

## Erschienen in SIÖ 1/2002

### Sozialarbeit auf dem Weg zur Geschlechterdemokratie ?

Ziel dieses Beitrages ist nach einer kurzen Darstellung der Konstruktion und Dekonstruktion der Geschlechterrollen, auf die geschlechterhierarchische Struktur in der Sozialarbeit einzugehen. Durch diese Struktur wird die Begründung gegeben, warum es auch in der Sozialarbeit notwendig ist, die Gender-Mainstreaming Strategie anzuwenden, um SozialarbeiterInnen zu befähigen geschlechtssensibel zu arbeiten und gleichzeitig (einschränkende) Geschlechtergrenzen zu überschreiten.

### Einleitung

Die Ursachen sozialer Probleme und Strategien im Umgang mit schwierigen Lebenslagen und sozialarbeiterische Angebote sind in vieler Hinsicht durch geschlechtsspezifische Wahrnehmungen und Unterschiede geprägt, daher ist die Reflexion der Geschlechterdifferenz und die daraus resultierende Analyse des Geschlechterverhältnisses eine Querschnittsaufgabe zeitgemäßer Sozialarbeit

Zur Unterscheidung der natürlichen und der kulturellen/ gesellschaftlichen Dimension von Geschlechtszugehörigkeit haben sich in der Wissenschaft die Begriffe *"Sex"* und *"Gender"* durchgesetzt. Sex umfasst die biologische Geschlechtszugehörigkeit, Gender deren soziale Bedeutung. Mit dem sozialen Geschlecht (Gender) ist die Zuweisung bestimmter Eigenschaften, Tätigkeiten und Aufgaben sowie Erwartungen verbunden.

Das gesellschaftlich konstruierte Geschlecht ist ein Ensemble von Distinktionen und Bewertungen, das sowohl die Machtverteilung und Kultur einer Gesellschaft als auch soziale Funktionen widerspiegelt (vgl. Nummer- Winkler 2001, 267). Kulturelle Vorstellungen über die Unterschiede zwischen Frau und Mann beeinflussen das gesamte soziale Leben. Distinktionen zwischen den Geschlechtern gehören zu den fundamentalsten Merkmalen unserer Gesellschaftsstruktur und werden durch Machtbeziehungen konserviert. Unterschiedliche gesellschaftliche Geschlechterrollen resultieren aus der Sozialisation. Die Gesellschaft stellt ein Ensemble kultureller Erwartungen für jedes Geschlecht bereit. Kinder lernen sich an das anzupassen, was ihre Gesellschaft von ihnen als Mädchen oder Buben erwartet. Sobald das biologische Geschlecht bestimmt ist, beginnt die soziokulturelle Prägung. Geschlechterrollen beruhen oft auf stereotypen Vorstellungen über die Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Geschlechtszuschreibungen stabilisieren sich über Darstellungs- und Anerkennungsleistungen in sozialen Strukturen, wobei über fast alle Kulturen und Zeiten hinweg zu gelten scheint, dass Männern zugeschriebenen Eigenschaften und Fähigkeiten höher bewertet werden. Männliche Dominanz wurde somit ein Teil der Gesellschaftsstruktur.

Die Betonung der Unterschiede zwischen Frauen und Männern soll aber nicht dazu führen, dass die zum Teil beachtlichen Unterschiede zwischen Angehörigen des "gleichen" Geschlechtes übersehen werden. Die Unterschiede sind nicht nur abhängig von der sozialen und kulturellen Herkunft, der sexuellen Orientierung, der körperlichen Ausstattung, der Ausbildung und dem Alter, sondern auch von der jeweiligen individuellen Entwicklung. Es stellt daher für die Sozialarbeit eine besondere Herausforderung dar, die Individualität und das Entwicklungspotenzial jedes einzelnen Menschen wahrzunehmen und in die Analyse des jeweiligen sozialen Problems gleichzeitig die unterschiedlichen Machtverhältnisse, die alle Angehörigen einer – diskriminierten – Gruppe (wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß) treffen, einzubeziehen.

## Zweigeschlechtlichkeit als Herausforderung für die Sozialarbeit

Blicken wir kurz zurück: Vor etwas mehr als 30 Jahren machte sich in der Sozialarbeit kaum jemand Gedanken über Geschlechterrollen und Zweigeschlechtlichkeit. Es gab eine oder mehrere ideologisch unterschiedliche Sichtweisen sozialer Probleme. „Trotz dieser hohen Relevanz, die der Geschlechtszugehörigkeit und Geschlechterdifferenz als sozial strukturierender Kategorie heute zukommt, haben die Sozialwissenschaften bis vor einem viertel Jahrhundert dieser Tatsache kaum Rechnung getragen. Das Problem wurde umgangen, in dem ein Geschlecht – das männliche – zur Norm erhoben und das andere entweder gar nicht berücksichtigt oder an dieser Norm gemessen wurde. Erst die Frauen- und Gesellschaftsforschung – und in jüngster Zeit die Männerforschung – haben sich dieser Zusammenhänge systematisch angenommen...“ (Brückner/Böhnisch 2001, 7).

Die neue Frauenbewegung veränderte nicht nur die westliche Welt, sondern brachte auch der Sozialarbeit folgende Erkenntnisse:

- ◆ Frauen sind in der Gesellschaft durch den herrschenden Sexismus benachteiligt, sie leisten mehr (unbezahlte) Arbeit, verdienen weniger und sind durch die gesellschaftliche Abwertung sowohl in ihrer physischen als auch psychischen Integrität bedroht.
- ◆ Aufgrund dieser Benachteiligungen werden mehr Frauen Klientinnen der Sozialarbeit als Männer
- ◆ Frauen haben ganz spezifische soziale Probleme, auf die die Sozialarbeit bisher nicht adäquat reagiert hat (männliche Gewalt gegen Frauen, sexuelle Gewalt gegen Kinder, psychische Probleme von Frauen usw.)

Folglich ist eine der Hauptaufgaben der Sozialarbeit durch parteiliche Haltung Frauen dazu zu ermächtigen, ihre eigenen Handlungsspielräume zu erkennen und auszudehnen, um ein selbstbestimmteres Leben zu führen. „Es galt, Frauen sichtbar zu machen und der jeweils spezifisch weiblichen Position Geltung zu verschaffen, um nicht unausgesprochen Frauen dem männlichen Standpunkt unterzuordnen“ (Szemeredy 1996, 69).

Ende der 70er und in den 80er Jahren wurde das Geschlecht als wissenschaftliche Kategorie eingeführt. Für die Analyse der Geschlechterdifferenz lassen sich zwei divergierende metatheoretische Entwürfe identifizieren:

- ◆ Soziale Geschlechterdifferenztheorien, die ihre Zielperspektive eher in der Herstellung politischer sozioökonomischer Gleichheiten sehen.
- ◆ Sexuelle Differenztheorien, die ihre Zielperspektive eher in der Institutionalisierung des Unterschiedes der Geschlechter suchen.

Erstere argumentieren, dass der Unterschied gesellschaftlich und historisch konstruiert und dass er insbesondere in einem Herrschaftskontext über Unterdrückung realisiert sei; sexuelle Geschlechterdifferenztheorien argumentieren, dass zwischen den Geschlechtern natürliche oder essentielle Unterschiede bestehen.

In der Folge setzen sich die sozialen Geschlechterdifferenztheorien im Wissenschaftsdiskurs zunehmend durch. Das Ziel war zuerst die Infragestellung der Zuweisung bestimmter gesellschaftlicher Erwartungen an ein biologisches Geschlecht, indem zwischen Biologie und sozialen Rollen besser unterschieden werden konnte. Um die Unterschiede zwischen dem biologischen Geschlecht und der sozialen Geschlechterrolle eindeutiger zu benennen, wurde auch im deutschen der englische Begriff „Gender“ immer mehr verwendet. Gender wurde somit als soziale Strukturkategorie entwickelt, als fundamentale Kategorie sozialer Ungleichheit, in gesellschaftlichen Prozessen hergestellt und verändert und historischen Veränderungen ausgesetzt – kurz als etwas menschlich Gemachtes.

Die 90er Jahre prägen konstruktivistische und dekonstruktivistische Ansätze der Geschlechterforschung (vgl. Butler 1995, de Lauretis 1996 u.a.). Diese theoretischen Ansätze fokussieren die hierarchische Konstitution des Systems der Zweigeschlechtlichkeit, indem sie fragen, wie sich die Differenz zwischen

den zwei Geschlechtern herstellen lässt, wie sie Bedeutung erlangt und wie ihre Herstellungsprozesse ablaufen. Weiters zeigen sie auf, dass die Benennung von Differenzen, nie nur eine deskriptive Funktion hat, denn mit der Thematisierung wird zugleich wieder eine konstruierte Differenz aufgerufen und realisiert, d.h. dass der Frage, wie Differenzen wahrgenommen und sprachlich markiert werden, eine hohe Bedeutung zugeschrieben wird. Dass geschlechtssensibilisierte Reflexion in Forschung und Praxis die Geschlechterdifferenz ins Zentrum der Aufmerksamkeit rückt und somit ungewollt manchmal bestätigt, ist ein derzeit nicht voll lösbares Problem.

Weil dem Geschlecht in unserer polarisierten Gesellschaft eine so hohe Bedeutung zukommt, stellt *„doing gender“* (das tägliche Bestätigen der Geschlechterverhältnisse durch das Tun eines jeden und einer jeden) einen wesentlichen Faktor menschlichen Handelns und Daseins dar. Bezogen auf die Praxis der Sozialarbeit bedeutet dies, dass wir in unserem beruflichen Handeln Geschlechterrollen fortwährend rekonstruieren (*doing gender*) und zwar durch Körperhaltungen, unterschiedliche Zuschreibungen betreffend männliche und weibliche KlientInnen, Denken und Sprechen in den (einschränkenden) Kategorien „Frau“ und „Mann“.

Die besondere Herausforderung an eine „gendersensible“ Sozialarbeit besteht nun insbesondere darin in der makrosoziologischen Analyse sozialer Probleme zu erkennen, dass die Verschmelzung von körperlichen, psychischen und sozialen Unterschieden zu einem ideologischen System die Ursache für viele soziale Probleme ist, während es bei der mikrosoziologischen Analyse wichtig ist, die restriktiven Geschlechterrollen im Kontakt mit Klientinnen und Klienten in Frage zu stellen. Eines der Ziele auf der mikrosozialen Handlungsebene ist in den täglichen Interaktionen die Geschlechterrollen zu überschreiten (zu dekonstruieren) und die individuellen Handlungsspielräume zu betonen.

### **Geschlechtshierarchische Struktur der Sozialarbeit<sup>1</sup>**

Auf den ersten Blick ist zu erkennen, dass sich nur eine kleine Zahl von Publikationen dem Thema Geschlechterverhältnis in der Sozialarbeit widmet. Eine der ersten war die Untersuchung von Hans Drake (1980), der feststellte: „Es scheint, als ob Frauen in der Sozialarbeit sich wegen ihres Geschlechts beruflich nicht diskriminiert fühlen. Und doch zeigen entsprechende Untersuchungen eindeutig, daß sie ihren männlichen Kollegen gegenüber benachteiligt sind: in der Entlohnung, den Aufstiegsmöglichkeiten und dem faktischen Ausschluß von bestimmten Arbeitsfunktionen.“ (Drake 1980, 46)

Eine österreichische Untersuchung aus dem Jahre 1991 <sup>2</sup>(Gruber/Schmidbauer) untersuchte sowohl die Berufsfelder der Sozialarbeit, in denen Männer und Frauen tätig sind, als auch Faktoren wie Bezahlung und Zugang zu Leitungsfunktionen anhand der AbsolventInnenjahrgänge 1976 und 1986. Laut dieser Untersuchung arbeiteten Frauen zum überwiegenden Teil (43 %) im Arbeitsbereich „Kinder/Jugend und Familie“ (in diesem Bereich arbeiteten nur 17 % der Männer). Der dominante männliche Arbeitsbereich ist „Bewährungshilfe/Strafvollzug“ mit 32 Prozent der männlichen und vier Prozent der weiblichen AbsolventInnen. Auch in Leitungsfunktionen sind Frauen seltener anzutreffen als Männer (acht Prozent der Frauen und 19 Prozent der Männer). „Wenn die Kategorie „teilweise leitend“ dazugenommen wird, erhöht sich der Anteil der Frauen auf ein Fünftel und jener der Männer auf ein Drittel“ (Gruber 1995, 121). Weitere Ergebnisse dieser Untersuchung: Frauen können seltener Schreibarbeiten delegieren und Fortbildung zieht bei Frauen häufig keine inhaltliche Erweiterung ihres Tätigkeitsbereiches nach sich.

In einer deutschen Untersuchung aus dem Jahr 1991 (Herter-Bischoff 1991) wurden alle Jugendämter im Bundesland Rheinland analysiert: Insgesamt sind in Deutschland 69 Prozent SozialarbeiterInnen

---

<sup>1</sup> Eine ausführliche Darstellung findet sich in Fröschl 2001

<sup>2</sup> Diese Untersuchung enthält die einzigen Daten, die zu diesem Thema in Österreich vorhanden sind.

Frauen, auf der unteren Ebene der Jugendämter sind gemäß des Anteils 69 Prozent Frauen und 31 Prozent Männer vertreten, in der mittleren Führungsebene (Gruppenleitung) stehen 50 Prozent Frauen 50 Prozent Männern gegenüber, während sich auf der nächsthöheren Leitungsebene 66 Prozent der Funktionen mit Männern und 34 Prozent mit Frauen besetzt sind. Diese Ergebnisse liegen nicht nur an der sehr häufig beschriebenen „Erfolgsangst“ von Frauen oder ihrer Angst, durch den Aufstieg Zuwendung (z.B. eines Teams) zu verlieren. In der Untersuchung von Marianne Meinhold (1993) gaben 56 Prozent der von ihr befragten Sozialarbeiterinnen an, dass sie sich für eine höhere Position bewerben würden. Von diesen glauben zwei Drittel, dass sie nach der Beförderung mehr Anerkennung erhalten und sich die Beziehungen zu den KollegInnen nicht verschlechtern würden. Die größten Hindernisse für Frauen, sich für Führungspositionen zu bewerben, sind neben den allseits bekannten sexistischen Barrieren sicherlich die auch von Brückner 1992 erwähnten und von Meinhold (1993) ebenfalls aufgegriffenen hohen Erwartungen an eine Frau, in ihrer Position alles „besser“ zu machen. „Je mehr Frauen in Führungspositionen aufsteigen, desto stärker werden die unterschiedlichen Fähigkeiten und Unzulänglichkeiten weiblicher Führungskräfte sichtbar werden, wie es schon immer bei den männlichen Führungskräften geschieht.“ (Meinhold 1993, 77). Der „weiblichen“ Orientierung steht die Autorin skeptisch gegenüber: „Alle Untersuchungen, in denen die besonderen therapeutischen Fähigkeiten von Frauen betont werden, sollten mit Vorbehalt aufgenommen werden, sofern sie unterschiedslos von ‚Frauen‘ sprechen und soweit sie die interaktiven Momente – zum Beispiel die Erwartungen von Klienten – vernachlässigen. Festzustehen scheint, dass sich die meisten Frauen im Herstellen und Pflegen von zwischenmenschlichen Beziehungen mehr üben und bewähren, als dies Männern unterstellt wird.“ (Meinhold 1993, 58).

Zwischenmenschliche Beziehungen, besonders die zu Männern, stellen für Frauen häufig ein Karrierehindernis dar, auch in der Sozialarbeit: „Interessant in diesem Zusammenhang ist eine US-amerikanische Untersuchung, die zeigt, daß es in ‚dual-career families‘ (im Bereich der Sozialarbeit: Anm. d. Verf.) in der Regel eine Sache von wenigen Jahren ist, in denen bei gleicher Ausgangsposition zu Berufsanfang die Frauen dann statusmäßig abfallen und daß für Sozialarbeiterinnen das Zusammenleben mit einem Partner sehr viel hinderlicher für eine Karriere ist, als die Versorgung eigener Kinder.“ (Stacey 1986, zit. nach Rommelspacher 1992, 185).

Die besseren Chancen von Männern in der Sozialarbeit sind Teil eines generellen Musters: „Während Frauen in Männerdomänen rasch an eine „glass ceiling“ stossen, werden Männer in Frauenberufen nicht selten auf einem „glass escalator“ (Williams 1992) nach oben befördert“ (Heintz/Nadai 1998, 85). Mit dieser Erwartungshaltung gehen viele bereits in den Beruf: In einer schottischen Untersuchung (Cree 1996) über die Berufsmotive von Männern und Frauen in der Sozialarbeit geben die männlichen Berufsanfänger an, dass sie sich höhere Chancen bezüglich ihrer Karriere ausrechnen als ihre weiblichen Kolleginnen.

Die Auswirkungen der geschlechtshierarchischen Struktur sind vielfältig: Bezüglich geschlechtsspezifischer Angebote zeigen sich Lücken vor allem in den größeren sozialen Einrichtungen. So gibt es nach Recherchen von Studentinnen 1998 in Wien keine frauenspezifischen Angebote im Bereich „illegale Drogen“ und viele andere frauenspezifische Einrichtungen verfügen nicht über eine ausreichende finanzielle Ausstattung. „Es gibt kaum institutionalisierte frauenspezifische Angebote. Die sozialarbeiterischen Einrichtungen sind alle irgendwie geschlechtsneutral. Die männlichen Entscheidungsträger kümmert das nicht, daß Frausein in allen gesellschaftlichen Bereichen eine spezielle Problematik birgt.“ (Homm 1994, zit. nach Gruber 1995, 123). Unter geschlechtsneutralen Angeboten finden sich aber meist Angebote, die auf die männliche Biographie zugeschnitten sind, ohne allerdings den Faktor „Männlichkeit“ explizit zu benennen. Im Bereich „Kinder/Familie“ - wo viele der „allgemeinen“ Angebote implizit nur Frauen meinen (dass die Mütterberatungsstellen des Amtes für Jugend und Familie in Österreich vor einigen Jahren in Elternberatung umbenannt wurden, ändert daran wenig) ist es hingegen genau umgekehrt, wodurch wiederum unsichtbar gemacht wird, wer die mit der Kinderversorgung verbundene Arbeit leistet.

Auffallend gering sind auch - vor allem im Vergleich zu den Einrichtungen, die Frauen hauptsächlich in ihrer Funktion als Mütter ansprechen - jene sozialarbeiterischen Angebote, die Frauen in ihrer Berufstätigkeit fördern und unterstützen. Viele sozialarbeiterische Angebote sind daher bezüglich ihrer Geschlechterrollenorientierung als eher traditionell einzustufen.

Die Geschlechterhierarchie hat jedoch auch Auswirkungen auf das Frauenbild der KlientInnen: „Diese Geschlechterhierarchie verhindert jeden emanzipatorischen Charakter der Sozialarbeit. Klientinnen erleben die Sozialarbeiterin in einer untergeordneten Rolle. Daher wird wieder ein untergeordnetes Frauenbild vermittelt, egal ob männlichen oder weiblichen Klientinnen“ (Homm 1994, zit. nach Gruber 1995, 123). Da viele soziale Probleme ihre Ursache in traditionellen Rollenbildern haben, dient diese Tatsache sicher nicht der Prävention.

## **Gender-Mainstreaming**

Der Begriff des Gender-Mainstreaming (GM) erlangte auf internationaler und europäischer Ebene vor allem durch die 4. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking 1995, den Vertrag von Amsterdam und das 3. und 4. Aktionsprogramm der Europäischen Kommission für die Chancengleichheit von Frauen und Männern eine umfassende Bedeutung.

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen“ (Europarat Straßburg, 1998 zit. nach BMSSG 1999, 5).

Dem GM-Ansatz liegt die Überzeugung zugrunde, dass in Gesellschaften, die auf dem System einer polarisierten Zweigeschlechtlichkeit gründen, alle politischen Felder geschlechtsbezogenen kodiert sind, d.h. einem geschlechtsbezogenen Klassifikationssystem unterliegen. Mit diesem Denkansatz wird der Blick auf beide Geschlechter und ihre Lebenslagen gerichtet. Somit wird eine stereotype Sichtweise von Frauen und Männern vermieden: die unterschiedlichen und keineswegs geschlechterhomogenen realistischen Lebenswelten werden analysiert und daran anschließend differenzierte politische Konzepte entwickelt und umgesetzt, die sowohl die Differenzen zwischen Frauen und Männern als auch diejenigen innerhalb der Gruppe der Frauen bzw. der Männer berücksichtigen (vgl. Meyer 2001, 32).

Mit der Übernahme der Kategorie „Gender“ wurde ein Begriff eingeführt, mit dem das System der Zweigeschlechtlichkeit als hegemoniales Ordnungs- und Klassifikationssystem akzeptiert wurde. Mit dem Terminus „Mainstreaming“ wird die Realisation von Chancengleichheit als instrumentelles Verfahren angesprochen.

GM ist als administrative Top-down Strategie zu sehen, deren Ziel es ist, Organisationen in allen Bereichen zur Wahrnehmung und Berücksichtigung von Geschlechterunterschieden zu befähigen. Das Neue an dieser Zieldefinition ist, dass die Schaffung von Gleichstellung über differenzierte institutionelle Rahmenbedingungen läuft, d.h. über die strukturelle Ebene auf die Veränderung der Kontexte und Strukturen unter denen Frauen und Männer leben, abzielt, und nicht immer nur die Geschlechtszugehörigkeit betont.

## **Gender-Mainstreaming und Sozialarbeit**

Für die Sozialarbeit bedeutet die Strategie GM mehr als nur Steuerungsverfahren für den administrativen organisationsrelevanten Bereich, weil die Auseinandersetzung mit der Geschlechterthematik und dem Geschlechterverhältnis ein originärer Bestandteil der Praxis ist, zumal diese Bezugnahme oftmals nicht gesehen und geleistet oder gar negiert wird.

Mit der Programmatik des GM wird die bewusste Berücksichtigung der Geschlechterunterschiede und Geschlechterverhältnisse als eine politische Vorgabe etabliert, der sich auch die Sozialarbeit zu stellen

hat. Damit entsteht ein Klärungsbedarf bezüglich der Frage, welche Veränderungen in der Sozialarbeit erforderlich sind, um dieser Vorgabe in fachlich angemessener Weise zu entsprechen. Dieser Klärungsbedarf ist nicht nur durch rechtliche und administrative Vorgaben einzulösen, sondern setzt eine Befähigung der SozialarbeiterInnen zur Überprüfung der Organisationsstrukturen, der Arbeitsweisen und ihres professionellen Selbstverständnisses voraus. Die konzeptionelle Entwicklung und Konkretisierung bzw. praktische Implementierung kann nur in Auseinandersetzung mit den spezifischen Arbeitsfeldern erfolgen. Dies erfordert dafür qualifiziertes Personal, daher wird die Implementierung des Gender-Mainstreaming wichtiger Bestandteil der Fortbildung sein.

Die Gender-Reflexion ist als Querschnittsthematik ebenso in die Studien- und Ausbildungsgänge zu etablieren. In diesem Kontext wird darauf verwiesen, dass ein Ergebnis der für den FH-Studiengang Sozialarbeit in berufsbegleitender Form durchgeführten Bedarfserhebung ist, dass die befragten Experten und Expertinnen betonen, dass zukünftige AbsolventenInnen über Gender-Kompetenz verfügen sollten (vgl. Gruber 2002).

Die Akzeptanz der Relevanz der Gender-Thematik für die Wahrnehmung des Geschehens in der Organisation und für das eigene Handeln in dieser ist von Bedeutung bzw. Voraussetzung für erfolgreiche Umsetzung. "Denn Organisationen sind nur dann in der Lage Geschlechterunterschiede innerhalb der Organisation selbst sowie auf der Seite ihrer AdressatInnen zu berücksichtigen, wenn die MitarbeiterInnen prinzipiell in der Lage und bereit sind, diese wahrzunehmen und zu kommunizieren" (vgl. Scherr 2001, 83).

Die Frage wie Geschlechterunterschiede zu begreifen und Geschlechterverhältnisse zu gestalten sind, berühren zentrale Aspekte auch des individuellen Selbstverständnisses. Es sind Fragen, die die Personen nicht nur in ihrer Berufsstelle, sondern auch als private Individuen in ihrem persönlichen Selbstverständnis betreffen. Eine solche selbstreflexive Auseinandersetzung ist unverzichtbar. Dies gilt es zu berücksichtigen, will man die Sensibilität für die Geschlechterunterschiede steigern. Gender-Kompetenz bedeutet, sich darüber klar zu werden, welche normativen Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit in die eigene Arbeit einfließen.

### Implementierung des Gender-Mainstreaming

Die Implementierung des GM umfasst verschiedene Ebenen und Lernprozesse:

- Die institutionelle Ebene: GM könnte sich in der Leitbildentwicklung, in den Qualitätssicherungsmaßnahmen, in der Personalplanung sowie in der Personalpolitik niederschlagen und damit auch die Frage nach der gleichen Teilhabe von Frauen an Leitungspositionen, die Arbeitsbedingungen, das Beurteilungswesen und die Einführung eines Gleichstellungscontrollings betreffen (vgl. Meyer 2001, 37).  
Es handelt sich dabei um eine Top-down-Strategie, die von der Führungsebene ausgeht und die besagt, dass die Geschlechterdimension für bedeutsam gehalten wird. Dies wird nicht mehr der individuellen Reflexionskompetenz überlassen.
- Ebene der KollegInnen: Auch die Organisationen der Sozialarbeit sind nicht geschlechtsneutral. Bei der Mehrzahl der SozialarbeiterInnen handelt es sich um Frauen, die Berufsstruktur weist alle Merkmale klassischer Frauenberufe auf. Bereits dies zwingt SozialarbeiterInnen zu einer Auseinandersetzung mit ihrem beruflichen Selbstverständnis. Ebenso wichtig ist die Reflexion der Organisationskultur unter dem Aspekt, dass Frauen und Männer in einem klassischen Frauenberuf erwerbstätig sind.

Vielfach bekannt ist das Nachdenken über Sozialarbeit als weiblicher Beruf, jedoch wird die Frage des Selbstverständnisses von Männern in einem Frauenberuf bzw. in Organisationen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, bisher kaum reflektiert (vgl. Scherr 2001 a).

Die unterschiedlich ausgeprägte Repräsentanz von Frauen und Männern in den verschiedenen Arbeitsfeldern sowie die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten sind auch in der Sozialarbeit nicht geschlechtsindifferent (vgl. dazu „Geschlechtshierarchische Struktur der Sozialarbeit“).

- Ebene der AdressatInnen: Die Biografien, Lebenslagen, Selbstkonzepte, Lebensentwürfe, Kommunikationsformen etc. der Adressaten und Adressatinnen sozialer Arbeit sind durch geschlechtsspezifische Bedingungen und Erfahrungen geprägt. Die Schwierigkeit liegt darin, dass sich die Geschlechterthematik als Analysekriterium für diese Fragen noch nicht überall durchgesetzt hat.
- Ebene der konkreten Sozialarbeit oder der Interaktion zwischen SozialarbeiterInnen und AdressatenInnen: Leistungen der Sozialarbeit werden überwiegend als Interaktionen zwischen Adressaten/innen und MitarbeiterInnen von Einrichtungen der sozialen Arbeit erbracht, daraus folgt, dass die Beteiligten mit ihrem Geschlecht erkennbar sind. Der Mythos einer geschlechtsneutralen Professionalität ist zu hinterfragen und die SozialarbeiterInnen sind zu einer, diese Dimension berücksichtigende Reflexion ihrer Praxis zu befähigen.  
Zu dieser Frage liegen uns erste Forschungsergebnisse aus Schweden vor, die einen eindeutigen Zusammenhang zwischen Geschlecht des Klienten/der Klientin und der Art der sozialarbeiterischen Hilfestellung/Dienstleistung konstatieren (vgl. Kullberg 2001 und Brunnberg 2001).

### Best-Practice-Beispiel zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming

Die Methode der „3 R“: Repräsentation, Ressourcen, Realitäten (verändert aus: Frauenbüro der Stadt Wien, 2000) kann für die Analyse der Geschlechterverhältnisse und Umsetzung von GM in Einrichtungen der Sozialen Arbeit gute Dienste leisten:

#### 1. R wie Repräsentation

In einem ersten Schritt geht es um die Analyse, wie Frauen und Männer im Tätigkeitsbereich einer Institution, sozialen Einrichtung, Amt usw. vertreten sind.

- In welchem Verhältnis sind Frauen und Männer auf den unterschiedlichen Ebenen vertreten?
- In welchem Verhältnis nutzen Frauen und Männer als KlientInnen die Angebote der jeweiligen Einrichtung?
- In welchem Verhältnis und in welchem Ausmaß sind Frauen und Männer in den Einrichtungen vertreten, mit denen die eigene Einrichtung in unmittelbarem fachlichen Austausch steht?
- In welchen hierarchischen Positionen arbeiten alle - im Verhältnis ihrer anteiligen Vertretung erfassten - Frauen und Männer?
- Welche inhaltlichen Fragen wurden von Frauen, welche wurden von Männern bei Besprechungen eingebracht?

#### 2. R wie Ressourcen

Die (Ungleich-) Verteilungen, die sich bei den Fragestellungen zur Repräsentation ergeben hatten, sollten um Informationen über die Verteilung der Ressourcen ergänzt werden:

**Geld** z.B. mittels Analyse und Offenlegung der Einkommen von Frauen und Männern in einer Dienststelle und Subventionsübersicht (geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Übersicht der Verteilung des zur Verfügung stehenden Geldes)

**Zeit** z.B. mittels **Redezeitlisten** bei Team- und sonstigen Besprechungen.

**Raum** z.B. mittels **Raumnutzungslisten** (Wer benützt welche Räume für welche Aktivitäten)

#### 3. R wie Realitäten

Erfasst werden soll, wer sich in den "Produkten" und Dienstleistungen der Einrichtung wiedererkennt und wessen Bedürfnissen die "Produkte", die die Behörde hervorbringt, Rechnung tragen?

Auf der Ebene der Einrichtungen der Sozialarbeit ist es wichtig, Bewusstseinsarbeit bezüglich der unterschiedlichen Voraussetzungen, Verortungen und Handlungsspielräume, die mit den Geschlechterrollen zusammenhängen, zu leisten. Nur wenn die Struktur der Sozialarbeit „gender-reflektierend“ ist, kann von einzelnen SozialarbeiterInnen der Balanceakt vollbracht werden,

geschlechtssensibel zu arbeiten und gleichzeitig (einschränkende) Geschlechtergrenzen zu überschreiten, mit anderen Worten eine Balance von „Dramatisierung und Entdramatisierung von Geschlecht“ (Faulstich-Wieland, 1999 zit. nach Bilden, 2000, 17) in ihre tägliche Arbeit zu integrieren.

### Charakteristika gender-reflektierender Sozialarbeit

- ◆ Berücksichtigung der speziellen Qualität, Erfahrungen und Ereignisse die häufiger mit einem Geschlecht verbunden sind, ohne jedoch anzunehmen, dass dies bei jedem Mitglied dieses Geschlechts der Fall sein muss (Unterschiede bezüglich kultureller Herkunft, Alter, gesundheitlicher Status, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft...)
- ◆ Einbeziehung kultureller, geschlechtsspezifischer, sozialer und situationaler Faktoren in die Problemanalyse
- ◆ Kenntnis der geschlechtsspezifischen Sozialisation und der gesellschaftlichen Normen und Werte
- ◆ geschlechterreflektierende Analyse von Macht und Mangel an Macht und deren Ausgleich (Macht hier im Sinne von Möglichkeit, Bedürfnisse zu entwickeln und zu befriedigen vgl. Staub-Bernasconi 1995)
- ◆ Reflexion der repressiven Wirkung von traditionellen Standards und Normen
- ◆ Bereitschaft, geschlechtsrollenstereotypes Verhalten in Arbeits- und KlientInnenbeziehungen zu überschreiten

Abschliessen möchten wir mit handlungsleitende Analysekriterien<sup>3</sup>, die für eine Fortbildung von SozialarbeiterInnen entwickelt wurden, der stichwortartige Charakter zeigt, dass in diesem Bereich noch weiteres nachdenken erforderlich ist:

1. Ressourcenerschließung bezogen auf die Erfüllung von Grundbedürfnissen und legitimen Wünschen: Umgang mit Machtquellen und –strukturen. In diesem Zusammenhang ist das Denken in Geschlechterkategorien sehr wichtig, um die ungleiche Verteilung von Ressourcen klar zu sehen.
2. Bewusstseinsbildung oder „Entschlüsselung alltäglicher Praktiken“: Bewusstseinsbildung zielt auf die Erweiterung, Differenzierung und Integration von Erkenntnissen in Hinblick auf die Deutung der eigenen und gesellschaftlichen Situation. Es ist daher notwendig Aktivität und Eigenverantwortlichkeit zu betonen.
3. Modell-, Identitäts- und Kulturveränderung: Dies bedeutet eine explizite Veränderung von Begriffen, Begriffssystemen, Werten im Sinne des Pluralismus:
  - Es sollte nicht mehr pauschalisierend von „den Frauen“ und „den Männern“ gesprochen werden, sondern die Differenzen innerhalb dieser Kategorien sollten wahrgenommen und angesprochen werden.
  - Die polaren Geschlechtsidentitäten sollten reflektiert werden durch Überlegungen wie:  
Warum benützen KlientInnen Geschlechterkonstruktionen?  
Woran werden sie dadurch behindert – inwieweit profitieren sie?  
Welche blinden Flecken entstehen dadurch?
4. Handlungskompetenz-Training: Erweiterung, Differenzierung und Integration von Handlungsweisen, die auf die Erweiterung und Veränderung von Verhaltensmustern im Alltag hinzielen (Reflexion des *doing gender*)
5. Soziale Vernetzung und der Ausgleich von Pflichten und Rechten – Ermöglichung reziproker Beziehungen insbesondere im Bereich der reproduktiven Tätigkeiten.
6. Öffentlichkeitsarbeit zur Dekonstruktion bestehender Werte, die mit der Kategorie Geschlecht verbunden sind und die häufig mit Behinderungsmacht einhergehen.

<sup>3</sup> aufbauend auf dem Artikel von Susanne Szemeredy, die sich auf Staub- Bernasconi bezieht

7. Soziale Einrichtung/Institution als Feld der Macht - Machtstrukturen in eigener Einrichtung möglichst klar analysieren und benennen (z.B. Redezeitlisten...), Abhängigkeiten von anderen Organisationen und eigene Machtquellen bewusst machen.

Eine zentrale Herausforderung wird weiterhin sein geschlechtsspezifische und den Geschlechterunterschied berücksichtigende Fragestellungen in Theorie und Praxis der Sozialarbeit zu integrieren und durch Reflexion und Handeln die Grenzen der traditionellen Geschlechterrollen zu überschreiten, um auch im Beruf Sozialarbeit Geschlechterdemokratie zu verwirklichen.

## Literatur

Bilden Helga: Feministische Theorie(n) und feministische psychosoziale Arbeit, Vortrag gehalten am feministischen Frauentherapiekongress, Plön bei Hamburg, 18.-20.Juni 2000

Brückner, Margrit (Hrsg.) (1992): Frauen und Sozialmanagement, Freiburg im Breisgau

Brückner, Margrit/Böhnisch Lothar (Hg.) (2001): Geschlechterverhältnisse, Gesellschaftliche Konstruktionen und Perspektiven ihrer Veränderung, Juventa Weinheim -München

Brunnberg, Elionor (2001): Are Boys and Girls treated in the same way by Socialworkers, in Gruber, Christine/Fröschl, Elfriede (Hg.): Gender Aspekte in der Sozialen Arbeit

Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen (Hg.): Gender Mainstreaming, Wien 1999

Butler Judith (1995): Körper von Gewicht, Frankfurt/Main,

Cree, Vivienne (1996): Why do men care? In: Kate Cavanagh/ Vivienne E. Cree: Working with men, Feminism and social work, Routledge, 65- 86

Drake, Hans (1980): Frauen in der Sozialarbeit, Neuwied

Frauenbüro der Stadt Wien (Hg.) (2000): Leitfaden Gender mainstreaming, Wien

Fröschl Elfriede: Beruf Sozialarbeit, in: Gruber Christine, Fröschl Elfriede: Gender Aspekte in der Sozialen Arbeit, Wien, 2001, S. 285-308

Gruber, Christine (1995): Sozialarbeit - ein Frauenberuf? Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Sozialarbeit in: Heinz Wilfing: Konturen der Sozialarbeit, WUV Univ.-Verlag, Wien, 116-124

Gruber Christine, Fröschl Elfriede (2001): Gender Aspekte in der Sozialen Arbeit, Wien

Gruber, Christine (2002): Is there a market for Socialworker in Austria, erscheint in: European Journal of Social Work, Oxford

Heintz Bettina/Nadai Eva (1998): Geschlecht und Kontext, Zeitschrift für Soziologie, Jg.27, Heft 2, April 1998 S.75-93, Stuttgart,

Herter-Bischoff Ortrud (1991): Ist der ASD weiblich? ISA (Hg.) Dokumentation zum Essener ASD-Kongress, Münster, 111-130

Kullberg, Christian (2001). Gender and Social Work, Research an Gender Differences in the treatment of Clients in Welfare Institutions in Gruber; Christine/Fröschl, Elfriede, Gender-Aspekte der Sozialen Arbeit

Lauretis Theresa de (1996): Die Technologie des Geschlechts. In: Scheich Elvira (Hg.): Vermittelte Weiblichkeit, Hamburg, , S. 57- 93

Meinhold, Marianne (1993): Sozialarbeiterinnen – Frauenkarrieren, Münster

Meyer, Dorit (2001): Gender Mainstreaming: Bedeutung - Entstehung - Kontexte einer neuen politischen Strategie - Sitzung SPI, in von Ginsheim, Gabriele/Meyer, Dorit (Hg.): Gender Mainstreaming - neue Perspektiven für die Jugendhilfe, Berlin

Nunner-Winkler, Gertrud (2001): Geschlecht und Gesellschaft in Joas, Hans (Hg.) (2001): Lehrbuch der Soziologie, Campus Frankfurt/New York

Rommelspacher, Birgit (1992): Mitmenschlichkeit und Unterwerfung, Zur Ambivalenz der weiblichen Moral, Frankfurt/New York

Scherr, Albert (2001a): Gender Mainstreaming als Lernprovokation in Stiftung SPI von Ginsheim, Gabriele/Meyer, Dorit (Hg.) (2001): Gender Mainstreaming, Berlin

Scherr, Albert (2001b): Mann als Adressatengruppe in der Sozialen Arbeit, in Werner Thole (Hg.): Grundriss Soziale Arbeit, Opladen

Staub-Bernasconi Sylvia (1995): Systemtheorie, soziale Probleme und Soziale Arbeit: lokal, national, international – oder : vom Ende der Bescheidenheit, Bern

Szemeredy Susanne (1996): Oh Boy, It's a Girl!, Psychologie und Gesellschaftskritik, 20, S. 65-86

Williams Carolyn (1992): The Glass Escalator: Hidden advantages for Men in the „Female“ Professions. Social Problems 39 S. 253-267