

Gender Mainstreaming in der Praxis

Geschlechterstereotype in Beratungsprozessen

Wie kann die Umsetzung der geschlechtersensiblen Sichtweise dazu beitragen, die Qualität von Beratungsprozessen zu erhöhen

Workshop

10.7.2006, 13.30h - 17h, Sozialrathaus Fürth

Vortrag Geschlechterstereotype in Beratungsprozessen

Referentin: **Prof. Dr. Sabine Scheffler**, Fachhochschule Köln, Zentrum für angewandte Psychologie und Frauenforschung

Werkstattbericht

Pilotprojekt Umsetzung von Gender Mainstreaming beim ASD Nürnberg
Referent: **Dieter Maly**, Leiter des ASD Nürnberg

Diskussion

Gender Mainstreaming - Qualitätskriterien für Beratungsprozesse

Gender Mainstreaming in der Praxis – Geschlechterstereotype in Beratungsprozessen

10. Juli 2006

Dr. Cornelia Hörschle-Frank:

Ich begrüße Sie herzlich zum workshop

Gender Mainstreaming in der Praxis - Geschlechterstereotype in Beratungsprozessen,

vorbereitet von der AG der kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten Mittelfranken. In der Vorbereitungsgruppe waren Martina Ertl-Pilhofer/Fürth, Johanna Zerer/ Schwabach, Eva Löhner aus Nürnberg und ich/Gleichstellungsbeauftragte in Erlangen.

Wir arbeiten in dieser Arbeitsgruppe schon seit Anfang der 90er Jahre erfolgreich zusammen, um gemeinsam Veranstaltungen und Veröffentlichungen zu gleichstellungspolitischen Themen zu machen. Nun also der Schwerpunkt Gender Mainstreaming. Wir haben letztes Jahr ein Faltblatt mit allgemeinen Informationen zu der Strategie des Gender Mainstreaming herausgegeben. Heute beginnen wir mit dieser Veranstaltung - eine lose Reihe von workshops zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den verschiedenen Bereichen des kommunalen (Verwaltungs-) Handelns, wie z.B. Gender Mainstreaming in der Personal- und Organisationsentwicklung, Zielvereinbarungen geschlechtergerecht schließen, nachhaltige Politik im Umwelt- und Planungsbereich, bei Agenda 21-Prozessen, in der Kinder- und Jugendarbeit, in der Zusammenarbeit mit kommunalen KooperationspartnerInnen, in der Öffentlichkeitsarbeit der Kommunen etc.

Zunehmend haben sich Verwaltungen, Verbände und Institutionen das Konzept des Gender Mainstreaming zu eigen gemacht. Für die Umsetzung bedarf es auf der einen Seite sehr einfache (Verwaltungs-) kompatible Beispiele, Vorgaben und Checklisten.

Auf der anderen Seite wollen wir keinen puren Aktionismus durch ein - ich nenne es mal naives Gender Mainstreaming - fördern, bei der die Fachlichkeit und Qualität unserer Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger bzw. bei internen Prozessen für die Beschäftigten leiden.

Gender Mainstreaming durchzuführen stellt eine komplexe Anforderung dar:

Wir müssen bei allen Themen die unterschiedlichen Situationen von Frauen und Männern berücksichtigen und die Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit hin überprüfen.

Über das, was geschlechtergerecht ist, mag in allgemeinen Zielsetzungen noch eine schnelle Übereinstimmung hergestellt werden können, in der konkreten Umsetzung wird dies aber schon schwieriger. Dieses ist - und damit ist der Prozess des Gender Mainstreaming auch als methodisches Handeln angesprochen - das Ergebnis der Betrachtung verschiedener

Kontexte und Rahmenbedingungen und von Aushandlungsprozessen mit Beteiligten und Fachleuten.

Um diesem Prozess ein Fundament zu geben, müssen Ziele und Leitlinien, die die Richtung vorgeben und an denen das Handeln gemessen werden kann, entwickelt werden. Diese müssen aber auf das konkrete Handeln fachspezifisch konkretisiert werden. Diese Konkretisierung wollen wir mit den Fach-workshops zur Umsetzung in verschiedenen Feldern darstellen und für andere zugänglich machen.

Anhand fachlicher Beispiele können die Kriterien entwickelt werden, die für die Umsetzung von Gender Mainstreaming relevant sind.

Fachliche und persönliche Beratungsprozesse spielen in der heutigen zunehmend komplexer werdenden Lebenspraxis in allen Feldern des alltäglichen Handelns eine wichtige Rolle.

Die Beratungspraxis ist ein sehr komplexes Feld. Die Person des Beraters, der Beraterin, ihre Normalitätsvorstellungen und die Organisation, in der die Beratung erbracht wird, strukturieren den Beratungsprozess. Die Qualität von Beratung hat einen Prozess der reflexiven Verarbeitung integriert. Diese Reflexion muss nun aktiv den geschlechtsspezifischen Kontext berücksichtigen, ohne – und das macht die Sache kompliziert - geschlechtsspezifische Muster festzuschreiben.

Die Reflexion bedarf einer fachlichen Fundierung und praktisch handhabbarer Kriterien für die Umsetzung im Alltagshandeln. Anstöße hierzu erhoffen wir uns von dem heutigen Nachmittag. Ich freue mich nun, mit Ihnen die Referentin und den Referenten zu begrüßen.

Sehr geehrte Frau Prof. Dr. Scheffler, sehr geehrter Herr Maly:

Vielen Dank, dass Sie uns heute fachliche Anregungen zur - das drücke ich jetzt mal im Jargon der Verwaltungsreform aus - **wissensbasierten Implementierung von Gender Mainstreaming in die Praxis des Handlungsfeldes „Beratung“** geben.

Wir werden die Referate und Diskussionen dokumentieren und Ihnen allen zusenden und die Ergebnisse in unsere Verwaltungen und bei unseren KooperationspartnerInnen kommunizieren.

Gender Mainstreaming funktioniert nur, wenn die Verwaltungsspitze und die jeweiligen Leitungskräfte die Umsetzung in Kooperation mit Fachleuten und Gleichstellungsbeauftragten in die Hand nehmen. Nürnberg hat dazu Pilotprojekte in verschiedenen Bereichen aufgesetzt, wo erste Überlegungen und Schritte zu vermelden sind. Wir freuen uns Herr Maly, dass Sie als Leiter des Allgemeinen Sozialdienstes in Nürnberg uns in ihrem Werkstattbericht über Überlegungen und Schritte der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Ihrem Bereich berichten.

Der Vortrag von Frau Prof. Scheffler widmet sich „Geschlechterstereotypen in Beratungsprozessen“. Frau Dr. Scheffler ist Professorin für Sozialpsychologie. Sie ist u.a. Supervisorin, Therapeutin und Trainerin in Frauen- und Gender-Fragen an der Fachhochschule Köln (Werkstattbericht und Vortrag s. gesonderte pdf-Dateien).

Falldarstellung

- *Bei dem Fall, der als Arbeitsmaterial für verschiedene Perspektivenübernahmen dient, geht es um eine schwierige Trennungssituation. Eine junge Frau kommt mit ihrem kleinen Kind ins Frauenhaus. Sie verlässt ihren Partner, der schon häufiger gewalttätig gegen sie geworden ist, fühlt sich aber überfordert, das Kind alleine zu erziehen. Deshalb überlässt sie ihm das Kind, ist aber erneut über ihren Ex-Freund in Sorge, da er gewalttätig wurde und Unzuverlässigkeiten zeigte.*
- *Bei der Besprechung der Fallbeschreibung wird deutlich, dass schon diese noch hinterfragt werden muss, da häufig eine Perspektive je nach Institution besonders hervorgehoben wird. Zunächst also muss Frau bzw. Mann sich klar werden, welche Informationen brauche ich über die drei Beteiligten noch, um ein vollständiges Bild über den Fall zu bekommen?*

Bearbeitung des Falls aus drei Perspektiven: Kind, Frau und Mann. Zu jeder Perspektive wurde eine AG gebildet.

Fragen für die Arbeitsgruppen

- 1.) Welches geschlechterspezifische Wissen ist Ihnen hilfreich?
- 2.) Welche Maßnahme folgt daraus?

Kind

Wohl des Kindes

- Es kann beim Vater bleiben, wenn er nicht gewalttätig gegen das Kind ist und ambulant/stationär von „Vaterhaus“ unterstützt wird
- Es kann bei der Mutter sein, wenn sie weiterhin Unterstützung über das Frauenhaus und ambulante Hilfen bekommt
- Evtl. gibt es (entsprechend vorgebildete) Verwandte
- Es kann auch eine Unterbringung in Pflegefamilie und Bereitschaftspflege notwendig sein, wenn Mutter und Vater die Elternverantwortung (noch) nicht wahrnehmen können

Diskussion:

Bevor Maßnahmen überlegt werden, muss erst einmal analysiert werden, was die Kriterien für angemessene Maßnahmen sind.

- Handlungsleitende Fragen sind hier:
- Was ist für das Wohl eines 2 ½ jährigen Kindes wichtig?
- Wie kann das Kind vor Gewalt geschützt werden?
- Wie kann das Kind Verlässlichkeit, Vertrauen und Kontinuität mit seinen Bezugspersonen erleben?

Frau

- Sie bringt klassisches weibliches Rollenverhalten mit
- hat wenig Selbstwertgefühl
- unterdrückt - unsicher - ängstlich
- orientiert sich an scheinbar stärkerem Mann
- hat ihre Mutterrolle noch nicht erkannt

Maßnahmen

- Anamnese erstellen
- Kompetenzen und Selbstwert stärken
- Erziehungskompetenz stärken durch Kurse
- Positives Männerbild erleben lassen
- Perspektiven erarbeiten
- Eigene Bedürfnisse erkennen und zulassen können

Diskussion:

- Hier wird Denken in Stereotypen deutlich
- Die Frau muss ihre Mutterrolle annehmen
- Sie braucht ein anderes Männerbild

Neuer Ansatz:

Die Frau darf gerade nicht auf ihre Mutterrolle festgeschrieben werden. Sie hat typische Anzeichen einer entwerteten Biographie. Das würde bedeuten, dass sie erst mal in die Lage versetzt werden muss, eine Lebensplanung aufzunehmen, um dann zu entscheiden, wie und ob sie die Verantwortung als Mutter übernehmen kann. Im Moment befindet sie sich in einer Krise, die ihre Entscheidungsfähigkeit einschränkt. Sie hat Angst und muss erst mal stabilisiert werden, um Entscheidungsfähigkeit zu entwickeln. Außerdem ist die Stärkung ihrer Eigenständigkeit/Berufstätigkeit bedeutsam.

Mann

Die Arbeitsgruppe stellt ihren Ergebnissen eine Textanalyse voran:

- Der Mann wird im Text nur als Ex-Freund und nicht als Vater dargestellt
- Der Text gibt wenig aktuelle Informationen über ihn und wenn dann nur über die Perspektive der Frau.
Deshalb muss für die Analyse seiner Situation Kontakt mit dem Mann aufgenommen werden:
- Seine subjektive Einschätzung seiner „Vaterqualitäten“ muss von ihm erfragt werden.
- Es müssen aktiv Ressourcen bei ihm gesucht werden und es kann nicht nach Aktenlage entschieden werden
- Männerspezifische und andere Unterstützungsangebote müssen für ihn gesucht werden.
- Die Gewalt muss thematisiert werden.

Diskussion:

- Gender-Wissen: 78 % der Männer geben Gewalt gegen Frauen auch an Kinder weiter. Überprüfung, ob er zu dieser Gruppe oder den 22 % anderen gehört.
- Ist sein Verhalten ein krisenhaftes oder eher ein ihm insgesamt zurechenbares (Stabilität - Instabilität)? Männer verarbeiten Krisen external gewalttätig.
- Welche Ressourcen lassen sich in der - an klassischen Maßstäben einer männlichen Biographie gemessenen - „Versager“-Biographie finden?
- Kann es eine Stützung für ihn bedeuten, wenn er in der Vater-Kind-Beziehung unterstützt wird?

Allgemein kann festgehalten werden:

- Vorsicht bei Zuschreibungen, seien sie traditionell oder auch durch die Frauenforschung inspiriert.
- Parteilichkeit für Frau, Mann und Kind heißt nicht parteiisch sein. Es bedeutet erst einmal auf die Person bezogen Defizite, Entwertungen, Krisen und Ressourcen zu beschreiben, um daran ansetzend auf die Person - nicht eingeschränkt auf die „Rolle“ - bezogene Unterstützungsansätze zu finden, d.h. das Individuum ins Verhältnis zum System zu setzen, es aber nicht nur als Teil des Systems - hier Familie – betrachten.
- Frage: Wie können wir unser Klientel fördern ohne es zu unter- bzw. überfordern?
- Am Anfang eines jeden Prozesses sollte die Überlegung stehen:
Was denke ich, bevor ich etwas tue, mich für etwas entscheide?

Werkstattbericht: Umsetzung von Gender Mainstreaming beim Allgemeinen Sozialdienst der Stadt Nürnberg

1. Der Gender-Prozess im Allgemeinen Sozialdienst

Zunächst möchte ich mich bei den Veranstalterinnen herzlich bedanken, dass sie mich für diesen Workshop ausgeguckt haben. Damit wird ja zunächst unterstellt, dass der Allgemeine Sozialdienst der Stadt Nürnberg etwas zum Thema Gender Mainstreaming beizutragen hat, und für diese Unterstellung bin ich dankbar.

Es geht um einen Werkstattbericht, der im Gegensatz zu meiner Vorrednerin Frau Dr. Scheffler eher ohne wissenschaftlichen Anspruch ist. Aber vielleicht trägt genau das zum Reiz dieser Veranstaltung bei, einerseits gesicherte Erkenntnisse aus Untersuchungen zu hören und andererseits sich mit den vielen Fragen, Vermutungen und Verdachtsmomenten zu beschäftigen, die sich aus der Beratungspraxis in der Bezirkssozialarbeit ergeben.

Zum Einstieg muss die Vorgeschichte erzählt werden: Wie der Allgemeine Sozialdienst zur Pilotdienststelle des Gender Mainstreaming in der Stadt Nürnberg geworden ist.

Es geschah im Herbst 2002, auf einer der jährlichen Dienststellenleitertagungen. Die Frauenbeauftragte Ida Hiller und Frau Dr. Susanne Weissman stellten das Konzept Gender Mainstreaming vor und dessen geplante und beschlossene Einführung bei einigen Pilotdienststellen. Das Thema hat mich interessiert, und so habe ich mich ein paar Mal zu Wort gemeldet – ohne Böses zu ahnen. Zwei Tage später erhielt ich einen Anruf von Ida Hiller, die in dem Gespräch feststellte, dass mein gezeigtes Interesse den ASD zur Pilotdienststelle qualifiziert. Widerstand war zwecklos – der ASD war Pilotdienststelle geworden.

Wir haben dann ab Anfang 2003 den GM-Prozess im ASD nach den „üblichen“ Vorgaben organisiert, d.h. top down

- die GM-Fortbildung einiger „Meinungsträgerinnen“,
- die Installierung einer GM-Arbeitsgruppe,
- die Auswertung der Personalstatistik im ASD und
- die Entwicklung eines Arbeitsprogramms für GM im ASD

initiiert.

Es ist gelungen – was ganz wichtig ist – eine Arbeitsgruppe zu finden, in der alle relevanten Gruppen nach Proporz vertreten sind: Frauen und Männer gemäß Verteilung in der Belegschaft, Basis und Führungskräfte, Sozialpädagoginnen und Verwaltungskräfte und schließlich Vertreterinnen aus allen Abteilungen.

Die Auswertung der Personalstatistik ergab das folgende Bild: Der ASD hat einen Frauenanteil von 77 % der 172 Beschäftigten und eine Teilzeitquote von über 50 %. Der Frauenanteil an den herausgehobenen Funktionen beträgt 50 %, Dienststellenleiter und Stellvertreter sind Männer (wenn auch die ersten Männer in der über 80jährigen Geschichte der Dienststelle).

In der Arbeitsgruppe wurden nach diesen Ergebnissen erste Festlegungen und Zielaussagen relativ schnell getroffen:

- Der Frauenanteil in den herausgehobenen Funktionen soll gesteigert werden; dies wurde als Selbstverpflichtung der Dienststellenleitung formuliert.
- Im Gegenzug wurde die Frage diskutiert, ob nicht auch der Männeranteil in der Basis gesteigert werden sollte – hierzu konnte in der AG keine Zielaussage oder Festlegung getroffen werden.

Diese Diskussion führt uns ziemlich direkt zu unserem heutigen Thema: Die Geschlechterverteilung im ASD bzw. in der Bezirkssozialarbeit ist typisch für die sozialen Dienste, für die kommunale soziale Arbeit – im ASD, im Kindergarten, in der Jugendhilfe, in der Altenhilfe – die soziale Arbeit verkörpert das weibliche Element in der Kommunalverwaltung, sowohl hinsichtlich der Geschlechterverteilung als auch hinsichtlich der „typischen“ Aufgabenstellung – es geht um Fürsorge, Versorgung, Schutz, Erziehung, um das Wohlergehen und Bemuttern...

Wir konnten uns in den Diskussionen tatsächlich nicht so richtig einigen, ob man das als Tatsache akzeptieren muss – und damit ein Frauenanteil von fast 80 % in der Belegschaft praktisch „normal“ ist, oder ob man – als Ergebnis einer vor allem pädagogisch orientierten Diskussion – Männeranteile hier sukzessive erhöhen sollte.

Wir sind uns einig, dass diese Diskussion weiter geführt werden muss; sie kann zu einer Reflexion der Geschlechterrollen in der kommunalen sozialen Arbeit führen – und damit mittelbar zu einer neuen Qualität in der Arbeit.

Nur der Vollständigkeit halber: Die Gender-AG im ASD hat sich auch noch mit anderen, eher formalen oder organisatorischen Themen beschäftigt, z.B.

- mit der Eingruppierung der Verwaltungskräfte,
- mit der Förderung von Leitung in Teilzeitstellen,
- mit der Frage der Geschlechterneutralität in Stellenausschreibungen.

In manchen Punkten hatten wir Erfolg, in manchen nicht, und mancher Prozess dauert noch an; man kann ganz allgemein feststellen: Der Fortschritt ist eine Schnecke, auch und gerade in Sachen Gender Mainstreaming. Aber es gibt ihn.

Viel interessanter als diese formal-organisatorischen Fragen fand und findet unsere Arbeitsgruppe aber die fachlichen Themen wie die Diskussion um die soziale Arbeit als „weibliches Element“.

Bezirkssozialarbeit im ASD ist zu 80 oder 90 % Beratungsarbeit mit verschiedenen Zielgruppen und zu verschiedenen Themen. Wir waren uns sehr schnell über eine Tatsache einig, die von einem Mitglied der Arbeitsgruppe sehr schön auf den Punkt gebracht wurde: „Wir wissen ganz genau, die Geschlechterrolle wirkt in der Arbeit, aber wir wissen überhaupt nicht, wie sie wirkt!“

Eine solche elementare Wissenslücke konnten und wollten wir nicht offen stehen lassen. Um der Sache näher zu kommen, hielt es die AG für sinnvoll, die Beratungsarbeit nach den einzelnen Hauptaufgaben zu differenzieren: Die Geschlechterrolle wirkt unterschiedlich; bei der

Beratung hilfloser Eltern zu erzieherischen Fragen hat sie einen anderen Einfluss als z.B. bei der Beratung eines straffälligen türkisch-stämmigen Jugendlichen vor der Gerichtsverhandlung.

2. Beratung über erzieherische Hilfen

Die AG hat in der Diskussion drei Hauptaufgaben herausgearbeitet, bei denen man sich sicher sein kann, dass die Geschlechterrolle sowohl der ASD-Fachkraft als auch der Zielgruppe eine starke Wirkung auf die Aufgabenerfüllung, d.h. auf den Beratungsprozess, hat.

Als erste wichtige Aufgabe des ASD ist die Beratung über erzieherische Hilfen und die Gewährung von Hilfen zur Erziehung nach den §§ 27 ff des SGB VIII herauszugreifen.

Die Fachkräfte des ASD haben bei Hilfen zur Erziehung die Fallverantwortung, das bedeutet

- sich langfristig in einen Hilfeprozess hinein zu begeben,
- von dem die ganze Familie betroffen ist (je nach Zusammensetzung),
- der z.T. starke Eingriffe in die Familienstrukturen mit sich bringt,
- in dessen Verlauf Beziehungen entstehen und sich verändern,
- bei dem Verständigung über Ziele und Zielerreichung stattfinden muss.

Wenn es keine geschlechtsneutrale Realität gibt, dann kann die Realität im Hilfeprozess natürlich auch nicht geschlechtsneutral sein. Zu den weiblichen und männlichen Familienmitgliedern und zur ASD-Fachkraft kommen beim Hilfeprozess noch die weiblichen oder männlichen Erzieher/innen des Hilfeerbringers hinzu, womit die Zahl der möglichen Geschlechterkonstellation gleich vervielfacht wird.

Es wird schnell klar, dass bei dem komplexen Prozess einer Hilfe zur Erziehung die Geschlechterrollen nicht einfach zu bestimmen und zu analysieren sein würden. Wir haben deshalb zusammen mit interessierten Kolleginnen und Kollegen aus dem Jugendamt eine Projektgruppe „GM im Hilfeplanverfahren“ ins Leben gerufen, die Literatur und Forschungsergebnisse zum Thema sammeln und aufbereiten soll und mögliche Konsequenzen für die Arbeit in diesem Bereich entwickeln soll.

3. Beratung bei Trennung und Scheidung

Bei der zweiten wichtigen Beratungsaufgabe liegt auf den ersten Blick die Bedeutung der Geschlechterrolle der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen offen: Es geht um die Beratung bei Trennung oder Scheidung. Wir beraten und berichten an das Familiengericht, wenn nach einer Trennung der Eltern ein Elternteil oder auch beide Umgangsrechts- oder Sorgerechtsregelungen beantragt haben.

Hier geht es meistens um strittige oder sogar hochstrittige Fälle, es geht um Auseinandersetzungen zwischen Mann und Frau, in die das Kind oder die Kinder hineingezogen werden. Geschlechterbezogene Vorurteile gegenüber unserer Beratungsarbeit sind an der Tagesordnung, nach dem Schema „die Frau als Mutter bekommt sowieso das Sorgerecht“. Wenn wir dann dem Gericht entsprechend berichten, wird das Vorurteil bestätigt.

Ich bekomme tatsächlich in keinem Arbeitsbereich so viele Beschwerden wie hier. Wenn der Vorschlag des/der Bezirkssozialpädagogen/in z.B. zu einer Umgangsregelung nicht den Vorstellungen des einen oder des anderen Elternteils entspricht, ist die Neigung groß, sich bei der Leitung zu beschweren. Die Beschwerden nehmen oft direkten Bezug auf die Geschlechterrolle unserer Fachkraft, entweder nach dem oben genannten Schema, dass Frauen die Mütter bevorzugen würden, aber auch schon mal umgekehrt: „Da hat sich Ihre Sozialpädagogin von meinem Ex ganz schön um den Finger wickeln lassen!“.

Am Besten ist es im Grunde, wenn beide Elternteile mit dem Vorschlag unserer Fachkraft nicht einverstanden sind. Dann kann ich annehmen, dass wirklich das Wohl des Kindes im Mittelpunkt der Erwägungen gestanden hat.

Bei der Beratung bei Trennung und Scheidung würde es eigentlich auf der Hand liegen, seitens des ASD mit einem Tandem, also einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter aufzutreten, dem Paar wieder ein Paar zuzuordnen, damit sich die Wirkungen von Geschlechterrollen vielleicht gegenseitig aufheben. Das wäre dringend einen Versuch wert. Leider gibt es kaum Chancen, diese Idee zu realisieren, zum einen, weil die Arbeitskapazitäten für „Tandem-Einsätze“ schlicht nicht vorhanden sind, zum anderen wegen der schon dargestellten geringen Männerquote in der Bezirkssozialarbeit. Die wenigen männlichen Kollegen wären nur noch mit Tandem-Beratungen in Sachen Trennung und Scheidung beschäftigt.

4. Jugendgerichtshilfe

Als dritte „gender-verdächtige“ Aufgabe in unserer Beratungsarbeit ist die Jugendgerichtshilfe anzuführen. Für Nicht-Nürnberger: Wir haben die JGH als Vertiefungs- oder Schwerpunktgebiet in die Bezirkssozialarbeit integriert, in jedem kollegialen Team gibt es eine oder zwei JGH-Fachkräfte, die aber auch reguläre Bezirkssozialarbeit machen.

Bei der Jugendgerichtshilfe haben wir eine schöne Konstellation: Ein Dienst mit 80 % Frauen ist für eine Zielgruppe mit 80 % Männeranteil zuständig. Die Mädchen sind unter den straffälligen Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen nach wie vor eine verschwindende Minderheit.

Die männlichen Jugendlichen in der JGH sind mehrheitlich – ich vereinfache jetzt ganz bewusst – schon „besondere Exemplare“, ausgeprägte Machos, erwiesenermaßen gewaltbereit, relativ bildungsfern u.s.w. Sie bringen oft ein Frauenbild mit, das mindestens korrekturbedürftig ist.

Es geht mir hier nicht darum, für diese Zielgruppe der JGH-Kunden den Einsatz männlicher Sozialpädagogen zu fordern. Aber wir sollten gemeinsam Strategien überlegen, wie die Mitarbeiterin den „Nachwuchs-Macho“, der ihr im Gespräch gegenüber sitzt, richtig und erfolgreich erreichen kann. Jede Kollegin hat da ihre Strategie, und die müsste einmal ausgewertet, zusammengeführt und systematisiert werden.

5. Der Gender-Prozess steht erst am Anfang

Das waren bis hierher drei Beispiele aus unserem Aufgabenspektrum, bei denen Geschlechterrollen der Fachkräfte und der Zielgruppe in der Beratungsarbeit deutlich eine Rolle spielen. Dasselbe gilt natürlich für alle unsere weiteren Aufgaben, sei es die Inobhutnahme von Kin-

dem, Beratung bei häuslicher Gewalt, aber auch für eher ökonomisch orientierte Aufgaben wie Wohnungsprobleme oder Überschuldung. Es gibt noch viel zu tun!

Im Rahmen eines Werkstattberichts über einen auf lange Sicht angelegten und sehr komplexen Prozess gibt es zwangsläufig viele „man müsste“ und „man sollte“, gibt es mehr Fragestellungen als Antworten.

Ich möchte aber abschließend betonen, dass wir dabei sind, uns die Antworten zu holen: Die Projektgruppe „GM im Hilfeplanverfahren“ habe ich schon erwähnt. Derzeit schreibt eine Studentin eine Diplomarbeit über GM in der Bezirkssozialarbeit, eine Art Bestandsaufnahme am Beispiel des ASD Nürnberg. Für das Frühjahr ist ein Inhouse-Workshop zum Thema GM in der Beratungsarbeit in Vorbereitung, damit das Thema im ASD auf ein breiteres personelles Fundament (über die Arbeitsgruppe hinaus) gestellt wird.

Das alles dient nicht nur der Faktensammlung und Erkenntnisgewinnung – es geht uns immer auch um die Umsetzung, um Konsequenzen für das fachliche Handeln und die Organisation, um die „Gender-Qualität“ der kommunalen sozialen Arbeit.

Dieter Maly

PROF. DR. SABINE SCHEFFLER

Professorin Sozialpsychologie Frauenstudien FH Köln
Psychologische Psychotherapeutin • Supervisorin (DGSv)
Fridolinstraße 27 • 50823 Köln

Geschlechterstereotype in Beratungsprozessen

Es gibt ein Defizit von aussagefähiger Praxisforschung.
Solche mangelnde Effizienz- + Qualitätsnachweise machen aber vor allem die geringen Handlungsräume der Träger deutlich, Qualität und evaluative Prozesse zu dokumentieren + gender als Qualitätskriterium einzuführen.

1. Ziele

- 1.1. Handlungsspielräume im beruflichen Alltagshandeln im Sinne von „doing gender“ erweitern;
- 1.2. Handlungswissen fallbezogen anwenden; Reflexion der scheinbar selbstverständlichen Arbeitsvollzüge;
- 1.3. verdeutlichen, was „Genderkompetenz“ im Sozialarbeitsalltag anwendungsbezogen bedeutet;

2.0. Ausgewählte Beispiele über „das Geschlecht bei der Arbeit“ in der sozialen Arbeit

Die Arbeitsansätze sind vielfältig, schließlich gibt es seit 30 Jahren ein Frauen + nun auch eine Geschlechterforschung.

Für die Soziale Arbeit und geschlechtsspezifische Vorgangsweisen bedeutsam, aber hier zurückgestellt sind Sucht, Gewalt, Jugendarbeit, Gesundheitsforschung, Psychiatrie. Alle Ergebnisse spiegeln in unterschiedlicher Weise, wie die Arbeitsstruktur eine genderdynamik produziert, geschlechterdifferente Umgangs- und Verarbeitungsformen in den Bereichen deutlich werden und die auffällige Neutralisierung von Ergebnissen durch Organisationen und Handelnde.

Deshalb nenne ich einen strukturellen Bereich von Geschlecht und Sozialer Arbeit:

2.1. Beispiel Armut – strukturelle Ebene

Ich beginne absichtlich mit dem etwas abgenudelten Thema, denn unterdessen ist bekannt „Armut ist weiblich“ und dies ist eine der klarsten Wirkungen der Strukturkategorie Geschlecht, die Lebenschancen zuteilt.

Sie ist ein Ausdruck von Machtverteilungen und strukturpolitischen Entscheiden, die an Geschlechtervorstellungen orientiert sind.

Für Frauen:

- Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt;
- sie tragen die Hauptlast der Familienarbeit,
- sie sind arm, weil sie (nicht mehr) verheiratet sind;
- weil sie Alleinerzieherinnen sind;

weil das soziale Sicherungssystem an ihrer Lebensrealität vorbeigeht, (68% aller Rentnerinnen haben weniger als 500 € zur Verfügung).

Für Männer:

Eine kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung ist nicht länger eine Selbstverständlichkeit, obwohl Männer eine „Ernähreridentität“ zugeschrieben bekommen;

phasenweise+ prekäre Erwerbstätigkeiten;

Eintritt ins Berufsleben ist verzögert;

Langzeitarbeitslosigkeit;

Männer haben große Scheu Hilfe zu suchen;

„arme Männer leben ohne engere Familienangehörige, soziale Krisen erleben sie in Isolation, sie vereinsamen;

verlieren ihre sozialen Fähigkeit und verwahrlosen;

erwerbslos verlieren sie ihren persönlichen Sinn und ihre soziale Funktion in der Gesellschaft.

Beispiel für eine geschlechterdifferente, strukturelle Lebenslage: Mit diesem Genderwissen berate ich einen Mann anders als eine Frau!

Die eingeschränkten Lebensverhältnisse und -möglichkeiten (arm, gewaltgeschädigt, schlecht ausgebildet, ungesicherter Status) geben qualitativ unterschiedlich für beide Geschlechter nur geringen Spielraum für Veränderung und psychisches Wachstum. Dies führt zu Entwertungsprozessen und/oder auch Unterforderungen, die Kontrollüberzeugungen und Gestaltungskraft der Betroffenen einschränken.

2.2. Beispiel ASD (allgemeiner sozialer Dienst)

Eine Untersuchung aus Schweden mit folgendem Setting: Es wird eine fiktive Geschichte über ein 4 jähriges Kind, als Erik/Eva KollegInnen vorgelegt mit bedrohlicher gehaltenen gestuften Infos bezüglich einer möglichen Misshandlung.

These: Jungen bekommen mehr auf Aufmerksamkeit.

Ergebnis:

Schon 4jährige werden unterschiedlich behandelt. Häufiger wurde argumentiert, dass der Fokus oder der Klient der Junge sei und nicht die Familie und die befragten KollegInnen entschieden bei einem Jungen früher für eine Inobhutnahme + Zwangsunterbringung.

Bei einen Mädchen wird später gehandelt, die Infos genauer überprüft, gecheckt, häufiger wird die Familie als Klient gesehen und das Mädchen wird weniger häufig geschützt.

(Vergleichszahlen Öffentliche Erziehung, BRD:

53% Jungen : 47% Mädchen, unter 18 Jahren;

NRW 2003:

Männer : Frauen; insgesamt: 58% : 42%;

BeWO: 47% : 54%;

Heim: 57% : 42%;

Über 18 Jahre: berufsbegleitende Unterstützung: 70%:30%).

Tabelle: Brunnberg (2001):*

	Gestufte Informationen		% Eva		%Erik	
1.	Gemeindeschwester berichtet, dass das Kind lange am Abend draußen ist + allein ist, wenn die Eltern einkaufen.		Recherche 24		39	
2.	Ein Nachbar telefoniert den Dienst an, das Kind schreie öfters im Haus; habe ein Fensters beim Ball spielen zerschlagen, Vater verärgert, schimpfend schlug das Kind.		Recherche + tätig werden 79		81	
3.	Krankenschwester im Gesundheitszentrum berichtet von Brandwunden, (es sei unaufmerksam und in die Zigaretten von Gewichtsverlust. Die Eltern: das Kind sei sehr aktiv + unaufmerksam + in die Zigaretten von Leuten gelaufen + habe schlechten Appetit.		Tätig werden 82		93	
Arbeitsperspektive(Klient?)						
	Kind		Fam.		And	
	Eva	Erik	Eva	Erik	Eva	Erik
1. Info Gemeindeschwester	74	54	24	42	0	5
2. Info Nachbar	68	95	32	0	0	6
3. Info Misshandlung	84	98	16	2	0	0
Massnahme	Zu Hause Unterstüztg.	Kind	Fam. zentr. Arbeit		Freiw. Fremdunterbr.	Erzwung. Fremdunterbringg.
	Eva	Erik	Eva	Erik	Eva	Erik
2. Info	90	95	82	73	58	51
3. Info	21	39	11	46	76	90

* Vgl: Brunnberg, E. (2001) S. 329 – 346, Tabelle und Übersetzung durch die Verf'in

2.3. Beispiel Schweden (Kullberg, 2001)

Problem der Wahrnehmung und des Verhalten von Professionellen gegenüber männlichen und weiblichen Klienten.

Ziel:

Systematisches Wissen über die Inhalte und Bedeutung von Genderprozessen in der praktischen sozialen Arbeit zu sammeln.

1. Die patriarchale Struktur zu entschlüsseln: Dominanz von Männern gegenüber Frauen in inst. Bezügen, die spezifischen Diskurse und die Praktiken der sozialen Arbeit. Gendersystematisches Handeln in der Arbeit ist zunächst mal eine Routine, die im Umgang Sinn stiftet; es bezieht sich auf natürlich erlebte Unterschiede, doing gender dagegen wird zugeschrieben und verhandelt.

2. Institutionell: geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und horizontale wie vertikale Segregation.

Es gibt eine symbolische Bedeutung geschlechtsspezifischer sozialer Probleme und geschlechtsspezifischer sozialer Zuschreibungen,

3. die interaktive Ebene: männliche + weibliche Professionelle + männlich und weibl. Klienten verhalten sich unterschiedlich zueinander.

4. Die Selbstdarstellung der KlientInnen unterscheidet sich.

5. Es gibt eine institutionelle Logik und institutionelle Handlungsweisen.

Dabei ist die Interaktionsebene eben so bedeutsam, weil sie als die Basis gesehen wird, wie unser Verständnis von männlich und weiblich entsteht und aufrecht erhalten wird und wie geschlechtsspezifisches Verhalten geformt wird.

Zunächst gibt es mal eine prof. Dominanz oder ExpertInnenmacht.

Exkurs am Beispi vom Arzt- Patient Verhältnis:

Besonders deutlich im Arzt- Pat. Verhältnis, z. B. Gynäkologie: 1983 Amerika: Ärzte bringen das Gespräch immer auf den klinischen. + medizinischen Aspekt zurück, führen weg von der sozialen Realität der PatInnen, folgen trad. stereotypen Werten der weibl. Rolle.

Bei Männern überwiegen arbeitsbezogene Interventionen, die die Arbeitsfähigkeit des Patienten herstellen. Gespräche über die Familiensituation sind selten, das Gegenteil eben bei Frauen, selbst wenn sie die Unzufriedenheit mit der Rolle im Hause bekunden. Med. Aspekte werden fokussiert und Pillen verschrieben. So wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufrecht erhalten.

Schwerbehindertenausweis in Schweden (Hetzler 1994): Stat. Daten beweisen die Bevorzugung von Männern.

Männern mit Langzeiterkrankungen erhalten mehr RehaMaßnahmen als Frauen.

Schwedische Untersuchungen (Kullberg 1997. Brunnberg, 1998):

1. Alleinerziehende Väter + Mütter, Gespräche über die Themen Arbeit und Kinder, sie wurden geführt wegen der möglichen finanziellen Unterstützung.
2. Argumente und Entscheidungsbegründungen in Fällen mit Mehrbedarf, wo die Klienten Männer + Frauen waren.

Qualitative Analyse der Gespräche:

In bezug auf bezahlte Arbeit übernahmen die Professionellen bei Männern die Initiative, es gab Fragen, Anweisungen und Einlassungen über die

Arbeitslosigkeit des Vaters, der Mann musste sich für seinen Antrag legitimieren. Der SA. prüfte, ob er alles unternommen hatte, um die öffentl. Stütze zu vermeiden, Selbsthilfe und Ressourcen wurden stärker angesprochen. Die Wünsche nach Kontakt zu den Kindern wurden nicht aufgenommen, ein Vater ist offensichtlich ein Mensch, der „interessant ist zu treffen und den man gerne kennen möchte, aber nicht jemand, der für das alltäglich Wohlbefinden der Kinder zuständig ist.“

Generell: Männer werden in größeren Maße für ihre Probleme verantwortlich gemacht; bei Frauen war bezahlte Arbeit selten ein Thema, es gab keine Prüfung der Gründe für die Arbeitslosigkeit, Frauen werden eher als die Opfer ihrer Probleme gesehen, diese unterschiedlich zugeschriebenen Verantwortlichkeiten führten dann zu unterschiedlicher materieller Unterstützung.

Im Interaktionsverhalten (Soerensen , 1995, Kullberg 1997) jedoch waren die Professionellen. sowohl männl. wie weibl., gegenüber Männern dominant, mehr als gegenüber Frauen.

Männl. Klienten sprachen weniger als weibl. Klienten, sie bekamen und gaben weniger feedback, also die KlientInnen beherrschen die Szene (Gegensatz zu sonstigen Untersuchungen zum Interaktionsstil von Frauen; Interpretation: Frauen sind flexibler und kontextbewusster, sie kennen das Verhaltensrepertoire, um Hilfe zu erhalten.

Professionelle, männlich:

verhalten sich distanziert respektvoll, sie passen ihren Gesprächsstil den Klientinnen. An, verhielten sich weniger bürokratisch (?gönnnerhaft?).

Professionelle weibl.:

Fürsorgliche Beziehungsmuster, gemischt mit funktionalen Verhaltensweisen+ Nähe + Engagement (vgl. Rommelspacher, 1995).

Die These, dass Männer im Sozialsystem einfacher zurecht kommen, bewahrheitet sich nicht, sondern es gibt unterschiedliche Aspekte im Verhalten von Professionellen, wie das Gendersystem aufrecht erhalten wird.

Kahl (1995):

20 Akten zur Fremdunterbringung wurden vom Sprachgebrauch her analysiert: Starker Mutter-Kind Fokus, Väter sind nicht gleichverantwortlich, sie werden nicht als Ressource gesehen, es wird nicht erwartet, dass sie einen aktiven Part übernehmen, mangelndes Engagement der Väter wird eher entschuldigt (Eriksson & Mohlin, 1996):

Ähnliche Ergebnisse: Fürsorgezuschreibung für die Mütter. Pettersson (1990): Analyse von 64 Sorgerechtsakten, in nur 9 wurden die Väter überhaupt erwähnt. Väter sind die Zweitverantwortlichen, distanziert oder mehr oder weniger unfähig.

Zusammenfassung:

Analyse der Interaktionsprozesse ergaben, daß Männer ihre Sozialhilfebedürftigkeit viel stärker legitimieren müssen als Frauen. Männer wurden mehr unterstützt unabhängig zu werden als Frauen.

Männer als Väter werden als Menschen gesehen, wo es interessant sein könnte sie zu treffen, aber Väter werden nicht in der Verantwortung für das alltäglich Wohlbefinden ihrer Kinder gesehen, Männern wird mehr Verantwortung zugeschrieben für ihre soziale Lage als Frauen, die häufiger als

Opfer gesehen werden. Frauen dagegen stehen in der Verantwortung für das Wohl ihrer Kinder.

Das sind gesellschaftliche Attributionssprozesse:

Soziale Probleme werden je nach Geschlecht unterschiedlich gewichtet., geschlechtsspezifisch typifiziert. Fallbeschreibungen fokussieren auf der Mutter-Kind Beziehung, Väter werden nicht als Ressource in der Kinderversorgung gesehen, so wird Müttern die alleinige Verantwortung für die Kinder zugeschrieben, Väter werden nicht als aktiver Part im Erziehungsprozess gesehen und werden fast "entschuldigt" für ihr fehlendes Engagement (Nur in 9 von 64 Aktenanalysen wurden die Väter überhaupt erwähnt). Männer sind erst in zweiter Linie für die Fürsorglichkeit zuständig, sie werden als distanzierter gesehen und als mehr oder weniger unfähig, Alltagsverantwortlichkeiten für Kinder zu tragen.

Die AutorInnen schlussfolgern:

Geschlechtsspezifische Prozesse sind in der Arbeit mit KlientInnen ständig präsent. Verantwortlichkeiten für soziale Probleme werden geschlechtsspezifisch zugeschrieben, Dichotomien werden aufrecht erhalten, indem die geschl.spez. Arbeitsteilung im trad. Sinne bemüht wird. Dichotomien beherrschen den Diskurs, Gewalt- und Fürsorgebereitschaft werden männlich und weiblich zugewiesen.

Menschen, die in ihrer Abweichung sich von genderspezifischen Zuschreibungen unterscheiden – Männer in der Psychiatrie – werden als gestörter klassifiziert, dies gilt auch für Frauen, die die Verantwortlichkeit für Kinder nicht erfüllen und die schwere Verbrechen begehen.

Die geschlechterstereotype Zuweisung ist immer relational bezogen auf das jeweilig andere Geschlecht.

3.0. G. stereotype, Attribution, Interaktion im Beratungsprozess + institutionellem Handeln

Wahrnehmungsverzerrungen knüpfen an Grundorientierungen und Stereotype an, sie sind häufig nicht bewusst, bestimmen aber Interaktion und Einschätzung erheblich.

Sie sind Handlungs- + Orientierungsschemata, die in Wahrnehmung, Gefühl, Denken und Handeln präsent sind und eingebettet sind in einen vergeschlechtlichten institutionellen Zusammenhang. Sie bestimmen methodisches Handeln. Dazu ist dann noch zu berücksichtigen, dass Beratungstheorie und Methodik durch vergeschlechtlichte Vorannahmen bestimmt sind.

G. stereotype, Attribution (Zuschreibung)

Wahrnehmungsverzerrungen,
Handlungs- + Orientierungsschemata, Geschlechterverhältnisse

„**Psychoziale Beratung** ist eine Arbeit, die Anforderungen, Strukturen und Brüche des sozialen Feldes, in denen Frauen/Männer leben, sowie die daraus folgenden Belastungen mit professionellem Kommunikations-, Gefühls-, Konflikt-, und Handlungswissen beantwortet.

(Großmaß, 2001. S.16).“

"Das Geschlecht läuft immer mit..." in der Organisation, beim Personal, in der Methodik und nicht zuletzt im Alltag der KlientInnen (deshalb gendermainstreaming).

Es führt zur Verstärkung des polaren, dichotomen Aspekts des Geschlechterverhältnisses, zur Verstärkung der Unterschiede, die empirisch gesehen geringer sind, als es sich darstellt, wenn man ein spezifisches Gesamt betrachtet.

Frauen und Männer werden eher als Prototypen denn als Individuen gesehen. Schwarting (2004) kritisiert zu Recht, dass es bisher nur eine Frauenspezifika, aber keine Geschlechtsspezifika gäbe und diese Geschlechtsspezifika werde zu einfach gedacht:

► Spezifische Sichtweisen von Krisen und Konflikten: Folge von Auseinandersetzung mit den vergeschlechtlichten Strukturen der Lebenslage und persönlichem Bewältigungspotential, es gibt also eine sozialwissenschaftliche Fundierung von Beratung.

Die eingeschränkten Lebensverhältnisse und -möglichkeiten (arm, gewaltgeschädigt, schlecht ausgebildet, ungesicherter Status) geben nur geringen Spielraum für Veränderung und psychisches Wachstum, dies führt häufig zu Entwertungsprozessen und/oder auch Unterforderungen, die die Kontrollüberzeugungen und Gestaltungskraft der Betroffenen einschränken.

Erst als Querschnittsaufgabe stellt die geschlechtergerechte Arbeit eine Möglichkeit dar, sich über geschlechtsspezifischer Bewältigungsstrategien bewusster zu werden und deren Beteiligung an einer problematischen Lebenslage zu verstehen.

Was heißt also Genderkompetenz?

4.0 Geschlechterverhältnisse

Soziale Arbeit war und ist methodisches Arbeiten von Frauen mit Frauen und Männern unter männlicher Leitung oder ein "weiblicher Beruf" unter männlicher Leitung, in der Regel. Diese Struktur verweist auf das G. V. im Sinne einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung (horizontal wie vertikal), hier hat Geschlecht Platzanweiserfunktion. Das ist der institutionelle Kontext:

Geschlechterverhältnisse sind politisch, sozial und individuell nach wie vor bestimmendes Kriterium für die Zuteilung von Lebenschancen und individuelles Selbstverständnis. Die Wertigkeit der sozialen Ordnungs- oder Strukturkategorie Geschlecht, im Sinne eines Chancen- und Konfliktindikators steigt mit der wachsenden Auflösung sozialer Strukturen, der Enttraditionalisierung und Individualisierung unserer Gesellschaft, obwohl die systemische Soziologie behauptet die Individualisierung entschärfe die Hierarchie der Geschlechterverhältnisse.

Geschlechterverhältnisse werden durch institutionelle Strukturen transportiert, aber auch durch die eigenen individuellen Wahrnehmungen, Bewertungen und Phantasien und Zuschreibungen, die unser Verhalten in den einzelnen Interaktionen modulieren.

- ▶ Strukturkategorie Geschlecht / soziale Ordnungskategorie
historisch gewachsene, dynamische Ordnungen,
die den sozialen und persönlichen Raum eingrenzen,
Macht und Zugangschancen zu gesellschaftlichen Ressourcen
bestimmen;
Strukturelle Benachteiligung (Geschlecht, Schicht, Ethnie)
- ▶ Frauen als Akteurinnen im sozialen Feld
Verschränkung zwischen Struktur und individuellen Möglichkeiten
- ▶ Geschlechtsspezifische Verarbeitungsweisen
- ▶ Entpathologisierung von Symptombildungen
- ▶ Prävention: Krankheitswertigkeit der Bewältigungsstrategien (langfristig)

4.1. Gleichheit der Chancen Geschlechterdemokratie,
gesellschaftliche Positionierung von Frauen + Männern
Politische Diskurse
Z.B. gendermainstreaming, Familienpolitik, Gleichstellungspolitik,

4.2 Geschlechtsspezifische Lebenslagen,
Differenz im „doing gender“,
Differenz der Selbstverständnisstrategien
Differenz der Bewältigungsmuster

Problematische Lebenslagen von Frauen und Männern werden als Belastungen gesehen, die in individueller Verarbeitung und aus der Positionierung im GV entstehen und die zudem durch die Modernisierung der Gesellschaft verschärft werden.

- ▶ Aufweichung stabilisierender Strukturen in individuellen Lebensläufen
"Individualisierung von Problemlagen" (Beck 1996);
Psychologisierung des Alltagslebens
- ▶ Geschlecht ist nicht etwas, was man von Geburt an hat, sondern etwas, das man tut ("doing gender").
Gestik, Mimik, Verhalten, Emotionen dienen der Darstellung von Geschlecht.

Zu diesem variablem Konzept von sozialem Geschlecht ist man gekommen, weil u.a. die sog. geschlechtstypischen Eigenschaften nur noch so schwer nachweisbar sind, aber auch durch die erkenntnistheoretische Schule des Konstruktivismus, der Geschlecht als eine interaktive Kategorie fasst, die das bei Geburt zugewiesene Geschlecht darstellt. Welches Verhalten in der Situation sich zur Darstellung von Geschlecht eignet, ist situativ und im Prinzip höchst variabel, in der Sozialisationstheorie heißt das "Selbstkonstitution". Die Vorstellung vom Erwerb einer Geschlechterrolleidentität in einem Sozialisationsprozess muss auf Grund dieser Ergebnisse erweitert und umgedacht werden, weg vom "passiven geprägt werden hin zu aktivem gestalten". Geschlechtsspezifische Alltagspraxen sind so eher als aktuelle, disponible Deutungsmuster (Verhaltens- und Kommunikationsmuster) zu sehen, die in ihrer Ausprägung durch den Kontext und das Verständnis von Spielräumen wesentlich bestimmt werden. Geschlechtsspezifische Verhaltensweisen dienen der Darstellung und Positionierung von und in bezug

auf Geschlecht. Dabei betont die neuere Forschung vor allem den Aspekt der interaktiven, kontextabhängigen Konstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit.

Der Begriff der Geschlechtsrolle beispielsweise umschreibt nur ein komplementäres, sich ergänzendes Beziehungsverhältnis zwischen Mann und Frau, das sich polar aus gegensätzlichen Stereotypen bestimmt und Funktionen erfüllt, die der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung genügt und entgegenkommt.

Dies stellt aber zum einen nur einen Ausschnitt aus der Komplexität des Geschlechterverhältnisses dar und es entspricht zum anderen nicht mehr der heutigen Vielfalt von gelebten Männlichkeiten und Weiblichkeiten; es werden nicht mehr so sehr Rollen gelernt, sondern Identitäten und in diesen ist Geschlechtsidentität ein interaktives Repertoire aus Selbstzuschreibungen, Vorstellungen und gelernten Wahrnehmungs- und Handlungsmustern. Dieses Repertoire wird situativ gestaltet, die Gestaltungsleistung ist ein Produkt aus Alltagsstrukturen und deren Sinnggebung durch das Individuum. Die Geschlechterforschung hat den englischen Begriff vom "doing gender" übernommen. Der Begriff beschreibt, dass ich mich nicht nicht geschlechtlich verhalten kann und dass ich, indem auf geschlechtsspezifische Signale reagiere gleichzeitig im Geschlechterverhältnisse mitgestalte und es weiter trage.

Diese Sichtweise erleichtert die therapeutische und sozialpädagogische Arbeit, da dieser Begriff eine Variabilität unterstellt, die sehr weit von entfernt ist vom geschlechtsspezifischen Eigenschaftskonzept der Sozialisationstheorien, das im übrigen empirisch widerlegt ist, wie auch das der konfliktgeprägten Identitätsvorstellung der Psychoanalyse.

Was heißt also Genderkompetenz?

4.4. Genderkompetenz in Beratung und Organisation

Beispiel: Genderkompetenz im Studium der sozialen Arbeit

1. Genderkompetenz meint das Wissen über die Entstehung und Entwicklung von „Geschlecht“ als sozialer und struktureller Kategorie, über Geschlechterverhältnisse und daraus resultierende Machtstrukturen, über Ressourcen- und Arbeitsteilung und damit verbundene Formen von Herrschaft, Gewalt und Politik. Ein Schwerpunkt liegt auf dem Erwerb von Wissen über geschlechtsbezogene Aspekte institutionellen Handelns von Sozialer Arbeit und von Problemlagen von KlientInnen.
2. Genderkompetenz erfordert die individuelle Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie und deren Reflexion. Zentral ist die Reflexion des eigenen beruflichen Handelns unter dem Aspekt der Geschlechtsidentität und im Hinblick auf die Stärkung der professionellen Identität.
3. Genderkompetenz meint schließlich Handlungskompetenz. Sie basiert auf fachlicher und methodischer Qualifizierung und umfasst die Umsetzung von Ergebnissen aus der genderbezogenen Forschung sowie deren geschlechtsbewusste Reflexion.

Literatur

- Brunnberg, E., (2001): Are Boys and Girls Treated in the Same Way by the Social Services, in: Gruber/ Fröschl (Hrg.): Gender-Aspekte in der Sozialen Arbeit, Wien, Czernin, S. 330-345
- Großmaß, R. (2000): Psychische Krisen und sozialer Raum – eine Sozialphänomenologie psychosozialer Beratung, Tübingen, dgvt-Verlag
- Großmaß, R.(2005). Bedarfsorientierte Beratung und Krisenintervention, in Frauenhauskoordinierung e.V., Tagung, Nov.2005, Berlin, www.Frauenhauskoordinierung.de 11.05.06
- Gruber, Chr.; Fröschl, E. (Hrsg.) (2001): Gender-Aspekte in der sozialen Arbeit, Wien, Czernin-Verlag
- Kullberg, Chr., (2001): Gender and Social Work Research on Gender Differences in the Treatment of Clients in Social Welfare Institutions, in: Gruber/ Fröschl (Hrg.): Gender-Aspekte in der Sozialen Arbeit, Wien, Czernin, S. 309- 329
- Richter, Ullrike, (Hrg) (2004): Jugendsozialarbeit im Gender Mainstream Gute Beispiel aus der Praxis, München, Verlag dji; www.dji.de/praximo_gender
- Scheffler, Sabine (2004): Psychologie: Arbeitsergebnisse und kritische Sichtweisen psychologischer Geschlechterforschung, in: Becker, R., B. Kortendiek (Hrg.) Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, VS, S.540 – 549
- Scheffler, S. (2005). "Frauenwelten – Männerwelten" in der Supervision, in: VerbändeForum Supervision (Hrg.): Die Zukunft der Supervision zwischen Person und Organisation Neue Herausforderungen – Neue Ideen, Köln, DGSv, S. 23 – 28
- Rommelspacher, B. (1992): Mitmenschlichkeit und Unterwerfung. Zur Ambivalenz der weiblichen Moral. Frankfurt/M.