Schluss zu, dass männliche Personen häufiger als weibliche in Freiwilligendiensten zu finden sind. Die Lebensphase bestimmt über die Zeit, die zu Verfügung steht. Menschen in einer Berufs- oder Schulausbildung verfügen über ein höheres Zeitkontingent als Erwerbstätige mit Kindern – so die Annahme – was sich dadurch auch in einer höheren Beteiligung dieser Gruppe in Freiwilligendiensten niederschlagen sollte. Genauso ist es bei Menschen, die in Rente sind. Sie verfügen über mehr freie Zeit und suchen außerhalb ihres Berufslebens nach Anerkennung. Dies sind begünstigende Faktoren für ein zeitintensiveres freiwilliges Engagement. Wie bereits aufgeführt, stellt sowohl der Bildungsstatus, wie auch der Beruf einen Einfluss auf ein freiwilliges Engagement dar. Höhere Bildung führt meistens zu Berufen in einer höheren Position, was dazu führen kann, dass mehr Zeit in berufliche Tätigkeiten investiert werden muss. Der zeitliche Aufwand für Erwerbsarbeit stieg sowohl bei weiblichen als auch bei männlichen Personen im Verlauf der letzten Jahrzehnte deutlich an (Kelle et al. 2022, S. 169–170).

Im Jahr 2014 sank die Beteiligung männlicher Personen das erste Mal unter 20.000 auf 17.521. Weibliche Personen waren mit 21.212 Personen stärker repräsentiert (Deutscher Bundestag 2015, S. 4). Nach Simonson et al. (2021, S. 15) gingen zwischen 1999 und 2019 meistens männliche Personen einer freiwilligen Tätigkeit nach. Erst nach zwanzig Jahren fand eine Angleichung in den geschlechtlichen Verhältnissen statt. Es engagierten sich 2019 39,2 Prozent der weiblichen Personen und 40,2 Prozent der männlichen Personen freiwillig. Der Frauenanteil stieg seit dem Jahr 1999 stärker an, der Anteil an Männern ist seit 2014 rückläufig. Ein möglicher Grund dafür kann sein, dass sich Männer im zeitlichen Verlauf mehr an Sorgearbeiten beteiligen, die in der Familie stattfinden. Eine weitere Erklärung können strukturelle Veränderungen sein, die in der Zivilgesellschaft stattfinden. Das bedeutet, dass die Formen von gesellschaftlichem Engagement steigend informell organisiert werden, weshalb der Anteil an weiblichen Personen höher ist. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021a, S. 37–38) kommt zu folgenden Ergebnissen: Es wurde festgestellt, dass mit der längeren Dauer einer Beziehung, die Personen weniger dazu neigen, sich Arbeiten aufzuteilen. Die Beteiligung von

Männern an der Hausarbeit, zu einem relevanten Anteil, wird erst dann ersichtlich, wenn die Partnerin vor oder nach einer Elternpause einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht. Wenn Mütter aber in einem Teilzeitverhältnis angestellt sind, hat dies so gut wie keinen Einfluss auf die Beteiligung von männlichen Personen an der Hausarbeit. Auch nimmt der Bildungsabschluss Einfluss auf die Aufteilung von Hausarbeit. Weisen Paare ein ähnlich hohes Bildungsniveau auf, teilen sie sich die Arbeiten im Haushalt weniger geschlechterstereotyp auf. Im zeitlichen Verlauf partnerschaftlicher heterosexueller Beziehungen findet eine Veränderung in der Arbeitszuweisung von Haushaltstätigkeiten hin zu dem eines traditionellen Rollenverständnisses statt.

Bundesfreiwillige im Dienst 2015												
Altersgruppe ▶	< 18			18-26			27-50			51-59		
Anrede ▶	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	2.427	1.595	4.022	11.918	10.166	22.084	3.465	2.640	6.105	1.799	1.562	3.361

Bundesfreiwillige im Dienst 2015									
Altersgruppe ▶	60-65			>65			Gesamt		
Anrede ▶	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	773	736	1.510	131	189	320	20.513	16.889	37.401

Abbildung 5: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2015 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)

Im Jahr 2015 (Abbildung 5) war der Anteil an weiblichen Freiwilligen in allen Altersgruppen, bis auf >65 Jahre, höher als der der männlichen. Sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind in allen Altersgruppen mehr männliche als weibliche Personen. In der Altersstufe 15 bis 20 Jahre, welche den Start in das Erwerbsleben markiert, sind meistens mehr als die Hälfte, nämlich 60 Prozent der Arbeitnehmer:innen, männlich. Im Vergleich zu weiblichen Personen entscheiden sich männliche Personen öfter für eine duale berufliche Ausbildung oder ergreifen direkt nach ihrem Schulabschluss einen Beruf. Weshalb gerade in dieser Altersklasse solche extremen Unterschiede zu erkennen sind, kann auch auf die Zuwanderung von geflüchteten Menschen innerhalb der vergangenen Jahre zurückgeführt werden. Dabei handelte es sich häufig um junge Männern in diesem Alter (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a, S. 14). Innerhalb der in Deutschland lebenden Bevölkerung gibt es teilweise große Unterschiede wer sich freiwillig engagiert und wer nicht. Besonders signifikant ist dabei der Faktor Bildung. Menschen mit einem niedrigen Bildungsabschluss sind hier unterrepräsentiert, nur 26,3 Prozent beteiligen sich an freiwilligen Diensten. Deutlich häufiger engagieren sich Personen mit einem

hohen Bildungsniveau. Mit 51,1 Prozent stehen sie nur knapp hinter Menschen, die noch die Schule besuchen. Diese sind mit einem Prozentsatz von 51,4 am stärksten vertreten und bilden damit die Gruppe, die sich mehr als andere auf freiwilliger Basis engagiert (Simonson et al. 2022, S. 2). Meuser (2013, S. 47) zeigt in seinen Untersuchungen, dass der Anteil an weiblichen Schülerinnen in höheren Bildungseinrichtungen größer ist als der der männlichen. Im Schuljahr 2010/2011 waren 52,7 Prozent der Gymnasiast:innen weiblich. In der Realschule war die geschlechtliche Verteilung fast ausgeglichen. In der Hauptschule waren männliche Personen mit 55,5 und in der Förderschule mit 63,7 Prozent überrepräsentiert. Diese Zahlen können damit auch als ein Indikator für die Überrepräsentation weiblicher Freiwilliger herangezogen werden.

Bundesfreiwillige im Dienst 2016												
Altersgruppe ▶	< 18			18-26			27-50			51-59		
Anrede ▶	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	2.703	1.763	4.466	13.070	10.841	23.910	3.933	3.268	7.201	1.852	1.705	3.557

Bundesfreiwillige im Dienst 2016									
Altersgruppe ▶	60-65			>65			Gesamt		
Anrede ▶	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	822	812	1.633	173	219	392	22.552	18.607	41.158

Abbildung 6: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2016 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)

2016 (Abbildung 6) war die Anzahl männlicher Freiwilliger wieder in allen Altersgruppen niedriger, bis auf die Altersgruppe >65 Jahre, in der sie den größeren Anteil repräsentierten.

Meuser (2012, S. 155) stellt fest, dass die Auswirkungen des Strukturwandels auf männliche Erwerbsarbeit kaum beachtet werden. In einer Fallstudie, die 2005 von Dörre veröffentlicht wurde, wird sich mit männlichen Personen beschäftigt, die in einem Leiharbeitsverhältnis im Bereich der Automobilindustrie angestellt sind. Die Studie zeigt, welche Auswirkungen diese Art des prekären Beschäftigungsverhältnisses auf das Selbstverständnis des Geschlechts bei den Probanden nach sich zieht. Die Untersuchungsgruppe, bestehend aus qualifizierten Facharbeitern, gab größtenteils an, die Arbeit an den Montagebändern als eine minderwertige Beschäftigungsform anzusehen. Einige werteten Frauenarbeiten ab und sahen ihre Arbeit als einen Zwang zur Feminisierung. Dörre kommt zu dem Ergebnis, dass eine Problematik der

Leiharbeit die temporäre positive Bestätigung durch Arbeitskolleg:innen ist und diese bei jedem neuen Einsatz wieder neu erarbeitet werden muss. Ein stabiles Arbeitsverhältnis stellt demnach einen essentiellen Indikator für das Schaffen von Anerkennung und der daraus resultierenden Bildung von Identität dar. Als prekär sind diese Formen von Beschäftigung nicht ausschließlich wegen institutionellen und materiellen Bedingungen zu bewerten, sie beeinflussen auch soziale und kommunikative Bereiche. Es wird eine nicht gleichberechtigte Eingliederung in die sozialen Strukturen geschaffen, was sich auch auf die Identifikation des Geschlechts auswirkt. Die Reaktion der Leiharbeitenden ist, dass von ihnen jede Möglichkeit genutzt wird, um ihre Männlichkeit, die sie verletzt sehen, in einem imaginären Rahmen zu bestärken. Auch Kreher zeigt in einer 2007 veröffentlichten Studie über junge männliche Personen aus Ostdeutschland, die aus benachteiligten Bildungs- und Sozialverhältnissen stammen und sich am Einstieg in ihr Berufsleben befinden, dass sich diese auch an dem Normalarbeitsverhältnis, welches für sie nur schwer zu erreichen ist, orientieren, da dieses Sicherheit verspricht. Durch die Einhaltung traditioneller Ansprüche und Muster wird versucht, Inklusion innerhalb der Arbeitswelt zu erhalten, da diese allgemein unter der Bedrohung der Auflösung steht und besonders dieser Zielgruppe männlicher Personen, ohne ausreichenden Bildungsabschluss, nicht frei zugänglich ist. Es wird in beiden Studienergebnissen ersichtlich, dass es im Sozialen zu Verunsicherungen kommt. Dörre formulierte, dass dies vor allem in den Arbeitsfeldern der Fall sei, die vornehmlich männlich konnotiert sind.

Bundesfreiwillige im Dienst 2017												
Altersgruppe ▶	< 18			18-26			27-50			51-59		
Anrede ▶	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	2.920	1.928	4.848	13.771	11.383	25.153	3.775	3.354	7.129	1.588	1.528	3.116

Bundesfreiwillige im Dienst 2017									
Altersgruppe ▶	60-65			>65			Gesamt		
Anrede ▶	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	596	676	1.272	149	205	354	22.798	19.073	41.871

Abbildung 7: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2017 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)

Wie im Vorjahr war auch im Jahr 2017 (Abbildung 7) die Anzahl an weiblichen Personen, die einen Bundesfreiwilligendienst leisteten in jeder Altersgruppe, bis auf >65 Jahre, höher. Wie Connell (2015, S. 96–98) erläutert, ist die Soziobiologie auch

auf Spekulationen darüber aufgebaut, was Weiblichkeit und was Männlichkeit ist. Eine Begründung in der menschlichen Evolutionsgeschichte dafür heranzuziehen, wurde in den 1970er Jahren wieder präsent. Lionel Tigers führte als einer der Ersten in seiner Theorie *Men in Groups* biologisch-reduktionistische Erklärungen auf, die *Männlichkeit* beschreiben. Seine Theorie basiert auf der Annahme, dass wir Jäger als Vorfahren hatten. Bezogen auf die Ausführungen dieser Theoretiker:innen würde der Körper männlicher Personen als Träger natürlicher Männlichkeit fungieren, welcher durch den Druck, den die Evolution auf ihn hatte – ausgeübt vom Menschen – bedingt ist. Gemeinsam mit männlichen Erbfaktoren werden Neigungen wie Konkurrenzdenken, Hierarchie und Aggression vererbt. Die Ausführungen der Neigungen unterscheiden sich bei den Autor:innen. Der Soziobiologe Edward Wilson formulierte seine Ansichten dabei so, dass eine universale Dominanz männlicher Personen, aufgrund der physiologischen sowie der in den Anlagen bedingten Unterscheidungen von Frauen und Männern, welche durch kulturelle Auslebungen zustande kommen, verstärkt werden. Weiter behaupten andere Forscher:innen dieses Gebiets, dass unsere derzeitigen sozialen Strukturen als ein Ergebnis zu verstehen sind, welches durch unsere Hormone und Drüsen zustande gekommen sind. Damit ist das Patriachat auf die Aggressionsvorteile zurückzuführen, welche männliche gegenüber weiblichen Personen besitzen. Die verbreitete Annahme einer natürlichen Männlichkeit durch die Soziobiologie kann fast komplett als fiktiv angesehen werden. Es wird davon ausgegangen, dass es eindeutige Unterschiede im weiblichen und männlichen Verhalten gibt und sich auch ihre charakterlichen Eigenschaften unterscheiden. Insgesamt zeigen sich in den untersuchten Eigenschaften der Persönlichkeit weiblicher und männlicher Personen kaum erkennbare Unterschiede. Wenn doch, waren diese im Vergleich zu den Varianzen, welche innerhalb der Geschlechter auftauchten, geringer. Die aufgestellte These, dass eine natürliche Männlichkeit existiert, kann nur bestätigt werden, wenn es zu einer genauen biologischen Bestimmung von geschlechtlichen Unterschieden innerhalb komplexer sozialer Verhaltenskonstellationen kommt. Dafür fehlen aber bisher überzeugende Ansätze. Selbst in sehr einfach strukturierten Formen von Verhalten lassen sich nur sehr wenige Hinweise finden, die für eine niedrige Determinierung der Biologie sprechen. Dem gegenüber gestellt sind die vielen verschiedenen historischen und kulturellen Anhaltspunkte über Geschlecht.

Bundesfreiwillige im Dienst 2018												
Altersgruppe ►	< 18			18-26			27-50			51-59		
Anrede ►	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	3.113	1.970	5.083	13.698	10.365	24.062	3.767	3.309	7.076	1.591	1.590	3.182

Bundesfreiwillige im Dienst 2018									
Altersgruppe ►	60-65			>65			Gesamt		
Anrede ►	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	610	761	1.371	173	227	401	22.952	18.222	41.174

Abbildung 8: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2018 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)

Im Jahr 2018 (Abbildung 8) war das erste Mal der Anteil an männlichen Personen innerhalb der Altersgruppen 60-65 Jahre und >65 Jahre höher als der der weiblichen. Auch in der Altersklasse zwischen 51 und 59 Jahren war das Geschlechterverhältnis fast ausgeglichen. Weibliche und männliche Personen sind unterschiedlich in den Freiwilligenbereichen vertreten. Am höchsten fällt die Differenz in Bezug auf die geschlechtliche Präsenz im Bereich *Bewegung und Sport* aus. Hier sind Männer häufiger als Frauen aktiv. In den verschiedenen Altersgruppen lassen sich auch auffällige Unterschiede erkennen. In der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre sind in diesem Bereich 21 Prozent männliche und 10,9 Prozent weibliche Personen freiwillig engagiert. In der Gruppe 65 bis 74 Jahre sind es 9,2 Prozent Frauen und 16,1 Prozent Männer (Kausmann et al. 2017, S. 18).

Connell (2015, S. 83–84) führt aus, dass Geschlecht keine von Beginn an festgelegte Einheit ist. Erst durch Interaktionen im Sozialen kann Geschlecht entstehen. Diese Erkenntnis stellt einen wichtigen Ausgangspunkt moderner Geschlechtersoziologie dar und bildet auch einen der Hauptpunkte der neueren Männerforschung. Insbesondere der Sport stellt einen wichtigen Schwerpunkt dar. Es werden auch dort, wie bei der Geschlechtsrollenforschung, Männlichkeitskonventionen betrachtet. Diese werden aber nicht als bereits bestehende Normen verstanden, die innerhalb von passiven Mustern erlernt und ausgeführt werden. Der neue Ansatz setzt sich damit auseinander, die Tradierung und Entstehung von Konventionen sozialer Praxis zu erforschen. Auf welche Weise eine Konstruktion von Männlichkeit im Sport stattfindet, verdeutlicht die Rolle in einer institutionellen Form. Beginnen Jungen eine Sportart, die mit Wettkampf verbunden ist, wird von den Kindern, neben dem Erlernen eines Spiels, auch einer Institution beigetreten, die entlang von Konkurrenz organisiert ist. Der Anteil

an beruflichen Sportler:innen ist gering, trotzdem konstruiert sich Männlichkeit im Sport durch die Strukturen von hierarchischen Wettbewerben.

Männlich konnotierte Sportarten, die mehrheitlich von männlichen Personen praktiziert werden, charakterisieren sich durch ihre Leistungsfähigkeit und einen Körper, der hart und stark ist. Erfolge und Wettkämpfe stehen im Fokus dieser sportlichen Aktivitäten. Ihre Struktur basiert auf Funktionsmustern die abstrakten Regelungen unterstellt sind, es werden technische Mittel verwendet um Handlungsstrategien zu verfolgen und umzusetzen und Handlungsabläufe zielen auf einen bestimmten Zweck ab. Diese Regelungen sind bis heute anerkannte und bestimmende Größen in den Diskursen um Technik und führen damit zu traditionellen Normen von Männlichkeit, welche sich selbst reduzieren und in ihrer Anwendung einen beherrschenden Einfluss auf die Umwelt nehmen. Sport sowie Technik gelten demnach nicht nur als *männlich*, es steht fest, dass sie es sind, weil sie mit Ansprüchen und Fantasien von Dominanz in Verbindung gesetzt werden. Dadurch werden geschlechtliche Verbindungen geschaffen, die in ihrer Semantik festgelegt sind (Fegter 2012, S. 58).

Bundesfreiwillige im Dienst 2019												
Altersgruppe ▶	< 18			18-26			27-50			51-59		
Anrede ▶	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	3.127	2.020	5.147	13.258	9.626	22.884	3.504	2.824	6.328	1.499	1.547	3.046

Bundesfreiwillige im Dienst 2019									
Altersgruppe ▶	60-65			>65			Gesamt		
Anrede ▶	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	623	704	1.327	197	245	443	22.209	16.967	39.176

Abbildung 9: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2019 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)

2019 (Abbildung 9) waren Männer in drei Altersgruppen 51 bis 59, 60 bis 65 und >65 häufiger als Frauen freiwillig engagiert. Jedoch sank ihr Anteil in der Gruppe 18 bis 26 Jahre das erste Mal unter 10.000 Bundesfreiwillige. Das erste Mal konnte ein Anstieg bei den <18 jährigen männlichen Personen, auf über 2.000 Personen, verzeichnet werden.

Müller et al. (2017, S. 433) konnten durch ihre Untersuchungen feststellen, weshalb insbesondere männliche Personen zwischen 30 und 64 Jahren einem freiwilligen Engagement nachgehen: Nach ihren Erkenntnissen kommt es zu einer freiwilligen

Tätigkeit dieser Altersgruppen häufig dann, wenn eine leitende Person der Organisation an sie herantritt. Als Begründung dafür kann eine bereits vorangegangene aktive Beteiligung der Personen, beispielsweise im Vereinsleben, herangezogen werden, weshalb diese dadurch auch häufiger angefragt werden.

Bundesfreiwillige im Dienst 2020												
Altersgruppe ▶	< 18			18-26			27-50			51-59		
Anrede ▶	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	3.193	2.081	5.274	13.563	9.310	22.873	3.163	2.367	5.530	1.271	1.393	2.663

Bundesfreiwillige im Dienst 2020									
Altersgruppe ▶	60-65			>65			Gesamt		
Anrede ▶	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	624	677	1.301	263	301	564	22.075	16.130	38.205

Abbildung 10: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2020 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)

Der Trend des Vorjahres, in Bezug auf die Repräsentation von Alter und Geschlecht, wurde auch im Jahr 2020 (Abbildung 10) beibehalten. Der steigende Anteil an älteren Personen kann in Deutschland auf die Generation der Babyboomer⁴ zurückgeführt werden. Sie bilden in Deutschland mit fast 28 Millionen Menschen die derzeit am besten repräsentierte Bevölkerungsgruppe ab. Die Menschen befinden sich in einem Alter von 50 bis 75 Jahre. Zudem stieg die Lebenserwartung im Verlauf des letzten Jahrhunderts um über 30 Jahre an (Sange und von Wulffen 2022, S. 1–2). Die mit dem BFD verbundene Altersöffnung brachte zudem eine weitere Erweiterung mit sich: Der neue Freiwilligendienst erreichte, anders als die bis dahin geläufigen Jugendfreiwilligendienste, andere Personengruppen, die auch andere Bildungsabschlüsse vorzuweisen hatten. So wiesen 43 Prozent der engagierten Menschen, die älter als 27 Jahre waren, einen mittleren Bildungsabschluss vor, 20 Prozent von ihnen einen Hauptschulabschluss und fünf Prozent hatten keinen Abschluss. In der Gruppe der jüngeren Personen im BFD hatte nur ein Prozent keinen Abschluss und acht Prozent konnten einen Hauptschulabschluss vorweisen. Das bedeutet im Rückschluss aber auch, dass der höhere Prozentsatz an Freiwilligen eine höhere Qualifikation besitzt. Trotzdem zeigen diese Zahlen, dass mit der

⁴ Nachdem der Zweite Weltkrieg beendet wurde, kam es zu einem Anstieg der Geburten, was als Babyboom bezeichnet wird. Die Generation die daraus entstanden ist, wird Babyboomer genannt. In Deutschland wird dieser Zeitraum in den Jahren 1955 bis 1969 verortet. Als geburtenstärkster Jahrgang wird das Jahr 1964 mit 1.357.304 Geburten bewertet (Sange und von Wulffen 2022, S. 1).

Altersöffnung des BFD eine soziale Öffnung in den Freiwilligendiensten stattfindet (Haß und Beller 2015, S. 25).

Bundesfreiwillige im Dienst 2021												
Altersgruppe ▶	< 18			18-26			27-50			51-59		
Anrede ▶	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	3.343	2.125	5.468	14.272	9.199	23.471	2.708	1.981	4.690	962	1.112	2.074

Bundesfreiwillige im Dienst 2021									
Altersgruppe ▶	60-65			>65			Gesamt		
Anrede ▶	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt	Frau	Mann	Gesamt
	516	573	1.089	287	318	605	22.088	15.309	37.396

Abbildung 11: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2021 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben)

Wie die beiden Jahre zuvor war auch 2021 (Abbildung 11) die Verteilung weiblicher und männlicher Personen gleichbleibend. Auch die fallende Anzahl an Männern in der Altersgruppe 18 bis 26 blieb weiterhin bestehen. Männliche Personen müssen sich mit unterschiedlichen Rollenvorstellungen auseinandersetzen. Der gesellschaftliche Anspruch ist häufig immer noch, dass sie als Alleinverdiener ihre Familie ernähren können müssten. Zur selben Zeit wird von den jungen Männern verlangt, dass sie sich auch um Kindererziehung und Haushalt kümmern. Was in der Gesellschaft als männlich wahrgenommen wird, stand immer in einem sehr engen Verhältnis zur Lohnarbeit. Doch auch die Lohnarbeit hat einen Wandel vollzogen, die Entwicklung geht mehr und mehr in Richtung Dienstleistungsgesellschaft. Doch die Berufswelt hat auch weitere Neuerungen durchlaufen, welche sich insbesondere in den beruflichen Biografien widerspiegelt, welche in der Regel keine lineare Struktur mehr haben. Obwohl sich junge Männer in manchen Fällen von ihrem Vater als Vorbild distanzieren, ist das Bestreben eine Familie versorgen zu können, ein präsenter Wunsch. Dieser wird dabei auch von den Vorstellungen nach alternativen Lebensgestaltungen, vom Vater-Sein und partnerschaftlichen Beziehungen durchzogen. Entscheidend für einen Wandel von Rollenvorstellungen ist, wie sich männliche Personen in einem Alter zwischen 20 und 40 Jahren wahrnehmen. Sie sehen sich als Männer, die nicht mehr, wie ihre Väter, auf eine Eindimensionalität beschränkt werden. Ihr Ziel ist es, mehr zeitliche Ressourcen für freundschaftliche, partnerschaftliche und familiäre Beziehungen und Freizeitaktivitäten aufwenden zu können, um dadurch ihre Lebensqualität zu steigern. Auch wollen sie beruflich leistungsfähig bleiben und ihre Ziele erreichen (Melcher 2010, S. 331–332).

Huth (2022, S. 54–55) kommt in ihrer Analyse zu dem Ergebnis, dass männliche Personen, Menschen mit einem niedrigen Schulabschluss und Teilnehmer:innen mit Migrationshintergrund in Freiwilligendiensten nach wie vor unterrepräsentiert sind. Diese Tatsache ist auch auf die fehlenden oder unzureichenden Datenerhebungen im BFD und anderen Freiwilligendiensten zurückzuführen. Dies führt zu der Schlussfolgerung, dass das mögliche Potenzial der Freiwilligendienste – Orientierung bei der Berufswahl und Persönlichkeitsentwicklung – nur bestimmten Gruppen offensteht und damit benachteiligte Menschen seltener die Möglichkeit haben daran teilzunehmen.

Über die Jahre von 2012 bis 2021 hinweg sind mehrere Trends erkennbar: In den niedrigen Altersklassen sind weibliche Personen teilweise stark überrepräsentiert. In den Altersgruppen ab 51 Jahre sind hingegen männliche Personen meistens häufiger in einem Bundesfreiwilligendienst aktiv. Der Anteil an Männern, die einen Bundesfreiwilligendienst leisten, ist seit 2014 nicht mehr über 20.000 Personen angestiegen. Es ist hier ein Abwärtstrend zu erkennen, auch wenn es zwischen den Jahren 2015 und 2017 zu einem leichten Anstieg kam. Wie sich diese Entwicklungen auf Care-Berufe ausgewirkt haben, wird im nun folgenden Unterkapitel dargelegt.

6.2. Auswirkungen auf Care-Berufe

Der Bundesfreiwilligendienstes weist einige Parallelen zu FSJ und FÖJ auf. Insbesondere über die angegebenen Größen hauptamtlicher und ehrenamtlicher Mitarbeitender in den Einsatzstellen kann der Rückschluss gezogen werden, dass die Einrichtungen, die einen Freiwilligendienst anbieten, eher kleiner sind. Am häufigsten waren im Jahr 2013 in den BFD-Einsatzstellen, zwischen eine:r:m und zehn der Mitarbeitenden hauptamtlich dort beschäftigt. Bei den Mitarbeitenden, die ehrenamtlich in den Einrichtungen engagiert sind, sind die Quoten dieselben (Wagner 2015, S. 70). Damit die Entwicklung von freiwillig engagierten Menschen untersucht werden kann – und Aufschluss über soziodemografische Merkmale erhalten wird – startete zu Mitte des Jahres 2014 die Befragung ehemaliger Teilnehmer:innen. Es nahmen 6.955 Personen teil, von denen 80 Prozent zwischen 2011 und 2013 ihren Freiwilligendienst geleistet hatten, 16 Prozent waren in den Jahren 2006 bis 2010 aktiv und die restlichen vier Prozent waren im Jahr 2005 oder früher freiwillig engagiert. 23 Prozent der Befragten absolvierten einen BFD, die meisten ein FSJ mit 68 Prozent und neun

Prozent ein FÖJ. 72 Prozent der Teilnehmenden waren weiblich und nur 28 Prozent männlich. Es wurden unterschiedliche Lebensbereiche und Umstände der Teilnehmenden erfragt. Unter anderem ihre berufliche Bildung, ihre finanzielle Situation, ihre soziale Herkunft und ihre Wohnsituation (Maur und Engels 2015a, S. 80–84). Welche Motive für einen Freiwilligendienst vorliegen, lassen bei Menschen die jünger als 27 Jahre sind, keine Aufteilung nach weiblich oder männlich zu, da es dort kaum Unterschiede in ihren Beweggründen gibt. Nur den Beweggrund, an einem bestimmten beruflichen Bereich interessiert zu sein, nannten weibliche Menschen mit 32 Prozent häufiger als männliche, bei denen nur 23 Prozent diesen als relevant betrachteten (Maur und Engels 2015b, S. 91).

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stellte in seinem Gleichstellungsatlas aus dem Jahr 2014 fest, dass der Anteil an männlichen Personen bei den Abschlussprüfungen im Lehramt für Primarschulen nur 12 Prozent betrug. In Gesundheitsberufen, die nicht im akademischen Bereich zu verortet sind, lag der Männeranteil auch bei nur 21 Prozent. Es wurde sich erhofft, dass mit einem höheren Männeranteil eine Aufwertung von Berufsfeldern erfolgt – bessere Aufstiegsbedingungen sowie eine bessere und angemessene Bezahlung – was aber bisher noch nicht eingetroffen ist (Götsch und Wehner 2017, S. 8–9). Durch die fortlaufenden Veränderungen von männlichen Lebenssituationen muss sich die Frage gestellt werden, inwieweit die hegemoniale Männlichkeit als Konzept diesen Prozessen noch entsprechen kann. Da sich das Konzept auf eine Konstellation von Geschlecht bezieht, in welchem sich ein Subjekt Mann entwickeln konnte, welches beruflichen und politischen Aktivitäten nachgehen konnte, ohne Pflichten innerhalb der Familie zu übernehmen und nur konkurrierenden Verhältnissen mit anderen männlichen Personen ausgesetzt war (Meuser 2012, S. 148).

2015 ergriffen knapp 205.000 Schüler:innen in Deutschland einen Ausbildungsberuf im Bereich Gesundheit. Nur etwa 16 Prozent von ihnen waren männliche Personen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2016a, S. 40). Busch (2013b, S. 42) verdeutlicht, dass weibliche Personen bei ihrer beruflichen Orientierung von ihrem reproduktionsbezogenen Arbeitsvermögen geprägt sind – was an den Inhalten der Berufe erkennbar ist. Insbesondere das große Interesse an sozialen Berufen kann damit erklärt werden, dass diese einen besonders engen Bezug zu

Arbeiten im Haushalt und in der Familie haben. Fähigkeiten und Fertigkeiten, die einen reproduktiven Bezug haben, werden meistens unentgeltlich von Arbeitgeber:innen herangezogen. „Die klassischen Freiwilligendienste sind nun allerdings dadurch geprägt, dass es sich um „überwiegend praktische“ Hilfstätigkeiten handelt, die an Lernzielen orientiert sind und in gemeinwohlorientierten Einrichtungen geleistet werden“ (Haupt 2014, S. 111).

Im Abschlussbericht des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015) über die gemeinsame Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten wurden die Teilnehmenden 18 Monate nach der Beendigung ihres Dienstes befragt. Sie sollten rückblickend ihre Erkenntnisse im Freiwilligendienst im Hinblick auf ihre persönliche, fachliche und soziale Entwicklung bewerten. 58 Prozent der Absolvent:innen des BFD bewerten ihre Tätigkeiten in der Einsatzstelle mit einem *sehr gut* (Maur und Engels 2015d, S. 183–184). Die unter 27-jährigen Teilnehmenden im BFD äußerten sich positiv bei der Frage, ob sie zur Gestaltung des gesellschaftlichen Soziallebens etwas beigetragen haben. Die über 27 Jahre alten Teilnehmenden waren diesbezüglich kritischer (Maur und Engels 2015d, S. 187). Die Frage, ob ihr Freiwilligendienst ihre Berufswahl beeinflusst habe, beantworteten die unter 27-jährigen zu 33 Prozent mit einem *ja*, mit einem *nein* antworteten 37 Prozent. Die Zahlen im BFD ab 27 Jahre unterscheiden sich hier deutlich. Nur 12 Prozent gaben hier an, dass sie nach dem Dienst andere berufliche Ziele verfolgen (Maur und Engels 2015d, S. 215). Eineinhalb Jahre nachdem der Freiwilligendienst abgeschlossen wurde, waren die Teilnehmenden des BFD ab 27 Jahre zu 49 Prozent weiterhin in den Einrichtungen aktiven. Bei den jüngeren Menschen in Freiwilligendiensten waren es zusammengefasst 31 Prozent (Maur und Engels 2015d, S. 221). Maur und Engels (2015c, S. 160–161) kamen in ihren Umfragen zu dem Ergebnis, dass sich die Erfahrungswerte ehemaliger Teilnehmender in den meisten Fällen nicht repräsentativ einem Geschlecht zuordnen lassen. Einzig der Bereich, der sich mit beruflichen Aspekten befasst, zeigt Abweichungen auf. 74 Prozent der weiblichen Teilnehmenden unter 27 Jahren geben an, dass sich durch ihren Freiwilligendienst Anregungen ergeben haben, die ihre Berufswahl beeinflussten. Dem gegenübergestellt empfanden nur 57 Prozent der männlichen Personen diese Aussage als auf sich zutreffend. Bessere Chancen im Beruf sehen 72

Prozent der weiblichen und 57 Prozent der männlichen Befragten. Ähnliche Verteilungen waren bei den Freiwilligen über 27 Jahre zu erkennen. Hier gaben auch die weiblichen Teilnehmer:innen mit 34 Prozent öfter an, dass sie durch ihren Dienst Anregungen für ihre Berufswahl erhielten und auch ihre Chancen im Beruf besser sehen. Bei den männlichen Befragten in dieser Altersgruppe, schlossen sich nur 27 Prozent den Aussagen an. Zudem gaben die Teilnehmenden am BFD über 27 Jahre sehr selten an, dass sie durch ihre Teilnahme eine bessere Chance auf einen Ausbildungs- oder Studienplatz sehen.

Weibliche Personen erfahren durch die ihnen zugeschriebene normative Rolle bei der sozialen Reproduktion Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Dadurch, dass sie viele Aufgaben bei der sozialen Reproduktion übernehmen, ist ihr Zeitfenster für Erwerbsarbeiten beschränkt. Männliche Personen hingegen sind dem Druck ausgesetzt, dass von ihnen verlangt wird, andauernd für Erwerbsarbeit verfügbar zu sein. Die soziale Reproduktionsarbeit ist von ihnen freiwillig und zusätzlich zu verrichten (Bauhardt 2019, S. 257–258). Ein großer Anteil weiblicher und männlicher Personen hat die an ihr:sein Geschlecht zugewiesenen Stereotype verinnerlicht (Dreas 2019, S. 235).

Wie Hobler et al. (2020, S. 17) zeigen, waren 2017 besonders drei Berufssegmente weiblich dominiert. Darunter fielen Reinigungsberufe in denen 75,3 Prozent Frauen arbeiteten, soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe, bei denen der Frauenanteil 73,7 Prozent betrug und medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe in denen 82,2 Prozent weibliches Personal angestellt war. Für den Anteil an männlichen Personen bedeuten diese Zahlen, dass dieser nicht die 30 Prozent überschritt. Welchen Beruf Jugendliche ergreifen, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Entscheidend sind die Aufgaben, die sie in ihrem Beruf erledigen müssen, sowie die Rahmenbedingungen, die gelten. Neben diesen beiden genannten Faktoren belegen Studien aber auch, dass es den jungen Menschen wichtig ist, welche soziale Anerkennung ein Beruf erfährt. Es ist also wichtig, welche Vorstellungen andere Menschen von dem Berufen haben, der ergriffen wird, womit auch die Geschlechtlichkeit in den Fokus der Betrachtung rückt. Wie Berufswahltheorien erklären, findet schon sehr früh innerhalb der Biografie eine auf kulturellen Merkmalen beruhende Einteilung von Berufsgruppen statt, welche einer geschlechtlichen

Ordnung unterliegen. Durch ihre Wahrnehmung findet damit automatisch eine Umsetzung statt. Insbesondere männliche Personen zeigen kaum Kompromissbereitschaft bei der Wahl eines Berufes der andere Geschlechtstypiken aufweist (Scholand und Thielen 2021, 35). Wie diskurstheoretische und diskursanalytische Ansätze ihre Erkenntnisse fassen, ist Geschlecht als ein durch historische Ereignisse situiertes spezifiziertes Ergebnis von kulturellen Machtmethoden und Wissen zu begreifen (Bublitz 2019, S. 375). Im internationalen Kontext ist bereits seit dem Ende der 1990er Jahre die Anforderung hoch, dass die Anzahl an männlichen Personen in sozialen Berufsgruppen steigen muss. Auch in der Bundesrepublik Deutschland wird dies immer wieder diskutiert. Das Ziel verschiedener Initiativen ist es, die Männerquote in den *typischen Frauenberufen* zu erhöhen. Im historischen Kontext werden Sozialberufe aufgrund ihres großen Anteil an weiblichen Beschäftigten mit dieser Bezeichnung geführt (Booth 2021, S. 76).

2018 begannen 222.000 Schüler:innen eine Ausbildung in einem nichtakademischen medizinischen Gesundheitsberuf. 16 Prozent von ihnen waren männlich – dies entspricht 35.475 Personen. Innerhalb der Bundesländer lag die prozentuale Verteilung bei männlichen Auszubildenden zwischen 10,7 und 23,7 Prozent (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2020a, S. 42). Wenn es zu einem Verzicht der beruflichen Laufbahn kommt, werden damit *typisch männliche* Verhaltensweisen gebrochen, die im Glauben traditioneller Arbeitsverhältnisse vorherrschen. Das Einkommen ist geringer und es fällt schwerer, eine Familie ernähren zu können. Es besteht damit ein Abhängigkeitsverhältnis von anderen Haushaltsmitgliedern. Durch das Verzichten werden auch andere bekannte Vorzüge der Männlichkeit abgegeben – wie das bewusste Einnehmen einer zurückhaltenden Position bei Entscheidungen und in Diskussionen (Connell 2015, S. 191). Die Chance auf Selbstverwirklichung steht in einem engen Zusammenhang mit wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Um für jeden Menschen dieselben Chancen auf Verwirklichung zu schaffen, bedarf es der gleichen Anteilnahme weiblicher und männlicher Personen am Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Wirkungsmacht in wirtschaftlicher Hinsicht. Um diese wirtschaftliche Selbstständigkeit erzielen zu können, müssen die nötigen Ressourcen gegeben sein – Bildungsangebote, zeitliche Möglichkeiten, um einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können und ein existenzsicherndes Einkommen. Der Faktor Zeit für eine Erwerbsarbeit ist eng mit der

Aufteilung von Sorgearbeit innerhalb des familiären Kontextes sowie mit der Möglichkeit, Familie und Arbeit miteinander zu vereinbaren, verbunden (Hobler et al. 2020, S. 3).

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021b), veröffentlichte für das Schuljahr 2019/2020 die Anzahl an Personen, die in einen sozialen Beruf starteten. In der Altenpflege konnte ein Zuwachs von 9,9 Prozent erreicht werden, was knapp 27.300 Personen entspricht. Zudem erhöhte sich der Anteil von männlichen Personen leicht auf einen Prozentsatz von 27,8. In den Berufsfeldern der Gesundheits- und Krankenpflege stiegen die Zahlen um 6,7 Prozent, dies entspricht fast 25.700 Personen. Auch konnte dort der Männeranteil, wenn auch nur gering, auf 22,2 Prozent ansteigen. Am häufigsten entscheiden sich junge Menschen in den Gesundheits-, Sozial und Bildungsberufen für eine Ausbildung als Erzieher:in. Auch hier stieg die Anzahl der Auszubildenden um fünf Prozent an und lag damit bei rund 35.000 Personen. Der Anteil männlicher Personen war in diesem Berufsfeld in diesem Jahr bei 20,5 Prozent. Jugendliche sind bereit in sozialen Berufsfeldern eine Ausbildung zu absolvieren und dort zu arbeiten. Ihnen ist wichtig, welche Möglichkeiten ihnen in ihrem Beruf geboten werden und welche Aufstiegsmöglichkeiten realisierbar sind. Jedoch sind eher weibliche Personen bereit, ihre berufliche Laufbahn dahin auszurichten (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2020b, S. 8). Weibliche Personen gehen häufiger einer Arbeit im Bereich der Dienstleistung nach, während männliche Personen in Bereichen des Baugewerbes und der Industrie überrepräsentiert sind. Im Juni 2020 waren 77 Prozent der Personen, die im Gesundheits- und Sozialwesen in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis angestellt waren, weiblich. Damit sind hier die meisten Frauen angestellt. Auch der Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht wird mit 72 Prozent deutlich von weiblichen Personen dominiert. Einen Wandel bezüglich der Geschlechterverhältnisse in den *typisch weiblichen* und *typisch männlichen* Berufsfeldern sind bei der Ausbildung von Fachkräften nicht zu erkennen. Auch bei der Auswahl eines Berufes konnten im September 2020 bei den 1,6 Millionen sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden ähnliche Tendenzen festgestellt werden (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a, S. 13). Nach welchen Kriterien ein Beruf gewählt wird, entscheiden gewisse Ansichten, die gesellschaftlich mit Weiblichkeit oder Männlichkeit assoziiert sind. Durch die Wahl eines Berufes wollen

Jungen ihre persönliche geschlechtliche Zugehörigkeit bekräftigen (Melcher 2010, S. 329). Die Männlichkeit stellt für jungen Männern einen wichtigen Faktor ihrer Sozialisation dar, was aber häufig von ihnen als selbstverständlich angesehen wird (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, S. 102). Wie auch Federici (2021, S. 104) anmerkt, muss es in der heutigen Zeit für alle sozialen Bewegungen, insbesondere für feministische, die höchste Priorität auf politischer Ebene darstellen, sich gegen eine Spaltung auszusprechen, die durch den Kapitalismus auf der Grundlage von Alter und Geschlecht zustande gekommen ist. Was in den Leben gespalten wurde, muss wieder zusammen geführt werden, um kollektive Interessen wieder herstellen zu können.

Eine persönliche Weiterentwicklung durch die Teilnahme an einem BFD wird von weiblichen Personen in allen Altersstufen höher eingeschätzt als von männlichen. Diese geschlechtliche Verteilung ist bei den Teilnehmenden unter 27 Jahre seltener zu erkennen als bei den älteren (Maur und Engels 2015d, S. 195). Die Befragungen des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015) kamen zu dem Ergebnis, dass von den jüngeren Personen 60 Prozent, und damit der größte Anteil, nach seinem Freiwilligendienst ein Studium beginnt. Für eine berufliche Ausbildung entschieden sich 29 Prozent und 8 Prozent traten eine schulische Ausbildung an. Eineinhalb Jahre nach der Beendigung des Freiwilligendienst befinden sich 67 Prozent der ehemaligen Teilnehmer:innen, die jünger als 27 Jahre sind, in einer Erwerbstätigkeit oder Ausbildung, die einen engen Bezug zu der Berufsgruppe hat, in der der Dienst absolviert wurde. Bei den älteren Freiwilligen zeigt sich ein anderes Bild. Vor dem Start in den BFD waren zwei Drittel der über 27-jährigen erwerbslos. 18 Monate danach waren 40 Prozent ohne Arbeitsstelle. 16 Prozent ergreifen nach ihrem Freiwilligendienst einen anderen Beruf und 7 Prozent arbeiten in dem Beruf, den sie auch zuvor ausübten. Bei den älteren Teilnehmenden sind 71 Prozent von ihnen danach in derselben Berufsgruppe oder einer ähnlichen beschäftigt – diese Zahl berücksichtigt nicht die 40 Prozent an älteren freiwilligen Personen, welche nach dem Abschluss ihres Dienstes erwerbslos sind sowie die 19 Prozent, die danach ihre Rente angetreten haben (Engels und Huth 2015, S. 291–292).

7. Ausblick und Fazit

Die vorliegende Arbeit verdeutlicht verschiedene Aspekte der Geschlechterforschung in Bezug auf Pflichtdienste und Freiwilligendienste mit dem Schwerpunkt Care-Arbeit. Durch den Zivildienst, der zwischen 1961 und 2011 aktiv war, konnten junge, männliche Personen Einblicke in weiblich konnotierte Berufsfelder erhalten. Der im Jahr 2011 gestartete Bundesfreiwilligendienst konnte besonders durch seine Altersöffnung eine neue Art Freiwilligendienst in der Bundesrepublik Deutschland etablieren.

Wie bereits zu Beginn der Masterarbeit kritisch dargelegt, hat das Feld der Männlichkeitsforschung noch viele blinde Flecken, insbesondere bei den Pflicht- und Freiwilligendiensten. Durch die dargelegten Forschungsergebnisse und dem Vergleich mit hegemonialen Männlichkeitsstrukturen, wurde deutlich gezeigt, dass gesellschaftliche Normvorstellungen von Geschlecht, stereotype Rollenvorstellungen begünstigen und die Berufswahl von Menschen nachhaltig beeinflussen. Die Anforderungen, die gesellschaftlich und beruflich an Männlichkeit gestellt werden, haben sich im Verlauf des untersuchten Zeitraumes gewandelt. Es wird männlichen Personen mittlerweile freie Wahl darüber gelassen, ob sie einen sozialen Gesellschaftsdienst leisten wollen oder nicht. Der Faktor der Verpflichtung schaffte durch das Konzept Wehrpflicht schwierige Umstände für junge Männer. Durch die Ableistung eines Pflichtdienstes konnten stereotype Rollenvorstellungen für einen bestimmten Zeitraum zwar aufgebrochen werden, jedoch waren Männer dabei immer dem gesellschaftlichen Druck ausgesetzt, keinen *männlichen* Kriegsdienst zu leisten, was ein Gefühl der *Unmännlichkeit* vermittelte. Durch die Rückführung in bekannte soziale Strukturen, die vor und nach dem Dienst unweigerlich stattfanden, kam es aber zu keiner nachhaltigen Veränderung der eigenen sozialen Geschlechtsstereotype. Auch wenn die jungen Männer sich in Studien eindeutig positiv zu Erlebnissen und Erkenntnissen in Bezug auf geschlechtliche Eindrücke während ihres Zivildienstes aussprachen, war kein langfristiger Effekt auf Care-Berufe zu erkennen, beziehungsweise war dieser Effekt nur kurzfristig.

Der freiwillige Charakter des Bundesfreiwilligendienstes bestätigt einerseits die weiterhin vorherrschenden Ansichten über *typisch weibliche* Berufsgruppen, andererseits wird durch den fortschreitenden demografischen Wandel verdeutlicht,

dass es durchaus Potenzial gibt, besonders ältere männliche Personen in gesellschaftliche Dienste zu integrieren. Wie bereits im Verlauf der Masterarbeit ersichtlich wurde, stehen die Sozialisationsprozesse an erster Stelle, wenn hegemoniale Konstruktionen von Männlichkeit und Geschlechtsstereotype aufgebrochen werden sollen.

Ein rein männlicher, sozialer Pflichtdienst ist, meiner Meinung nach, ein Schritt in die falsche Richtung. Es ist vielmehr wichtig, sich für die Anerkennung und Leistungen der Care-Arbeiten einzusetzen. Dies kann aber nur dann passieren, wenn ein allgemeines gesellschaftliches Verständnis für die essentielle Rolle dieser Berufsbilder geschaffen wird und dabei gleichzeitig Geschlechtsstereotype aufgebrochen werden. Eine Verpflichtung aller Menschen, zu einem zeitlich begrenzten sozialen Dienst, könnte auf lange Sicht dazu führen, die Aufwertung und die Wertschätzung sozialer Berufe zu steigern. Es ist dabei unumgänglich, das Label *weiblich* von Care-Berufen zu eliminieren, um es zu einem Berufsfeld zu entwickeln, welches ohne spezifische geschlechtliche Zuschreibung jeder Person offen steht – ohne dabei stereotype Rollenvorstellungen zu bekräftigen.

Der Zivildienst verdeutlichte, dass es möglich ist, das soziale Miteinander zu stärken und jungen männlichen Personen neue Fähigkeiten zu vermitteln, welche ihnen ohne diesen Pflichtdienst wohl verwehrt geblieben wären, da es sich dabei um gesellschaftlich gesehen *weibliche* Eigenschaften und Fähigkeiten handelt. Die bisherigen Forschungserkenntnisse zum BFD verorten sich in seinen Gründungsjahren. Auf der vorliegenden Masterarbeit aufbauend, ist es möglich, weitere Erkenntnisse des Freiwilligendienstes mit Geschlecht in Verbindung zu setzen. Langfristig muss weiter intensiv geforscht werden, welche Gründe es für die niedrigen Quoten von männlichen Personen in sozialen Berufen gibt. Die Einführung eines allgemeinen gesellschaftlichen Pflichtdienstes kann ein erster Schritt in die Richtung sein um mehr Menschen in Care-Berufe einzubinden und den langfristigen Bedarf zu decken.

Literaturverzeichnis

Acker, Joan (2010): Geschlecht, Rasse und Klasse in Organisationen – die Untersuchung von Ungleichheit aus der Perspektive der Intersektionalität. In: *Feministische Studien* 28 (1), S. 86–98. DOI: 10.1515/fs-2010-0109.

Anheier, Helmut K.; Beller, Annelie; Haß, Rabea; Mildenerger, Georg; Then, Volker (2012): Ein Jahr Bundesfreiwilligendienst. Erste Erkenntnisse einer begleitenden Untersuchung.

Aulenbacher, Brigitte; Meuser, Michael; Riegraf, Birgit (2010): Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Baader, Meike Sophia; Bilstein, Johannes; Tholen, Toni (Hg.) (2012): Erziehung, Bildung und Geschlecht. Männlichkeiten im Fokus der Gender-Studies. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bartjes, Heinz (1996): Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz: theoretische und empirische Annäherungen. Weinheim: Juventa-Verlag.

Bath, Johanna (2019): Der Girlboss Mythos. Die gesellschaftlichen und ökonomischen Perspektiven der Gender-Debatte. Berlin: Springer-Verlag GmbH Deutschland.

Bauhardt, Christine (2019): Feministische Ökonomiekritik: Arbeit, Zeit und Geld aus einer materialistischen Geschlechterperspektive. In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf und Katja Sabisch (Hg.): Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS Wiesbaden, S. 253–261.

Bernhard, Patrick (2005): Zivildienst zwischen Reform und Revolte. Eine bundesdeutsche Institution im gesellschaftlichen Wandel 1961-1982. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.

Bierhoff-Alfermann, Dorothee (1977): Psychologie der Geschlechtsunterschiede. Köln: Verlag Kiepenheuer & Witsch.

Blank, Stephan (2003): Lernfeld Zivildienst: Subjektive Wirkungen sozialen Engagements. Stuttgart.

Blossfeld, Hans-Peter; Nuthmann, Reinhard (1989): Strukturelle Veränderungen der Jugendphase zwischen 1925 und 1984 als Kohortenprozess. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 35 (6), S. 845–867.

Bönke, Timm; Glaubitz, Rick (2022): Wer gewinnt? Wer verliert? Die Absicherung von Lebenseinkommen durch Familie und Staat.

Booth, Susanna (2021): Mehr Männer in soziale Berufe? Genderkonstruktionen im Diskurs der kirchlichen Wohlfahrtsverbände. In: *Soziale Passagen Journal für Empirie und Theorie Sozialer Arbeit* 13 (1), S. 75–93.

Brückner, Margrit (2010): Entwicklung der Care-Debatte - Wurzeln und Begrifflichkeiten. In: Ursula Apitzsch und Marianne Schmidbaur (Hg.): Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 43–58.

Bublitz, Hannelore (2019): Diskurstheorie: zur kulturellen Konstruktion der Kategorie Geschlecht. In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf und Katja Sabisch (Hg.): Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS Wiesbaden, S. 369–377.

Büchel-Thalmaier, Sandra (2005): Dekonstruktive und Rekonstruktive Perspektiven auf Identität und Geschlecht. Münster: LIT VERLAG Münster (Theologische Frauenforschung in Europa, Bd. 19).

Bührmann, Andrea D.; Diezinger, Angelika; Metz-Göckel, Sigrid (2014): Arbeit - Sozialisation - Sexualität. Zentrale Felder der Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS.

Bundesagentur für Arbeit (2020): Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2022): Die Lage am Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Nürnberg.

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (2021): Der Bundesfreiwilligendienst von A bis Z.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Ergebnisse der Evaluation des FSJ und FÖJ. Abschlussbericht des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik e.V.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021a): Kinder, Haushalt, Pflege - wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002): Zivildienst und Arbeitsmarkt. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 222).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Zivildienst als Sozialisationsinstanz für junge Männer.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Abschlussbericht. der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016a): 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016b): Zeit, das Richtige zu tun. Freiwillig engagieren in Deutschland: Bundesfreiwilligendienst · Freiwilliges Soziales Jahr · Freiwilliges Ökologisches Jahr. Frankfurt am Main: Zarbock GmbH & Co. KG.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020a): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020b): Systemrelevant! Fachkräfte in der Frühen Bildung.

Busch, Anne (2013a): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. In: *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, S. 301–338.

Busch, Anne (2013b): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Busch, Anne; Holst, Elke (2013): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? In: *Zeitschrift für Soziologie* 42 (4), S. 315–336.

Busch-Heizmann, Anne (2015): Frauenberufe, Männerberufe und die "Drehtür" - Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland. In: *WSI MITTEILUNGEN* (8), S. 571–582.

Connell, R. W.; Messerschmidt, James W. (2005): Hegemonic Masculinity. Rethinking the Concept. In: *Gender and Society* 19 (6), S. 829–859.

Connell, Raewyn (2015): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Connell, Robert W. (2000): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen: Leske + Budrich.

Correll, Lena (2008): Jenseits der "Behaglichkeit". Lebensentwürfe von Frauen und die Geschlechterkonstruktionen in der Familienpolitik. In: Marburger Gender-Kolleg (Hg.): *Geschlecht Macht Arbeit. Interdisziplinäre Perspektiven und politische Intervention*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 42–55.

Deutscher Bundestag (2015): Antwort der Bundesregierung. Drucksache 18/4302. Berlin: H. Heenemann GmbH & Co.

Dreas, Susanne A. (2019): Zum Verhältnis von Gender und Care oder: Warum ist Sorgearbeit weiblich? In: Ludger Kolhoff (Hg.): *Aktuelle Diskurse in der Sozialwirtschaft II*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 223–239.

Engels, Dietrich; Huth, Susanne (2015): 1. Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse. In: Abschlussbericht der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG), S. 275–301.

Federici, Silvia (2021): *Das Lohnpatriarchat. Texte zu Marxismus & Gender*. Wien, Berlin: mandelbaum kritik & utopie.

Fegter, Susann (2012): *Die Krise der Jungen in Bildung und Erziehung. Diskursive Konstruktion von Geschlecht und Männlichkeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Feldmann, Doris; Hoffmann, Jochen (2020): Geschlecht oder Sex-Gender-Spektrum – sexuelle Identität oder sexuelle Orientierung? : Konzeptuelle Modellierungen im Spannungsfeld von Rechts- und Kulturwissenschaft. In: Doris Feldmann, Annette Keilhauer und Renate Liebold (Hg.): *Zuordnungen in Bewegung. Geschlecht und sexuelle Orientierung quer durch die Disziplinen*. Erlangen: FAU University Press, S. 13–40.

Götsch, Monika; Wehner, Nina (2017): Berufsorientierung, Erwerbsbiografie und Geschlecht. In: *Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien* 23 (1), S. 5–14. DOI: 10.3224/fzg.v23i1.01.

Grünhaus, Christian; Sprajcer, Selma; Beeck, Constanze; Bogorin, Flavia-Elvira; Kern, Manuel; Weitzhofer, Bettina (2021): Studie zum gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzen des Zivildienstes 2019 in Österreich. Wien.

Hannover, Bettina; Wolter, Ilka (2019): Geschlechtsstereotype: wie sie entstehen und sich auswirken. In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf und Katja Sabisch (Hg.): *Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS Wiesbaden, S. 201–210.

Harner, Roswitha; Arhant, Yann; Diebäcker, Marc; Habringer, Magdalena (2013): Hegemoniale Männlichkeit und Soziale Arbeit. Ein Forschungsansatz zu Väterlichkeiten in der Wohnungslosenhilfe. In: *wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit* (9).

Harth, Nicole (2021): Geschlechtsstereotype und Rollenkonflikte während der Coronapandemie: eine psychologische Betrachtung. In: *Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft [Hrsg.]: Wissen schafft Demokratie. Schwerpunkt Demokratiegefährdungen in der Coronakrise, Band 9*. Jena, S. 186–195.

Haß, Rabea; Beller, Annelie (2013): Experiment Altersöffnung im Bundesfreiwilligendienst. Ausgewählte empirische Ergebnisse 2013. Hg. v. Centrum für soziale Investitionen und Innovationen.

Haß, Rabea; Beller, Annelie (2015): Der Bundesfreiwilligendienst: Ein Erfolgsmodell für alle? In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 65 (14-15), S. 22–28.

Haupt, Jens (2014): Freiwillig ist freiwillig, egal ob Bundeswehr oder Kindergarten? In: *Voluntaris* 2 (1), S. 110–116.

Hobler, Dietmar; Lott, Yvonne; Pfahl, Svenja; Schulze Buschoff, Karin (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Düsseldorf.

Holste-Flinspach, Karin (2019): Freiwilliges Soziales Jahr und Bundesfreiwilligendienst in Bibliotheken. Ein Überblick über Regelungen und Möglichkeiten. In: *Forum Bibliothek und Information* (7), S. 432–435.

Huth, Susanne (2015): I. Ausgangssituation, Ziele und Vorgehen. In: Abschlussbericht der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG), S. 17–49.

Huth, Susanne (2022): Freiwilligendienste in Deutschland. Stand und Perspektiven. Bertelsmann Stiftung.

Jochmann-Döll, Andrea; Scheele, Alexandra (2020): Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Daten, Ursachen, Maßnahmen.

Jurczyk, Karin (2000): Zur Entgrenzung gesellschaftlicher Zeitstrukturen: Arbeit, Zeit und Geschlecht. In: Mathias Fechter und Margret Krannich (Hg.): Gesellschaftliche Perspektiven: Arbeit, Geschlecht, Natur, Neue Medien. Unter Mitarbeit von Anita Aigner. Essen: Klartext Verlag, S. 19–31.

Kausmann, Corinna; Vogel, Claudia; Hagen, Christine; Simonson, Julia (2017): Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit.

Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Arriagada, Céline (2022): Zeitlicher Umfang und Häufigkeit der Ausübung der freiwilligen Tätigkeit. In: Julia Simonson, Nadiya Kelle, Corinna Kausmann und Clemens Tesch-Römer (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 167–181.

Klein, Uta (2012): Männlichkeit und Wehrbereitschaft: Die Wehrpflicht als Geschlechterpolitik. In: Uta Fenske und Gregor Schuhen (Hg.): Ambivalente Männlichkeit(en). Maskulinitätsdiskurse aus interdisziplinärer Perspektive. Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 165–180.

Klein, Uta; Wulf-Schnabel, Jan (2007): Männer auf dem Weg aus der Sozialen Arbeit. In: *WSI - Mitteilungen* 60 (3), S. 138–144.

Kolhoff, Ludger (Hg.) (2019): Aktuelle Diskurse in der Sozialwirtschaft II. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Krampe, Eva-Maria (2013): Krankenpflege im Professionalisierungsprozess. Entfeminisierung durch Akademisierung? In: *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung* 22, S. 43–56.

- Kroll, Lars Eric; Müters, Stephan; Rattay, Petra; Lampert, Thomas (2016): Erwerbsarbeit, Familie und Gesundheit bei Männern im erwerbsfähigen Alter in Deutschland. Ergebnisse der GEDA-Studien 2009 bis 2012. In: *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* 59 (8), S. 932–941. DOI: 10.1007/s00103-016-2377-9.
- Kuhlmann, Jürgen; Lippert, Ekkehard (1991): Kriegsdienstverweigerung und Zivildienst in der Bundesrepublik Deutschland. München (SOWI-ARBEITSPAPIER, 49).
- Laclau, Ernesto; Mouffe, Chantal (2020): Hegemonie und radikale Demokratie. Zur Dekonstruktion des Marxismus. 6., überarbeitete Auflage. Hg. v. Michael Hintz und Gerd Vorwallner. Wien: Passagen Verlag Ges.m.b.H.
- Leeb, Philipp; Scheibelhofer, Paul (2016): Männlichkeiten als Thema für die Entwicklungszusammenarbeit. Theorien, Zugänge und Zukunftsperspektiven. Hg. v. Wiener Institut für Internationalen Dialog und Zusammenarbeit. Wien.
- Lempp, Theresa (2013): Freiwilligendienste und Zivildienst als Übergänge. In: Wolfgang Schröer, Barbara Stauber, Andreas Walther, Lothar Böhnisch und Karl Lenz (Hg.): *Handbuch Übergänge*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 614–631.
- Lepperhoff, Julia; Scheele, Alexandra (2017): Ein- und Ausschlüsse durch Arbeits- und Sozialpolitik: das Normalarbeitsverhältnis als vergeschlechtlichtes Macht und Herrschaftsverhältnis. In: *Femina Politica - Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 26 (1), S. 88–102.
- Liebeskind, Uta (2004): Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher“ Arbeit. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 56 (4), S. 630–652.
- Ludwig, Gundula (2012): Hegemonie, Diskurs, Geschlecht. Gesellschaftstheorie als Subjekttheorie, Subjekttheorie als Gesellschaftstheorie. In: Iris Dzudzek, Caren Kunze und Joscha Wullweber (Hg.): *Diskurs und Hegemonie. Gesellschaftskritische Perspektiven*. Bielefeld: transcript Verlag, S. 105–126.
- Martiny, Sarah E.; Froehlich, Laura (2020): Ein theoretischer und empirischer Überblick über die Entwicklung von Stereotypen und ihre Konsequenzen im Schulkontext. In: Sabine Glock und Hannah Kleen (Hg.): *Stereotype in der Schule*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 1–32.

Maur, Christine; Engels, Dietrich (2015a): 1.3 Teilnehmende an den Freiwilligendiensten. In: Abschlussbericht. der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG), S. 72–86.

Maur, Christine; Engels, Dietrich (2015b): 2. Motivation zur Teilnahme am Freiwilligendienst und diesbezügliche Erwartungen. In: Abschlussbericht. der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG), S. 87–107.

Maur, Christine; Engels, Dietrich (2015c): 7.1 Erfahrungen der Freiwilligen mit ihrem Dienst. In: Abschlussbericht. der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG), S. 159–174.

Maur, Christine; Engels, Dietrich (2015d): 8.1 Bewertung und Wirkung aus Sicht der Teilnehmenden. In: Abschlussbericht. der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG), S. 183–231.

Melcher, Marc (2010): Sozialer Freiwilligendienst für Jungen - ein geschlechtsspezifisches Projekt. In: *deutsche jugend* 58 (8), S. 328–335.

Meuser, Michael (2010): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Meuser, Michael (2012): Männlichkeiten in Bewegung. Zur Aktualität des Konzepts der hegemonialen Männlichkeit angesichts des Wandels von Erwerbsarbeit*. In: Uta Fenske und Gregor Schuen (Hg.): *Ambivalente Männlichkeit(en). Maskulinitätsdiskurse aus interdisziplinärer Perspektive*. Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 147–163.

Meuser, Michael (2013): Jungen- und Männlichkeitsforschung. In: Beirat Jungenpolitik (Hg.): *Jungen und ihre Lebenswelten - Vielfalt als Chance und Herausforderung*. Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 38–60.

Meuser, Michael (2014): Care und Männlichkeit in modernen Gesellschaften - Grundlegende Überlegungen illustriert am Beispiel involvierter Vaterschaft. In: Brigitte Aulenbacher, Birgit Riegraf und Hildegard Theobald (Hg.): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse,*

Regime. Care: Work, Relations, Regimes. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 159–174.

Meuser, Michael (2019): Wandel – Kontinuität: Entwicklungsdynamiken im Geschlechterverhältnis. In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf und Katja Sabisch (Hg.): Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS Wiesbaden, S. 55–63.

Müller, Doreen; Hameister, Nicole; Lux, Katharina (2017): Anstoß und Motive für das freiwillige Engagement. In: Julia Simonson, Claudia Vogel und Clemens Tesch-Römer (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 413–435.

Mutz, Gerd (2000): Von der Erwebsgesellschaft zur modernen Arbeitsgesellschaft: Das Münchner Modell. In: Mathias Fechter und Margret Krannich (Hg.): Gesellschaftliche Perspektiven: Arbeit, Geschlecht, Natur, Neue Medien. Unter Mitarbeit von Anita Aigner. Essen: Klartext Verlag, S. 73–82.

Neyer, Franz J.; Asendorpf, Jens B. (2018): Psychologie der Persönlichkeit. Berlin: Springer-Verlag GmbH Deutschland.

Nugel, Martin; März, Peter; Meissner, Fabian; Schmidt, Uwe (2014): Der Bildungsauftrag im Jugendfreiwilligendienst. Theoretisch-konzeptionelle Überlegungen zur Projektmethode als intentionaler Förderung des Nicht-Intentionalen. In: *Voluntaris* 2 (1), S. 8–29.

Pieck, Nadine (2018): Gender und Macht in der Sozialen Arbeit. Wie lässt sich Geschlecht als soziale Kategorie in der Sozialen Arbeit reflektieren? In: *Sozial extra* 42 (5), S. 31–35.

Pooch, Wolfgang (1988): Wehrpflicht und Wehrrersatzwesen in der Bundesrepublik Deutschland. Heidelberg: R. v. Decker's Verlag.

Räder, Hans-Georg (1994): Kriegsdienstverweigerung im neuen Deutschland. Eine empirische Bestandsaufnahme. München.

Riegraf, Birgit (2019): Care, Care-Arbeit und Geschlecht: gesellschaftliche Veränderungen und theoretische Auseinandersetzungen. In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf und Katja Sabisch (Hg.): Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS Wiesbaden, S. 763–772.

Rundel, Stefan (2015): Begleitung im Umbruch - Ein Bildungskonzept aus der Praxis für den Bundesfreiwilligendienst 27+. In: *Voluntaris* 3 (2), S. 26–41.

Sange, Ralf; von Wulffen, Katrin (2022): Senior Social Entrepreneurship. Wie man mit 50plus sinnstiftend gründet. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Schneider, Thorsten (2003): Wehr- und Zivildienst in Deutschland: Wer dient, wer nicht? In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 223 (5), S. 603–622.

Scholand, Barbara; Thielen, Marc (2021): Männer in Care-Berufen: Fürsorgliche Männlichkeiten in Sicht? In: *Bundesinstitut für Berufsbildung* 50 (4), 35-38.

Scholz, Sylka (2019): Männlichkeitsforschung: die Hegemonie des Konzeptes „hegemoniale Männlichkeit“. In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf und Katja Sabisch (Hg.): *Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS Wiesbaden, S. 419–428.

Schürmann, Lisa Katrin (2013): Motivation und Anerkennung im freiwilligen Engagement. Kampagnen und ihre Umsetzung in Internet und Social Media. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Seidler, Franz W.; Reindl, Helmut (1971): Wehrdienst und Zivildienst. Dokumentation zu Fragen der allgemeinen Wehrpflicht, der Wehrdienstverweigerung und der Wehrgerechtigkeit. München, Wien: Günter Olzog Verlag.

Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Karnick, Nora; Arriagada, Céline; Hagen, Christine et al. (2021): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019).

Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Kausmann, Corinna; Tesch-Römer, Clemens (Hg.) (2022): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021a): *Blickpunkt Arbeitsmarkt - Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020*. Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021b): *Pädagogisches Personal in der Kinderbetreuung und -erziehung*. Nürnberg.

Stemmer, Philipp (2009): *Freiwilligendienste in Deutschland. Eine Expertise zur aktuellen Landschaft der Inlands- und Auslandsfreiwilligendienste in Deutschland*. Freiburg.

Stiegler, Barbara (2012): Care-Arbeit in Deutschland. In: *Betrifft Mädchen* 25 (1), S. 38–40.

Sülzle, Almut; Wagels, Karen (2008): Re- und Dekonstruktionen von Geschlecht. In: Marburger Gender-Kolleg (Hg.): *Geschlecht Macht Arbeit. Interdisziplinäre Perspektiven und politische Intervention*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 102–106.

Tremel, Inken; Möller, Sebastian (2006): „Wenn es den Zivildienst nicht gäbe, würde es hier noch mal ganz anders aussehen...“. Erste Forschungsergebnisse zu den Beweggründen junger Männer zur Aufnahme eines sonderpädagogischen/rehabilitationswissenschaftlichen Studiums. In: *Journal Netzwerk Frauenforschung NRW* 20, S. 50–58.

von Bredow, Wilfried (2008): *Militär und Demokratie in Deutschland. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Waffenschmidt, Brigitte (2015): *Familienleben und Erwerbsarbeit bei Doppelkarrierepaaren. Auswirkungen betrieblicher und staatlicher Maßnahmen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Wagner, Susanne (2015): 1.2 Einsatzstellen und Einsatzfelder in den Freiwilligendiensten. In: Abschlussbericht der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG), S. 62–72.

Werkner, Ines-Jacqueline (2011): Wehrpflicht und Zivildienst – Bestandteile der politischen Kultur? In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 61 (48), S. 39–45.

Online Quellen

Bundesministerium der Verteidigung (2016):
<https://www.bmvg.de/de/themen/dossiers/weissbuch> (Zugegriffen: 10.08.2022)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021b):
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/aufwertung-sozialer-berufe/soziale-berufe-interessant-fuer-frauen-und-maenner-181446> (Zugegriffen: 22.09.2022)

Jannaschk, Julia (2022): <https://www.watson.de/leben/analyse/821770989-sozialer-pflichtdienst-so-reagiert-die-jugend-auf-den-vorstoss-steinmeiers> (Zugegriffen: 09.08.2022)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einberufungen Zivildienst 1961-2011 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben).....	60
Abbildung 2: Anzahl der Anträge auf Kriegsdienstverweigerung.....	63
Abbildung 3a: Bundesfreiwillige im Dienst im Jahr 2012 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben).....	75
Abbildung 3b: Bundesfreiwillige im Dienst im Jahr 2012 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben).....	76
Abbildung 4: Bundesfreiwillige im Dienst im Juni 2022 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben).....	77
Abbildung 5: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2015 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben).....	82
Abbildung 6: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2016 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben).....	83
Abbildung 7: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2017 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben).....	84
Abbildung 8: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2018 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben).....	86
Abbildung 9: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2018 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben).....	87
Abbildung 10: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2020(Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben).....	88
Abbildung 11: Bundesfreiwillige nach Alter und Geschlecht im Jahr 2021 (Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben).....	89

Abstracts (d/e)

Die Masterarbeit beschäftigt sich mit der Fragestellung, wie sich der Zivildienst in den Jahren 1961 bis 2011 und der Bundesfreiwilligendienst zwischen den Jahren 2012 bis 2021 auf die Genderverhältnissen in Care-arbeitsnahen Berufen ausgewirkt haben. Wenn männliche Personen einen sozialen Dienst leisten, wird davon ausgegangen, dass sich diese Erfahrung positiv auf ihre Ansichten und Bewertungen sozialer Berufsgruppen auswirkt und aufgrund dessen auch häufiger ein sozialer Beruf ausgeübt wird. Als Ergebnis kommt die literaturbasierte Arbeit zu dem Schluss, dass der verpflichtende Zivildienst männlichen Personen wichtige soziale Fähigkeiten vermittelt hat, was sich auch positiv auf ihre Wahrnehmung von sozialen Berufsgruppen ausgewirkt hat. Eine Veränderung, in Hinblick auf eine steigende Anzahl an Männern in sozialen Berufen, konnte nicht festgestellt werden. Der Bundesfreiwilligendienst wurde bisher nur wenig in den Fokus wissenschaftlicher Ausarbeitungen und Forschungen gesetzt. Es fehlt an konkreten Gender-Bezügen. Der Bundesfreiwilligendienst konnte durch seine offene Altersstruktur die Inklusion von Menschen ab 27 Jahren in Freiwilligendienste positiv beeinflussen. Jedoch sinkt die Anzahl an männlichen Personen seit 2014 fortlaufend. Innerhalb sozialer Berufsgruppen ist zwar ein Anstieg an männlichen Personen zu verzeichnen, dennoch entscheiden sich nur wenige männliche Personen direkt nach ihrem Bundesfreiwilligendienst für eine Karriere in einem sozialen Beruf.

This master's thesis addresses the question of how Zivildienst between 1961 and 2011 and Bundesfreiwilligendienst between 2012 and 2021 have affected gender relations in care work-related professions. When males perform social service, it is assumed that this experience has a positive impact on their views and evaluations of social occupations and, as a result, they are more likely to perform a social occupation. As a result, the literature-based work concludes that Zivildienst has provided males with important social skills, which has also had a positive impact on their perceptions of social occupations. A change in terms of an increasing number of men in social occupations could not be detected. The Bundesfreiwilligendienst has not been in the focus of scientific elaboration and research. There is a lack of concrete gender references. Due to its open age structure, the Bundesfreiwilligendienst could positively influence the inclusion of people at the age of 27 and older in volunteer services. However, the number of males has been steadily decreasing since 2014. Although

there has been an increase in the number of males in social occupational groups, only a few males decide to pursue a career in this field directly after completing their Bundesfreiwilligendienst.