

# Annette Stöber

## Die Genderperspektive in der psychodramatischen Supervision



Annette Stöber, Dipl. Pädagogin, Gestaltberaterin, psychodramatische Supervisorin – Ausbildung am Institut für Soziale Praxis des ‚Rauhen Hauses‘ in Hamburg. Spezialgebiete: Frauen- und Mädchenarbeit, Gewaltprävention in der Kinder- und Jugendhilfe. Derzeit Tätigkeit in einer Frauenfacheinrichtung u.a. für Prävention und Beratung, freiberufliche Arbeit als Supervisorin, Teamentwicklerin, Fortbildnerin, Coach

### **Summary:**

The author affords an insight into the gender-perspective in the supervision. The gender-perspective serves in the following article as a foil to look at the role-theory, the role of the supervisor and at examples. The view on the role-theory of Moreno in a gender way is limited on two aspects: the role-development and the cultural atom. Finally the author introduces her extension of the interpretation- and working foils (according to F. Buer) within the meaning of the gender-perspective. She elucidates her practical work with examples.

### **Zusammenfassung:**

Die Autorin gibt einen Einblick in die Genderperspektive in der Supervision, da diese in dem Artikel als Folie zur Betrachtung sowohl der Rollentheorie, der Rolle als Supervisorin als auch der Praxisbeispiele dient. Die Betrachtung der Rollentheorie Morenos mit der „Genderbrille“ ist auf zwei Aspekte beschränkt – die Rollenentwicklung und das kulturelle Atom. Abschließend stellt sie ihre Erweiterung der Interpretations- und Arbeitsfolien (nach F. Buer) um die Genderperspektive vor und verdeutlicht die praktische Arbeit auf diesen Ebenen mit Beispielen.

Das Thema „Rollen – Rollenkonflikte“ spielt in der supervisorischen Arbeit eine zentrale Rolle und ist dem Genderthema inhärent. Den Genderansatz in der Supervision als Qualitätskriterium zu definieren, ist oft noch nicht von den Ausbildungsinstituten und in der supervisorischen Praxis anerkannt. Diese Forderung von Ina Prosiegel (dgsV 3/2002, S. 24) zu unterstützen, ist ein Anliegen dieses Artikels.

## Die Bedeutung von Gender

Gender – im Gegensatz zu sex als dem biologischen Geschlecht – meint die soziale Konstruktion von Geschlecht. Gender verdeutlicht die Zuschreibung von Rollen und Verhaltensweisen auf die Geschlechter und entlarvt biologistische Erklärungen. Geschlechtszuschreibung ist ein interaktiver, lebenslanger Prozess – doing gender. Zuordnungen erfolgen aufgrund geschlechtlicher Inszenierungen, wobei nicht die biologischen sondern die kulturell vermuteten Genitalien ausschlaggebend sind. Kriterien sind häufig Informationen wie: Stimme, Gang, Gesichtsausdruck, Körperhaltung und Ausstrahlung (Prosiegel 1996, S. 44). Aus der Transsexuellenforschung (Treibel 1995) ist bekannt, dass „weibliche“ und „männliche“ Verhaltensweisen ausschlaggebende Zuordnungs- und Bewertungskriterien als „Frau“ oder „Mann“ sind. Soziale Geschlechterdifferenz ist nicht biologisch ableitbar.

Das Zweigeschlechtersystem ist unserer Gesellschaft, den Interaktionen und der individuellen Psychodynamik immanent. Geschlecht ist „ein fundamentales Ordnungsprinzip für Individuen“ (Hagemann-White 1984, S. 233). Der Alltag – und damit auch der berufliche Alltag – ist durchwirkt mit bipolaren und dichotomen Deutungsmustern, Zuschreibungen und Erwartungen, die das Gleiche verschieden bewerten bzw. verschiedene Verhaltensmodalitäten als Darstellung der Geschlechtszugehörigkeit erfordern. Diese Orientierungssysteme sind den Handelnden so selbstverständlich, dass sie keiner expliziten und systematischen Reflexion zugeführt werden – es ist ein Wissen, das mehr in den Knochen als im Kopf seinen Platz hat.

Gesellschaftliches Leben erscheint in Form strukturierter Prozesse, an denen Individuen ihren Anteil haben. Private und öffentliche Beziehungen zwischen den Geschlechtern sind permanent aushandel- und veränderbar und damit auch eine Frage der Macht und der materiellen Ressourcen.

Der Genderansatz will die Begriffe „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ sowie die Kategorisierung in „die Männer“ und „die Frauen“ ihrer Plausibilität berauben. Der Einsatz von Gender als Analysekriterium schafft die Möglichkeit, die Opposition zwischen Frauen und Männern zu dekonstruieren, sie gleichzeitig jedoch in ihrer derzeitigen sozialen, kulturellen und politischen Realität als Mechanismus der Hierarchisierung ernst zu nehmen (Lehner-Hartmann 1998: S. 12). Darüber hinaus berücksichtigt der Genderansatz die Differenz innerhalb der Gruppe der Frauen und Männer, deren unterschiedlichen materiellen, kulturellen und sozialen Voraussetzungen und Ressourcen.

## Das „Doing gender“ in „Frauen- und Männerberufen“

Neben der Hierarchisierung zwischen sogenannter Frauenarbeit und Männerarbeit, sogenannten Frauenberufen und Männerberufen, Frauenarbeitsplätzen und Männerarbeitsplätzen findet eine kontinuierliche und je berufsspezifische Ausbuchstabierung des Unterschieds zwischen den Geschlechtern über das doing gender statt. Beide haben das

Ziel der fortwährenden Konstruktion und Rekonstruktion der hierarchischen Geschlechterdifferenz. Die zugewiesenen und selbst gewählten sowie ausgefüllten Berufsrollen – im Sinne des *doing gender* – von Männern und Frauen spiegeln diese Geschlechterdifferenz wider und verfestigen traditionelle Rollenvorbilder.

Empirische Studien (Wetterer 1995) haben gezeigt, dass „Männer“ und „Frauen“ bestrebt sind, ihren Beruf so auszuüben, zu interpretieren und für andere darzustellen, dass Geschlechtszugehörigkeit und berufliches Alltagshandeln als kongruent in Szene gesetzt werden. Wenn die Plausibilität der Vergeschlechtlichung von Berufen und Arbeitsplätzen brüchig wird, werden Anstrengungen vermehrt, die darauf abzielen, die drohende Geschlechterverwirrung aus der Welt zu schaffen („erfolgreich, aber doch ganz Frau“).

Die Untersuchungen machen deutlich, dass Frauen und Männer sich mit unterschiedlicher Intensität darum bemühen, ihr berufliches Alltagshandeln als geschlechtskongruentes zu deuten und zu inszenieren. Bei einer Gefahr des Unsichtbarwerdens einer Geschlechtszugehörigkeit oder erst recht der Verwechslung mit dem anderen Geschlecht ist für Männer mit anderen Konsequenzen zu rechnen als für Frauen. Droht zum Beispiel für Männer ein Statusverlust, könnte für Frauen, – wenn sie als solche zu erkennen bleiben – ein Statusgewinn die Folge sein. Dazu passt das Phänomen, welches Frauen in „Männer“-berufen widerfährt. Sie sind *overobserved* – sprich, ihnen wird konkurrenz begegnet aus Angst, den eigenen Status zu verlieren (Heintz u.a. 1997, S. 44). Ihnen wird oftmals mit Ausschluss aus informellen Netzen oder mit direkter Diskriminierung begegnet. Die Frauen in diesen Berufen müssen immer einen Spagat vollziehen zwischen *doing gender* und *undoing gender*. Sie müssen versuchen, die Differenzen, die durch Geschlecht gesellschaftlich konstruiert werden, zu negieren, indem sie dem Geschlecht an und für sich keine Relevanz, keine Bedeutung beimessen – *undoing gender* –, gleichzeitig müssen sie auf ihr Geschlecht bestehen, um nicht ihrer Geschlechtsidentität beraubt zu werden (Bayer 2002, S. 16). Männer in „Frauen“-berufen dagegen werden weniger als Konkurrenz erlebt, im Gegenteil, Frauen erhoffen sich darüber oftmals einen Prestigezuwachs für ihren Beruf. Die enge Verbindung zwischen Männlichkeit und Beruflichkeit führt dort dazu, dass Männern in „Frauen“-berufen vor allem Sachlichkeit, Kompetenz und Führungsfähigkeit von Vorgesetzten und KollegInnen zugeschrieben wird (Heintz u.a. 1997, S. 52).

Auffällig ist in dem Zusammenhang, dass viele Männer in sozialen und pflegerischen Berufen, bis heute ein frauendominierter Bereich, eine Leitungsposition innehaben. Cornelia Edding schreibt dazu, dass Frauen es vernachlässigen, sich mit ihren Qualitäten zu präsentieren. Oftmals reicht es ihnen, gut zu sein, ohne diese Qualität auch nach außen sichtbar zu machen (Edding 2001). Selbstpräsentation ist eine Aufgabe, der sich Frauen in Zukunft widmen müssen, um sich auf einem enger werdenden Erwerbsarbeitsmarkt zu behaupten, da in Zeiten geringer Arbeitsplätze die Tendenz besteht, Frauen daraus zu vertreiben und ihrer „natürlichen Bestimmung Haus und Herd“ zuzuweisen. Dies wird unterstützt durch die noch immer fast ungebrochene Zuständigkeit der Frauen für den Reproduktionsbereich, die darüber hinaus häufig dazu führt, Frauen aus höheren beruflichen Positionen auszuschließen.

## Definition einer gendersensitiven Supervision

Supervision kann und soll ein Ort sein, an dem eine Sensibilität für die Bedingungen der Geschlechterdifferenz, für das psychische Erleben, für soziales Verhalten und institutionelle Rollengestaltung entwickelt werden wird. Es geht dabei um eine differenzierte Wahrnehmung der inneren und äußeren Realitäten, wie sie sich in Lebensläufen, Verhaltensweisen und Rollen – beruflichen wie privaten – ausdrücken.<sup>1</sup> Es reicht dabei nicht, die Geschlechterdifferenz aufzudecken. Es muss darum gehen, implizite und explizite Sexismen und Hierarchisierungen zu vermeiden und Wahlmöglichkeiten für beide Geschlechter in Bezug auf Handeln, Denken und Fühlen zu vergrößern.

Das Konzept „Gender“ hat nach S. Scheffler (1998, S. 182) mehrere Bedeutungsdimensionen, die auch für die Supervision wichtig sind:

1. *Geschlecht wird als Strategie zur Herstellung von Identität in Situationen begriffen.*
  - Geschlecht als interaktives situationsgebundenes Konstrukt
2. *Geschlecht verdeutlicht die sichtbaren Unterschiede im Verhalten, die durch das Leben in unterschiedlichen Kontexten nötig werden.*
  - Geschlechterdifferenz
3. *Auch Systeme und Strukturen sind vergeschlechtlicht. Dichotomien, Polaritäten und Asymmetrien der Geschlechterverhältnisse sind im Unbewussten verankert; benötigen keine Erklärung.*
  - Geschlecht als Strukturkategorie

## Die Arbeitsweise in einer gendersensitiven Supervision

Geschlechtsstereotypisierungen können durch eine differenzierte Betrachtung, sprich „Kontextualisierung“ ihrer Bedeutungen in ihrer Absolutheit relativiert werden. Die Erkenntnis ihrer Komplexität lockert ihre Absolutheit auf (Richter 2000, S. 202).

„Eine Thematisierung der Geschlechterdifferenz bedeutet immer auch die Thematisierung von Machtverhältnissen, in die die Betroffenen selbst eingebunden sind und die – je nach geschlechtlicher Positionierung – einen Zugewinn an Chancen und Optionen versprechen oder aber den Verlust von Privilegien bedeuten“, was oftmals Irritationen auslöst (Oechsle/Wetterer 2000, S. 13). Oftmals fällt dann ein Vorwurf der falschen Parteilichkeit, wozu folgendes provokant angemerkt werden kann: Im Zusammenhang mit geschlechtlicher Positionierung fällt „weibliche Parteilichkeit“ auf durch ihr Nicht-Einverstandensein mit dem was ist, „männliche Parteilichkeit“ fällt dagegen oft nicht auf, da sie den Status quo unterstützt.

Die Arbeit mit einem die Unterschiede akzeptierenden Ansatz ist sinnvoll, um Bedeutungszusammenhänge einzuschätzen und den Gleichheitsschleier zu lüften, der oftmals über Einrichtungen und Organisationen liegt. Die Frage der Bedeutung (wie handeln, fühlen und denken Frauen und Männer) ist in dem Zusammenhang wesentlicher als die

Frage der Kausalität (warum sie unterschiedlich handeln). Reflexion richtet sich sowohl auf die Praxis des individuellen Lebens als auch auf die gesellschaftlichen Strukturen z.B. des Arbeitsplatzes (Lehner-Hartmann 1998, S. 12). Hilfreich ist die Sensibilisierung dafür, dass Wirklichkeit immer eine Frage der Perspektive ist, das bedeutet auch das Einbeziehen ambivalenter und widersprüchlicher Möglichkeiten der Wirklichkeitsbetrachtung in Verbindung mit der Reflexion über Werte und Normen der eigenen Sichtweisen (soziodramatische Ebene). Die Erarbeitung von unterschiedlichen Perspektiven einer Fragestellung – diese bezieht sich auch auf die Differenz in geschlechtshomogenen Gruppen – soll die Stärken der Einzelnen nutzen und zur Geltung bringen. Dies bedeutet, die unterschiedlichen Sozialisationsbedingungen der SupervisandInnen mit einzubeziehen.

In einer Gruppensupervision wurde über die Frage nachgedacht, welche Ziele in der sexualpädagogischen Arbeit mit Jugendlichen sinnvoll und erreichbar sind. Deutlich wurde, dass die Ziele differenziert werden müssen, abhängig davon, ob sie Mädchen oder Jungen, Migranten oder Migrantinnen erreichen sollen, zudem muss die Schichtzugehörigkeit der Jugendlichen berücksichtigt werden. Ein Ergebnis solcher Differenzierung kann die Teilung der Supervisionsgruppe in Frauen und Männer, in Migrantinnen und Deutsche sein, um die Ziele zu erarbeiten.

Immer wieder stellt sich die Frage, wie die Genderperspektive einzubringen ist, um die SupervisandInnen damit zu erreichen. Neben der Berücksichtigung der je spezifischen Situation und Zusammensetzung der Gruppe und Offenheit für Genderfragen der Einzelnen, finde ich den Ansatz der „Perturbation“ (produktiven Störung) hilfreich. Er beinhaltet die Problematisierung des Selbstverständlichen, die Verfremdung des Gewohnten, die Schaffung ‚kognitiver‘ Konflikte, um SupervisandInnen dazu zu bewegen, sich mit ihrer Sichtweise auseinander zu setzen, um neue Handlungsspielräume und Denkperspektiven zu eröffnen (Richter 2000, S. 207).

Neue Handlungsspielräume zu eröffnen, diese Möglichkeit schafft das Psychodrama mit seinen verschiedenen Arrangements und Methoden. Eine Bühne einzurichten, das bedeutet für mich auch, eine Welt zu schaffen, in der andere Spielregeln – auch zwischen den Geschlechtern – probiert werden können, anderes Rollenverhalten erlebt werden kann. Mit dieser Möglichkeit schafft das Psychodrama auch dem Genderansatz eine Bühne zum Verstehen, Hinterfragen und Verändern.

## Die Rollenentwicklung unter Berücksichtigung der Genderperspektive

Ich setze an dieser Stelle die Kenntnis der Rollentheorie Morenos voraus und beschränke mich auf einige unter dem „Genderblickwinkel“ interessante Punkte der Rollenentwicklung sowie der Bedeutung des kulturellen Atoms.

Die Rollenentwicklung beginnt für Moreno bereits vor der Geburt und ist ein lebenslanger Prozess. Ich möchte hier meine Überlegungen und Diskussionsergebnisse

mit feministischen Psychodramatikerinnen bezüglich des Einflusses des Geschlechts des Kindes auf die Rollenentwicklung darstellen. Dieser Fokus macht die Wichtigkeit des kulturell-gesellschaftlichen Zusammenhanges in Bezug auf die Rollenentwicklung deutlich. Unterschiede in der Sozialisation von Mädchen und Jungen sowie die Chancengleichheit für MigrantInnen, schwarze Menschen, Menschen mit Behinderungen und Homosexuelle haben Einfluss auf die Rollenentwicklung.

Im *Embryonalstadium* ist der Fötus bereits unterschiedlichen (Rollen-)Erwartungen und Wertungen ausgesetzt. Es ist wesentlich, wie die Eltern und die anderen Menschen ihrer sozialen Atome auf das Geschlecht des Kindes reagieren. Ebenfalls wesentlich ist die Frage, welche Rollen die Schwangere lebt, wie diese sich durch die Schwangerschaft verändern und wie die Frau diese Veränderung bewertet.

In der Welt der psychosomatischen Rollenebene während der ersten Monate der kindlichen Entwicklung ist die Interaktionseinheit von Mutter und Kind durch das Geschlecht des Kindes beeinflusst – ausschlaggebend ist dafür auch die kulturelle Zugehörigkeit der mütterlichen Versorgerin. Die Interaktion steht in Zusammenhang mit ihren eigenen Rollenbildern, wie ein Mädchen oder Junge zu sein hat. Diese Bilder sind abhängig davon, wie sich die Mutter mit ihrem kulturellen Atom in dieser Gesellschaft selbst als Frau erlebt. Das Erleben als Frau beeinflusst die Mutterrolle mit den dazugehörigen Rollenclustern – so ist es möglich, dass sie die Rolle der Ernährerin leben kann, aber nicht die Rolle der Liebenden.

In der Welt der psychodramatischen Rollenebene entdeckt das Kind seine Geschlechtsrollenidentität als Mädchen oder Junge. Das Soziale Atom, in dem das Mädchen lebt und handelt ist ausschlaggebend für die Rollen, die es entwickelt. Unsere Kultur der Zweigeschlechtlichkeit schafft eine überwiegend asymmetrische Organisation von Elternschaft. Frauen sind noch immer meist die ersten Bezugspersonen, werden zu den ersten Du's des Säuglings. Die Frauen mit ihrem Rollenrepertoire und kulturellen Atom, denen das Mädchen begegnet, (das gleiche kann von Jungen und Männern gesagt werden), haben Einfluss auf die Rollenwahl und Rollengestaltung des Mädchens. Zusätzlich ist die Anziehung oder Ablehnung, die ein Mädchen oder ein Junge in einer gelebten Rolle erlebt, wichtig. So können Rollen (z.B. die Aggressive) im Rollenrepertoire zu finden sein, aufgrund gemachter Erfahrungen werden diese aber nicht aktiviert. In Rollenzuweisungen kristallisieren sich Machtverhältnisse; die Geschlechts-, Kultur- und Klassenzugehörigkeit bedingt das Ausmaß der Teilhabe an der Macht.

Das zukünftige Verständnis von Weiblichkeit und Männlichkeit wird hier geformt. Mädchen und Jungen müssen den eigenen Platz in der herrschenden Ordnung der Zweigeschlechtlichkeit finden. Weiblichkeit und Männlichkeit sind Kulturprodukte, die an bestimmte Aufgaben und Funktionen gebunden sind. Kulturelle Vorgaben und Körperlichkeit sind Vorgaben, die bereits in den frühen Phasen der menschlichen Entwicklung aktueller Hintergrund von Rollengestaltung sind. Der Einfluss der Chancengleichheit wirkt über die soziodramatische Rollenebene hinaus und bleibt über die ganze Entwicklung hin bestehen.<sup>2</sup>

## Die Bedeutung des Kulturellen Atoms

Gesellschaftliche Einflüsse regeln das Set von Rollendefinitionen, die qua Positionierung und qua Geschlecht für ein Individuum vorliegen (Morgenroth, Negt 1998, S. 45). Die Sozialisation von Frauen in westlichen Kulturen schränkt die Rollenerfahrung von Frauen ein. Die damit einhergehende Rollenfixierung aufgrund eines eingeschränkten Rollenrepertoires bewirken Störungen im kulturellen Atom, z.B. verminderte Rollenflexibilität und Clusterentwicklung. Dies kann zu Beeinträchtigungen der Handlungsfähigkeit führen und Beeinträchtigungen auf verschiedenen Ebenen auslösen (Stepan 1998, S. 82). Ein Mädchen z.B., welches u.a. in ihrem Elternhaus die Botschaft eingeschärft bekommen hat, dass dicke Frauen gesellschaftlich unakzeptiert sind, wird alles tun, um diesem Schicksal zu entkommen. Essgestörte Mädchen versuchen alles, um dem Schönheitsideal zu entsprechen, vernachlässigen darüber andere Rollenerfahrungen, ihr Rollenrepertoire ist stark eingeschränkt.

Im klassischen Psychodrama spielt das intra-personelle Konstrukt des *kulturellen Atoms* kaum eine Rolle – der Focus liegt auf dem *sozialen Atom* als inter-personellem Konstrukt. So wie das soziale Atom die Gesamtheit der zum Lebenskontext eines Individuums gehörenden Personen beschreibt, bezeichnet das kulturelle Atom parallel dazu die Gesamtheit kulturspezifischer Rollenkonfigurationen (Petzold 1982, S. 125).

Das Rolleninventar, das Rollenrepertoire und das kulturelle Atom stehen in einem engen Zusammenhang. Das *Rolleninventar* wird im Feministischen Psychodrama<sup>3</sup> als die Gesamtheit der Rollen definiert, die in einer Gesellschaft zur Verfügung stehen. Bei der Entstehung neuer Rollen zeigen Machtstrukturen ihre Wirkung. Die ungleiche Verteilung der Macht beeinflusst, wer Rollen produzieren und besetzen kann, wer für wen welche Sanktionen festlegen und durchsetzen kann, wie Rechte und Pflichten verteilt sind (Zeintlinger 1996, S. 189). Tatsache ist, dass Frauen und Männern auch heute noch oftmals unterschiedliche Rollen zur Verfügung stehen. Dies wird in der Friedensforschung als strukturelle Gewalt bezeichnet: „Ein Mensch ist dann struktureller Gewalt ausgesetzt, wenn ihre/seine aktuelle Selbstverwirklichung geringer ist als ihre/seine potentielle Selbstverwirklichung.“ (Meurer-Neuenhüskes 1988, S. 50). Übersetzt bedeutet dies, dass ein Mensch dann struktureller Gewalt ausgesetzt ist, wenn ihr/ihm aufgrund gesellschaftlicher Strukturen Rollen aus dem Rolleninventar verweigert werden.

Das *Rollenrepertoire* bezeichnet die Gesamtheit der Rollen, die eine Person in ihrem Leben bereits gelebt hat. Dies können Rollen sein, die eine Person aus dem Rolleninventar geholt und ausprobiert hat oder auch solche, die sie bei anderen gesehen und erlebt hat. Auch gewünschte oder abgelehnte Rollen kommen hierbei zum Tragen. Die Größe, die Füllung des Rollenrepertoires, die mögliche Rollenvielfalt ist abhängig vom Geschlecht, der Kultur, dem Alter, der körperlichen und seelischen Befindlichkeit und den Chancen, die im bisherigen Leben vorhanden waren, sich neue Rollen anzueignen.

Im Feministischen Psychodrama wird das *Kulturelle Atom* als die Gesamtheit der Rollen definiert, die eine Person zu einem gegebenen Zeitpunkt lebt. (Stepan 1998, S. 82) Das kulturelle Atom setzt sich dabei aus mehreren Rollen gleichzeitig zusammen,

sogenannten Rollenclustern (Leutz 1974, S. 167), wobei manche Rollen im Vordergrund, andere eher im Hintergrund stehen.

## Meine Rolle als Supervisorin

Als Supervisorin – mit dem Wunsch, die Genderperspektive in meine Arbeit mit einzu-beziehen – nehme ich Frauen und Männer in ihrem Leben in einer Gesellschaftsorgani-sation wahr, die durch Hierarchisierung der Geschlechterverhältnisse in allen gesell-schaftlichen Bereichen charakterisiert ist – auch in den Bereichen Beruf und Arbeit. Im Rahmen meiner Arbeit interessieren mich folgende Fragestellungen:

Welche Rollen verkörpere ich in meiner Arbeit als Supervisorin?

In meinem kulturellen Atom als Supervisorin sind momentan folgende Rollen vertreten: Frau, Feministin, Mütterliche, Einfühlende, Strukturierende, Beobachtende, Spaßhabende, Anspruchsvolle, Wühlende. Diese Rollen sind momentan aktiviert, mal mehr und mal weniger und werden auch unterschiedlich häufig von den SupervisandInnen als Rollenerwartung an mich herangetra-gen.

Die Rolle der Konfrontierenden fehlt in dieser Aufstellung, sie ist oftmals noch verschüttet, ob-wohl ich um ihren Nutzen im Prozess weiß. Die Befürchtung, Grenzen zu überschreiten, meine Machtposition zu missbrauchen, halten mich zurück, obwohl ich genügend Rollen aktiviert habe, die als Korrektiv wirken würden. Die Rolle der Spaßhabenden kommt dann ans Licht, wenn ich mich im Prozess sicher fühle und mich dem Psychodrama anvertraue. An sozialen Rollen aus meiner berufli-chen Sozialisation bringe ich Kompetenzen in der Rolle der Beraterin, der Gruppenleiterin, der Öff-entlichkeitsarbeiterin und Netzwerkerin und die Feldkompetenz der Arbeit in Frauenfacheinrich-tungen und der Gewaltprävention mit, die meine Rolle als Supervisorin stützen und bereichern.

Welches Frauenbild verkörpere ich?

Als Supervisorin bin ich Trägerin von Geschlechterwirklichkeit. Es ist entscheidend, wie vielfältig ich bin, welche Rollen daraus resultieren, die ich verkörpere und/oder die mir zugeschrieben werden. In einer antizipatorischen Übung zu unserer idealen Supervisorin tauchten für mich Hildegard v. Bingen, Alice Schwarzer und Pippi Langstrumpf auf. Hier wiederholen sich die Mütterliche, die Konfrontierende und die Lebendige/Spaßhabende. Sie stellen für mich eine große Bandbreite in meinem „Frau–Sein“ dar; dadurch hoffe ich ein breites Frauenbild zu verkörpern. Gemeinsam ist diesen drei Personen ihr Aufbegehren gegen das traditionelle Frauen/Mädchenbild ihrer Zeit. Es sind starke Frauen, die sich auch gegen gesellschaftliche Widerstände ihren Weg bereiten.

Welche Rollen bekomme ich zugeschrieben?

In den Vorgesprächen zu meinen Supervisionen ist es mir wichtig, gemeinsam mit den Teilneh-merInnen zu reflektieren, welche Rolle mein Geschlecht für ihre Entscheidung spielt und welche Erwartungen sie damit verbinden. Mit folgenden Situationen war ich konfrontiert: In einer Team-supervision in einem Frauenprojekt, war mein Frau-Sein eine selbstverständliche Voraussetzung – ebenso meine transzendente Rolle als Feministin. In einer Gruppensupervision gaben die Teil-nehmerInnen zunächst an, das Geschlecht sei ihnen egal. Sie benannten jedoch als Erwartung den



Genderblick sowie meine Sensibilität in Bezug auf Diskriminierungserfahrung aufgrund meiner sexuellen Orientierung. Im Vorfeld der Supervisionen mit Studentinnen während ihres Praktikums spielte mein Geschlecht keine Rolle. Im Laufe der Sitzungen wurde jedoch des öfteren meine mütterliche Rolle sowie mein Frau-Sein als Vorbildfunktion abgerufen.

Zur Rolle des Geschlechts bei der Auswahl der SupervisorIn beschreibt Andrea Lehner-Hartmann (1998, S. 11), welche Gründe vorliegen können, wenn die Entscheidung getroffen wird, eine Frau als Supervisorin zu wählen. Interessant ist für mich auch die Frage, welche Vielfalt ich den SupervisandInnen in ihrer Geschlechtsrollenverkörperung lasse. Wenn ich in neue Gruppen komme, dient das Geschlecht als ein erstes Kriterium der Orientierung. Das Geschlechterverhältnis in der Gruppe verleitet mich leicht zur Annahme bestimmter Normen und Werte in der Gruppe, über bestimmte Dynamiken etc. Weiterhin möchte ich mich dahingehend reflektieren, in wieweit meine Interventionen durch mein Frau-Sein beeinflusst sind.

## Die Interpretations- und Arbeitsebenen der Supervision – unter Berücksichtigung der Genderperspektive

Ich orientiere mich in der Differenzierung der Arbeits- und Interpretationsebenen an dem Konzept von F. Buer (2001, S. 20)<sup>4</sup> und stelle die genderrelevanten Fragestellungen auf den verschiedenen Ebenen dar.

Psychik

Innere Welten

*Sichtweisen – Gedanken – Gefühle – Erfahrungen*

werden geprägt von internalisierten Geschlechtsrollenbildern,

Zusammenhänge zwischen Geschlechtsrolle und Berufsrollen können bewusst werden

Eigene und zugewiesene Rollen, damit verbundene Verhaltensweisen werden hinterfragt, die eigene Verführbarkeit für bestimmte Rollen sichtbar

*Wünsche – Leidenschaften – Stimmungen*

sind beeinflusst von gesellschaftlichen Möglichkeiten, Bewertungen, Sanktionen

eigene Anteile an geschlechtsspezifischen Handlungen, an geschlechtsspezifischen Reaktionsmustern auf Rollenerwartungen können reflektiert werden

*Überzeugungen – Ansprüche – Moralische Überzeugungen*

überprüfen, wodurch diese zustande kommen, welche moralische (Be)Wertung verinnerlicht wurde

*Bilder – Visionen – Figuren – Szenen*

Ausprobieren neuer Rollen und alternative Möglichkeiten des Rollenverhaltens

In der Gruppensupervision möchte Maria ihre Unsicherheit bzgl. ihrer nicht existierenden Mutterrolle in dem neuen Arbeitsschwerpunkt ‚Elternarbeit‘ in der Sexualpädagogischen Aufklärungs-

arbeit reflektieren. Sie hat das Gefühl und die Angst, dass die Eltern sie vor allem in der Mutterrolle ansprechen. Sie hat Angst, die Rollenerwartungen nicht zu erfüllen, nicht als Expertin akzeptiert zu werden. Sie scheint ausschließlich mit ihrer Nicht-Rolle identifiziert – hat das Gefühl, diese Rolle spielen zu sollen, dies aber nicht zu können. Durch die Rollenverunsicherung ist eine Spontaneitätslähmung entstanden, die sie blockiert.

Auf Wunsch der Supervisandin beginnen wir mit einem Sharing. Sie möchte die Erfahrungen der anderen mit ihrer Mutter-/Vaterrolle in der Arbeit hören, als Entlastung und um wieder andere Ideen zu bekommen. Dieser eigentlich am Ende einer ProtagonistInnenarbeit stehende Schritt der Integration scheint mir hier die Voraussetzung, dass sie sich auf eine Bearbeitung ihres Themas überhaupt einlassen kann. Im Sharing werden neben der Erfahrung mit der Mutter-/Vaterrolle auch andere Rollen benannt, die die SupervisandInnen in der Elternarbeit nutzen. Maria benennt eine Erleichterung über die nun sichtbare Vielfalt der für die Arbeit sinnvoll nutzbaren Rollen.

In der sich anschließenden ProtagonistInnenarbeit holt Maria die Rollen, die für sie in der Elternarbeit nützlich/hilfreich sein könnten, über Stühle/Sessel auf die Bühne und positioniert sie zueinander: Die praktische Expertin, die theoretische Expertin, die Pubertierende.

Im Rollenwechsel lasse ich sie ihr Gefühl in den Rollen sowie die jeweiligen Kompetenzen benennen. Als Pubertierende wird sie ganz still und ich bitte sie, laut zu denken. Sie erzählt, dass dieser Stuhl auch für ihr Lesbisch-Sein, ihr Coming-out als lesbische Frau steht und sie hier den Schwachpunkt für die Elternarbeit sieht. Auf meine Frage nach positiven Aspekten fallen ihr viele für ihre Privatperson ein, jedoch nichts für ihre Berufsrolle.

Ich mache den Vorschlag, die Mutterrolle zu holen und zu positionieren. Sie holt einen kleinen Kinderstuhl und stellt ihn hinter den Stuhl für ihr Lesbisch-Sein. Auf dem „Mutter-Stuhl“ fühlt sie sich klein, inkompetent, sieht die Zielgruppe nicht mehr, nimmt nur ihr Lesbisch-Sein wahr. Sie möchte in die Praktikerinnenrolle und spürt dabei, dass der Stuhl der Mutterrolle einen anderen Platz haben muss. Da sie keinen Einfall hat wohin, bitte ich die Protagonistin in die Spiegelposition. Dort, angetan von den Kompetenzen, die sie sieht, verliert die Mutterrolle an Bedeutung. Sie postiert den Stuhl um, wo sie ihn gut im Blick haben kann. Zum Schluss setzt sie sich noch einmal auf den Praktikerinnenstuhl. Sie zieht die Theoretikerin und ihr Lesbisch-Sein näher an sich heran und endet mit dem Satz: „Gemeinsam sind wir stark“.

Im abschließenden Rollentausch mit dem lesbischen Anteil frage ich sie erneut nach Stärken für ihre Arbeit. Jetzt fällt ihr einiges ein und der Stuhl wird zu einer Qualität in der Arbeit, verliert das negative, störende Image.

In der soziodramatischen Auswertung wird die enge Verbindung zwischen Frauen- und Mutterrolle problematisiert – die Maria an dieser Stelle selbst konstruiert. – Sie hat eine andere Zwangsläufigkeit für Frauen als für Männer ihre Vaterrolle. Dies führt zu anders wirkenden, verinnerlichten Repräsentanzen.

In einer Sitzung einer Gruppensupervision meldet Fred sein Ausgebranntsein als Thema an. Er beschreibt die Anforderungen des Arbeitgebers nach zahlenmäßigen Erfolgen und seine mangelnde Abgrenzungsfähigkeit. Er fühlt sich handlungsunfähig. Er benennt den Wunsch nach Ruhe und Erholung, er fühlt sich nicht mehr in der Lage seine soziale Rolle als Sexualpädagoge zu erfüllen. Ich mache ihm den Vorschlag, sich sein inneres Team anzuschauen, die Rollen, die in seiner momentanen Situation als innere Stimmen auftauchen. Diese Idee verfolge ich, weil ich die Hypothese habe, dass auch Fred selbst Anerkennung in der Arbeit über Quantität sucht, dieser von ihm empfundene Außendruck eine Entsprechung in ihm selbst findet.

Er holt nacheinander andere SupervisorInnen für seine inneren Stimmen und führt die AntagonistInnen in ihre Rollen ein. Der Kontrolleur, der Zweifler, der Erschöpfte, der Motivierte und der Kümmerer setzen sich in einen Kreis. Fred und ich sitzen außerhalb und er gibt seinem „Team“ den Auftrag, über seine momentane Situation zu sprechen.

In der folgenden Gesprächsphase wird die machtvolle Rolle des Kontrolleurs sichtbar. Wir stoppen und er verändert den Auftrag dahingehend, mehr von dem Erschöpften und dem Motivierten hören zu wollen. Sie sollen überlegen, wie sie zu mehr Qualität kommen und für den Erschöpften sorgen können. Fred setzt den Kontrolleur ein Stück zurück, um für die anderen ihre Chance zu erhöhen, sich Gehör zu verschaffen. Er ist sehr berührt, erkennt den Kontrolleur als Teil von sich, der Quantität als Leistungsbarometer sieht. Hier wird deutlich, wie die zugewiesene Rolle auf verinnerlichte eigene Rollenbilder trifft und wie Fred selbst als role-giver seine Wirklichkeit mitkonstruiert. Er kann den Kontrolleur als starken Teil von sich annehmen und findet die Uminterpretation der Rolle am Ende des Spiels spannend, durch die dieser die Aufgabe bekam, die Qualität zu kontrollieren und dafür zu sorgen, dass auch Ruhephasen eingehalten werden.

Das Thema Gesundheit – Krankheit wird von vielen Männern aufgrund der internalisierten Bilder von Männlichkeit abgewehrt. Funktionieren hat Priorität (Brandes 2003, S. 122). Ein weiterer Bereich, der in dem Beispiel deutlich wird, ist die Hürde, die überwunden werden muss, um auch Phasen der Entspannung zuzulassen (Hürter 1991, S. 53).

## Dialogik

## Zwischenmenschliche Welten

*- AdressatInnen, Angehörige, KollegInnen, Vorgesetzte/Untergebene,  
in fachlichen bzw. politischen Zirkeln*

Wie wird die Geschlechterwirklichkeit konstruiert und Differenz stabilisiert?

Welchen Einfluss hat das Geschlecht auf die Beziehungsgestaltung?

Welche Zuordnungen von Werten und Eigenschaften werden aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit vorgenommen?

Welche Rollen – und Aufgabenverteilung gibt es?

Welche Bewertung existiert für welche Aufgaben?

Wie gestaltet sich die Kommunikationsstruktur – verbal und nonverbal –

Welche Rolle spielt dabei das Geschlecht der KommunikationspartnerInnen?

Wie gestaltet sich das Spannungsverhältnis zwischen Frau-Frau, Mann-Mann, Frau-Mann?

Wie ist die Verteilung der Machtprivilegien?

Wer hat die Definitions-, die Kontroll- die Sanktionsmacht ?

In einer Supervisionsitzung wurde die Verbesserung der Arbeitsbeziehung zwischen einem Paar, welches gemeinsam sexualpädagogische Veranstaltungen durchführt, als Anliegen gewählt. Ich bitte Sabine, ihr Anliegen näher zu beschreiben. Sabine beginnt von der Distanz zu sprechen, dass Klaus sie nicht wahrnimmt und sie sich alleingelassen fühlt. Klaus verzieht das Gesicht. Ich stoppe und mache den Vorschlag, die Rollenbeziehung zwischen den beiden als Standbilder aus beiden Perspektiven darzustellen. Mir war es an dieser Stelle wichtig, im Sinne des doing gender mögliche Ursachen, die als geheime Beziehungsregeln oder besser Spielregeln zum Tragen kom-

men, nicht im Individuum, sondern zwischen ihnen zu suchen (Bauer 1998: S. 55). Ich interveniere, da ich befürchte, bereits hier wiederhole sich eine Dynamik des Konflikts sowie ihres Kommunikationsverhaltens – sie interpretiert sein Verhalten und er reagiert auf der psychosomatischen Rollenebene, in dem er das Gesicht verzieht. Ich wollte Distanz schaffen, verlangsamten und eine andere Ebene als die der Diskussion fokussieren. Die beiden Standbilder zeigen ihre jeweilige Dynamik.

In der sich anschließenden Auswertung konnten beide offener die Konfliktpunkte in der Zusammenarbeit auf der Sachebene und getrennt davon auf der Gefühlsebene bearbeiten.

## Systemik

## Arbeitswelten

### *Lebenswelten der AdressatInnen, Lebenswelten der Organisation, Organisationskultur*

Existiert eine Kultur der Geschlechtervielfalt? Welche Rollen sind wem erlaubt, welche Tabus gibt es, welches Bild von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ existiert?

Welche Zuständigkeiten sind vorgegeben?

Welche Beziehungs-, Spielregeln gelten?

Wird Leistung geschlechtergerecht beurteilt?

Sind Konzept und Leitbild geschlechtergerecht?

Wie ist das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern, MigrantInnen, Behinderten, Homosexuellen? Wer sitzt auf welcher Position mit welchen Ressourcen?

Gibt es auch Teilzeitarbeitsplätze, Kinderbetreuung?

In meiner Supervision in einem Mädchenprojekt waren zwei Phänomene auffällig, die die gesamte Arbeit durchzogen. Der hohe Anteil an Negatividentifikation: „Gemeinsame Ohnmacht, gemeinsame Ängste, gemeinsames Erschöpftsein, gemeinsame Unterdrückung, gemeinsame Feindbilder.“ (Dorst 1991, S. 13) sowie der Anspruch auf gleichberechtigte Arbeitsstruktur (Dorst 1991, S. 15). Auch in diesem spezifischen Frauenprojekt war die Rolle der Leidenden oft präsent, in ihrem Leiden an dem Druck von außen, an Überforderung und Überlastung, an Konflikten untereinander. Meine Frage, ob in der Arbeit Spaß und Lust überhaupt erlaubt seien, führte zu einem Aha-Erlebnis. Dadurch konnte diese Haltung ein Stück weit aufgebrochen werden. Ich forderte die Mitarbeiterinnen zu einem Rollentausch mit den Mädchen auf, um die Auswirkung ihrer Stimmung auf die Klientinnen zu spüren.

## Kontext

## Äußere Welten

### *Öffentlichkeit – Politik – Verwaltung*

Prägen Rahmenbedingungen wie Gesetze, politische Leitbilder und Ideologien die Institutionen und auch individuelle Lebensentwürfe?

### *Wissenschaft – Fachverbände – Berufsverbände – Unternehmensverbände – Gewerkschaften – Sektoren des Wohlfahrtsstaates – Branchen*

Welche Interessen werden vertreten?

Welche Lebensrealitäten gelten als Norm?

Welche Sichtweisen werden in Forschung und Lehre veröffentlicht?

### *Nationale Kultur*

Welche Kultur gilt als Norm, wie wird mit Menschen anderer Kulturen umgegangen?

### *Globale Trends – Zeitgeist*

Was gilt als „In“ – welche Rollenbilder werden transportiert?

Was wird finanziert und aus welcher Intention?

Kürzungen im Sozialbereich, Gesundheitsreform, die Hartz-Gesetze haben Einfluss auf die Arbeit in den Einrichtungen, auf alle anderen Interpretationsebenen. Diese Erkenntnis versuche ich u.a. in den Supervisionen über die soziodramatische Auswertungsrunde einzubeziehen. Mir ist dabei wichtig, das individualisiert angebotene Problem in eine „sozialisierte“ Form zu transportieren, die durch Material ergänzt werden kann, das den Bezug zum Draußen herstellt. Ich möchte Wissen um gesellschaftliche Zusammenhänge als erweiterte Sicht der Dinge anbieten, um deutlich zu machen, dass auch „Entfremdung und Vereinzelung, Gefangensein in der Dynamik subtiler Macht-, und Ohnmachtverhältnisse Grundlage sein könnten, für das individualisiert dargestellte Leid.“ (Herbold 1991, S. 53)

## Ausblick

Ich hoffe, meine Arbeit hat dazu beigetragen, die Qualität der Genderperspektive für die psychodramatisch-supervisorische Praxis aufzuzeigen und Lust gemacht, sich selbst intensiver damit zu beschäftigen. Die Beschäftigung mit dem Genderansatz und die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechterrolle sollten bereits in die Supervisionsausbildung (und in die Psychodramaausbildung) integriert werden, damit zukünftige SupervisorInnen (und PsychodramatikerInnen) eine Genderkompetenz<sup>5</sup> entwickeln können.

Gender-Mainstreaming als die gleichstellungspolitische Strategie der EU wird zur zentralen Analysekatgorie in politischen Handlungsfeldern. Aber sie gewinnt auch in Verwaltungen und sozialen Einrichtungen eine größere Bedeutung. GM soll zunächst als makrostruktureller Ansatz implementiert werden (Top-Down Ansatz) – daneben jedoch müssen mikrostrukturelle Kommunikationsaspekte Beachtung finden. Hier können Supervision und Organisationsberatung eine entscheidende und unterstützende Rolle spielen.

## Anmerkungen

- 1 Diese männlichen und weiblichen Dimensionen sind nicht zwangsläufig identisch mit biologischen Männern und Frauen, d.h. es geht um die Wahrnehmung der sozialen Geschlechterrollen und Identitäten.“ (Blickhäuser 2002: 6)
- 2 Die Chancengleichheit einer MigrantIn oder eines Menschen mit Behinderungen in unserer Gesellschaft in Bezug auf die Rollenentwicklung mit ihren verschiedenen Stadien zu betrachten würde

- den Rahmen der Arbeit sprengen, wäre aber für eine differenzierte Herangehensweise ein wichtiger Fokus.
- 3 Elisabeth Köberl und Elke Nordmann entwickelten den Ansatz des Feministischen Psychodrama, welches das klassische Psychodrama mit den in der Frauenbewegung entstandenen Theorien zusammenführt. Sie lehren das am Institut für Feministisches Psychodrama IFP. (Stepan 1998: 73)
  - 4 F. Buer kreierte die Begriffe Psychik, Dialogik, Systemik, um die verschiedenen Ebenen der Supervision einzuordnen – deshalb übernehme auch ich diese Begriffe an dieser Stelle, auch wenn sie nicht gängig sind.
  - 5 Darunter wird das „Wissen um Geschlechterfragen und die Wahrnehmung von Geschlechterfragen auf den unterschiedlichsten Ebenen und die geschlechtsspezifische Reflexion des eigenen Verhaltens“ verstanden (Blickhäuser 2002: 6).

## Literatur

- Bauer, B. (1998): Zum Gesprächsverhalten von Frauen (und Männern), OSC, S. 47-59
- Bayer, U. (2002): Das Geschlecht und die Weiber in patriarchalen Strukturen. Fachhochschule Saarlandstraße Hamburg
- Blickhäuser, A., Class, C. (2002): Genderorientierte Qualität in der Supervision, DGSv aktuell 2/2002, S.6-9
- Brandes, H. (2003): Übertragung, Geschlecht und Gruppe, Gruppenpsychother. Gruppendynamik 39/2003, S. 107-131
- Buer, F. (2001): Einführung in die psychodramatische Supervision. In: ebenda: Praxis der psychodramatischen Supervision. Opladen, S. 9-29
- Derichs-Kunstmann, K. (2001): Geschlechtergerechte Didaktik für die politische Bildung. In: Methoden der politischen Erwachsenenbildung aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit. Recklinghausen, S. 6-12
- Dorst, B. (1991): Psychodynamische und gruppendynamische Besonderheiten von Frauengruppen, Supervision Heft 20, S. 8-22
- Dorst, B. (1990): Analytische Arbeit mit geschlechtshomogenen Gruppen, Gruppenpsychother. Gruppendynamik 26, S. 258-271
- Edding, C. (2001): Einflussreich werden. In: OSC 2001, S. 121-133
- Hagemann-White, C. (1984): Sozialisation: Weiblich-männlich?. Opladen
- Heintz, B. u.a. (1997): Ungleich unter Gleichen. Frankfurt
- Herbold, W. (1990): Die Gemeinschaftserfahrung im psychodramatischen Sharing, Psychodrama Heft 1. Köln, S. 49-60
- Hörmann, M. (2002): Vom kreativen Chaos zum professionellen Management. Opladen
- Hürter, E. (1991): Weibliches und Männliches in der Supervision, Supervision Heft 20, S. 48-58
- Lehner-Hartmann, A. (1998): Geschlecht, ein beachtenswertes Element im Supervisionsprozess ? OSC 1998, S. 5-25
- Leutz, G. (1974): Psychodrama 1. Berlin Heidelberg
- Meurer-Neuenhüskes, M. (1988): Frauen im Alltag der Industriegesellschaft. Diplomarbeit Köln
- Morgenroth, C., Negt, O. (1998): Erosionskrise und Geschlechterverhältnis. In: Pühl, H.: Supervision und Organisationsentwicklung. Berlin, S. 32-51
- Oechsle, M., Wetterau, K. (2000): Über Notwendigkeiten und Schwierigkeiten Geschlecht als didaktische und fachwissenschaftliche Kategorie in die politische Bildung zu integrieren. In: Oechsle7Wetterau: Politische Bildung und Geschlechterverhältnis. Opladen, S. 7-18
- Petzold, H., Mathias, U. (1992): Rollenentwicklung und Identität. Paderborn
- Prosiegel, I. (1996): Weibliche Vorbilder für Studentinnen im Supervisionsstudium an der Gesamthochschule Kassel. Diplomarbeit Kassel
- Prosiegel, I. (2002): Gender-Mainstreaming – ein Prinzip auch in der Supervision, dgsv aktuell 3, S. 22-24

- Richter, D. (2000): Aufklärung, Differenzierung und Kompetenzentwicklung – Geschlechterorientierung als didaktisches Prinzip der politischen Bildung. In: Oechsele/Wetterau: Politische Bildung und Geschlechterverhältnis. Opladen, S.197-221
- Schacht, M. (2003): Spontaneität und Begegnung. München
- Scheffler, S. (1998): Supervision und Geschlecht. In: Pühl, H.: Supervision und Organisationsentwicklung. Berlin 2. Auflage, S. 181-199
- Stepan, I. (1998): Das klassische Psychodrama und dessen Weiterentwicklung am Beispiel des feministischen Psychodrama. Diplomarbeit Uni Bielefeld
- Streitkultur. Magazin für Politik und Kultur in Europa, (2002): Gender Mainstreaming Theorie und Praxis. Bonn
- Wetterer, A. (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Campus
- Treibel, A. (1995): Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart, Opladen
- Zeitlinger-Hochreiter, K. (1996): Kompendium der Psychodrama-Therapie, Köln

*Anschrift der Autorin:*

Annette Stöber  
Windfeld 33  
22559 Hamburg  
annettestoerber@web.de