Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

GENDERWISSEN – GENDERNUTZEN FÜR DIE PRAXIS DER SOZIALEN ARBEIT

TAGUNGSDOKUMENTATION

Hella Gephart/Renate Kosuch (Hrsg.)



Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 21

GENDERWISSEN – GENDERNUTZEN FÜR DIE PRAXIS DER SOZIALEN ARBEIT

TAGUNGSDOKUMENTATION

Hella Gephart/Renate Kosuch (Hrsg.)

Impressum

Koordinations- und Forschungsstelle
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Prof. Dr. Anne Schlüter
Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen

Bild auf dem Umschlag: „Rambla" von Monika Ortmann (Ausschnitt), Copyright bei der Künstlerin
Satz: 6x7 – büro für gestaltung und fotografie
Druckerei: Blömeke Druck SRS GmbH

www. netzwerk-fgf.nrw.de
ISBN 978-3-936199-20-8

Essen, 2015

Institut für Geschlechterstudien

Fachhochschule Köln
Cologne University of Applied Sciences

Die Studie Nr. 21 „GenderWissen – GenderNutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit" wurde erstellt in Kooperation mit dem Institut für Geschlechterstudien der Fachhochschule Köln.

INHALT

GRUSSWORT 5

GENDERWISSEN – GENDERNUTZEN FÜR DIE PRAXIS DER SOZIALEN ARBEIT
Hella Gephart und Renate Kosuch 7

DAS ‚SCHLECHTE' UND DAS ‚GUTE' GESCHLECHT. KRITISCHE ANMERKUNGEN ZUR AKTUELLEN KONJUNKTUR UM MÄNNER IN ERZIEHUNG UND BILDUNG
Lotte Rose 11

MEHRWERT DURCH DEN EINBEZUG DER GENDERKATEGORIE. WIE DIE KENNTNIS DER UNTERNEHMENSKULTUR DEN ANTEIL VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN STEIGERT
Karen Genz und Martina Schraudner 17

CHANCENGLEICHHEIT? BILDUNGS- UND BERUFSCHANCEN VON MÄDCHEN UND FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
Schahrzad Farrokhzad 25

GENDERWISSEN IN STRAFVOLLZUG UND RESOZIALISIERUNG. BLICK AUF DIE KLIENTEL – AUS GESCHLECHTERPERSPEKTIVE
Sarah Blumenroth und Notker Schneider 39

BERICHT AUS DER PRAXIS I

DIE GESCHLECHTERPERSPEKTIVE IN DER ARBEIT MIT MENSCHEN MIT BEHINDERUNG – FRAUEN UND MÄNNER MIT GEISTIGER BEHINDERUNG UND IHRE GESCHLECHTERSENSIBLE BEGLEITUNG
Christian Janßen 48

BERICHT AUS DER PRAXIS II

ERFAHRUNGEN SEXUALISIERTER GEWALT IN DEN LEBENSGESCHICHTEN ALTER FRAUEN. ANSÄTZE FÜR EINE FRAUENORIENTIERTE ALTENARBEIT
Martina Böhmer 67

ÜBER DAS VERHÄLTNIS VON GENDERFORSCHUNG, LEHRE UND PSYCHOSOZIALER PRAXIS – IMPULSE FÜR EINEN NEUEN DIALOG
Hella Gephart 74

AUTORINNENVERZEICHNIS 81

GRUSSWORT

„GenderWissen – GenderNutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit" – dieser Titel steht für das Selbstverständnis des Instituts für Geschlechterstudien, geschlechtersensible Forschung und Lehre nicht nur als Ausdruck einer lebendigen und regen Wissenschaftskultur zu sehen, sondern Genderkompetenz immer auch im Kontext professionellen Handelns in der Sozialen Arbeit zu formulieren.

Nicht erst seit der Institutsgründung im Jahr 2003 erforschen die Mitglieder des Instituts für Geschlechterstudien – eines der sieben Institute an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften der Fachhochschule Köln – nachhaltig die Geschlechterverhältnisse in gesellschafts- und wissenschaftskritischer Haltung. Seit Jahrzehnten bereits gestalten sie den bundesweiten Diskurs zu „Geschlechterstudien" aktiv mit. Sie analysieren und reflektieren die professionellen Praktiken im Kontext von Geschlecht und Identität, sozialer Ungleichheit und Randständigkeit im Sinne geschlechtersensibler Arbeitsansätze in den Angewandten Sozialwissenschaften. In ihrem Selbstverständnis knüpfen sie an die wissenschaftlichen und praxisbezogenen Ergebnisse der Frauenforschung an, die die zentrale Bedeutung des Geschlechts als sozialer Ordnungs- und Strukturkategorie für die Zuweisung von Lebenschancen beschrieben hat. Darauf aufbauend nutzen sie den geschlechtersensiblen Forschungsdiskurs zur Entwicklung von Handlungskonzepten in den Angewandten Sozialwissenschaften, die für die Beratungs- und Bildungsaufgaben der Sozialen Arbeit reliabel und valide sind.

Als Akteurin einer lebendigen Wissenschaftskultur, die im Austausch mit Forscher_innen und Praktiker_innen in der Sozialen Arbeit steht, veranstaltet das Institut für Geschlechterstudien regelmäßig Tagungen und Vorträge. Die Leitfrage, wie Gender im professionellen Habitus und in den professionellen Praktiken Maßstäbe setzen kann, gibt jeder Form des Wissenstransfers des Instituts für Geschlechterstudien ihre Prägung. Die Tagung „GenderWissen – GenderNutzen für die Soziale Arbeit" steht in dieser Tradition. Herausragende Tagungsformate mit großem Widerhall waren in der Vergangenheit: „Stabile Geschlechterverhältnisse in gesellschaftlichen Wandlungsprozessen? Bestandsaufnahmen und Perspektiven" (2002), „Zeit auf die andere Seite zu sehen – zum aktuellen Stand der Männerforschung" (2005), „Geschlechtergerechtigkeit?! Paradoxien – Widerstände – Visionen" (2010).

Das Institut für Geschlechterstudien hat für die nächsten Jahre bereits neue Projekte initiiert – begleitet und gefördert vom Präsidium der Fachhochschule Köln und dem Dekanat der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften. Auf der Ebene der Fachhochschule Köln entwickelt und implementiert das Institut für Geschlechterstudien in Kooperation mit vielen Akteur_innen an der Hochschule in einem mehrjährigen Projekt ein fakultätsübergreifendes Genderzertifikat auf Bachelor-Ebene. Dadurch wird Studierenden und Lehrenden an der Fachhochschule Köln eine Befassung mit Gender in neuer verdichteter Form ermöglicht. Aspekte der fachübergreifenden Gender Studies, fachimmanente bzw. fachintegrierte Genderthemen, Gender als Gestaltungsprinzip von Strukturen und Organisationen in der beruflichen Praxis sowie die individuelle Entwicklung von Genderkompetenz stehen hierbei im Vordergrund.

Auch hochschulübergreifend ist das Institut für Geschlechterstudien aktiv – gemeinsam mit der zentralen, wissenschaftlichen Einrichtung GeStiK (Gender Studies in Köln) der Universität zu Köln und weiteren drei Hochschulen aus Köln wird aktuell ein hochschulübergreifender Verbund-Studiengang „Master Gender Studies" entwickelt und die Implementierung in Köln geplant. Die Synergien aus diesem regionalen Hochschulvernetzungsprozess werden für den Wissenschaftsstandort Köln von großer Bedeutung sein. Ich möchte die Projektbeteiligten beglückwünschen und sie ermutigen, diesen Weg im Sinne einer lebendigen, gendersensiblen Wissenschaftskultur in Köln weiterzugehen.

Ihre
Prof. Dr. Ute Lohrentz

Dekanin der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften
Fachhochschule Köln

GENDERWISSEN – GENDERNUTZEN FÜR DIE PRAXIS DER SOZIALEN ARBEIT

Hella Gephart und Renate Kosuch

Editorial

Was bedeutet es, Gender als eine Grundlage für professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit anzusehen? Welchen Mehrwert birgt die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht, insbesondere in ihrer intersektionalen Verflechtung, für die Fachdisziplin Soziale Arbeit und für ihr professionelles Selbstverständnis? Was bedeutet es konkret, in den verschiedenen Handlungsfeldern die Genderperspektive für die Soziale Arbeit zu nutzen? Und welchen Preis hat die Vernachlässigung der Genderperspektive für das Berufsfeld Soziale Arbeit und die Entwicklung der Profession?

Diesen Fragen nachzugehen und Genderwissen für gelingendes fachkompetentes Handeln in der Sozialen Arbeit fruchtbar zu machen, ist das Anliegen des Instituts für Geschlechterstudien an der Fachhochschule Köln. Denn subjektives Erleben und dessen Reflexion sind zwar unabdingbare Voraussetzung für den Aufbau von Genderkompetenz, aber zugleich ist dieser Zugang nicht ausreichend, um Strukturen und Bedingungen der Reproduktion der Geschlechterverhältnisse zu verstehen und zu überwinden. Erst umfassendes Genderwissen über die Vielfältigkeit und Komplexität der Geschlechterordnung hat die Kraft, zu Gendernutzen zu werden, zur „Entpathologisierung, Enttabuisierung" beizutragen und damit „dieses Korsett einer starren bipolaren Weiblichkeit und Männlichkeit" (Baltes-Löhr 2014, S. 35) aufzulösen, wie Christel Baltes-Löhr 2014 in dem von ihr herausgegebenen Buch „Normierte Kinder. Effekte der Geschlechternormativität auf Kindheit und Adoleszenz" aufzeigen kann. Baltes-Löhr setzt sich in ihrem Sammelband mit der Vielgestaltigkeit geschlechtlicher Identitäten auseinander und beleuchtet die Mehrdimensionalität von Geschlecht. Dabei beschreibt sie beim Versuch einer Begriffsbestimmung von Geschlecht zunächst die Dimensionen

- körperlich („sex") – biomorphologische, genitale, chromosomale, gonadale, hormonelle Merkmale,
- psychisch („Identität") – Empfinden, Eigenwahrnehmung des Geschlechts (Zuschreibung und Aneignung mündet in Selbstbenennung),
- sozial („gender") – Rollenverhalten, Mimik, Gestik, Körperhaltung Zuständigkeiten, Aufgaben in der Arbeitsteilung
- und sexuell („Begehren") – sexuelle Orientierung, hetero-, homo-, bisexuell, sexuelle Praktiken und relationale Formen sexuellen Geschlechts (Polygamie, Monogamie, Polyamorie) (vgl. Baltes-Löhr 2014, S. 31).

Bedeutsam für die Soziale Arbeit ist, dass in der Identitätsfindung oder -definition eines Menschen diese Dimensionen prozessual veränderbar sind, sie sind plural, intersektionell und zwischen mehr als einer Polarität männlich-weiblich verortbar (vgl. Baltes-Löhr 2014, S. 31).

Die Tagung „GenderWissen – GenderNutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit", die 2014 an der Fachhochschule Köln stattgefunden hat, versuchte aufzuzeigen, wie Genderwissen in diesem Sinne nützlich werden kann, und ging den eingangs aufgeworfenen Fragen in Hinblick auf diese Komplexität und Veränderbarkeit nach.

In Vorträgen und Workshops ging es darum aufzuzeigen, wie sich die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen in der Sozialen Arbeit darstellen, auf welche Weise Gender in die Handlungsfelder der Sozialen Arbeit einbezogen werden kann und wie die Herausforderungen durch Berücksichtigung der Genderperspektive besser bewältigt werden können. Im Mittelpunkt der Tagung stand das Zusammenspiel der vielfältigen Erkenntnisse der Geschlechterforschung mit Interventionsansätzen auf individueller, gruppaler, organisationsspezifischer und gesellschaftlicher Ebene.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung GenderWissen – GenderNutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit

Zur Genderkompetenz – so zeigen die folgenden Beiträge – gehört Genderwissen

- zu Stereotypisierung und Dramatisierung von Geschlecht (Beitrag Rose),
- über Vergeschlechtlichung von Organisationen, Macht und Ohnmacht im Geschlechterverhältnissen (Beitrag Genz und Schraudner),
- zu den Lebenslagen spezifischer Zielgruppen in intersektioneller Perspektive (Beiträge Farrokhzad, Schneider und Blumenroth),
- über die Methode des Gender Mainstreamings (Beitrag Janßen),
- zu den Auswirkungen der Gewalterfahrungen von Frauen für eine frauenorientierte, gewaltlose Altenarbeit (Beitrag Böhmer) und
- zu Fragen des kompetenten Sprechens über Gender und der Vermittlung von Genderkompetenz (Beitrag Gephart).

Lotte Rose setzt sich in ihrem Beitrag kritisch mit der Debatte um mehr Männer in pädagogischen Berufen – insbesondere in Kitas – auseinander. Sie geht den Fragen nach, welche Geschlechterkonstruktionen Forderungen nach mehr Männern zugrunde liegen und welche Folgen dies für die Qualitätsentwicklung der Kita-Pädagogik hat.

Die Autorin zeigt auf, dass die Begründungstexte wenig empirisch gesichert sind und dass fälschlicherweise eine männerlose Kinderwelt entworfen wird. Die männliche Fachkraft wird als von Natur aus ganz anderes gedacht und zum besseren Gegenüber stilisiert, indem der männliche Beitrag zur Autonomieentwicklung in seiner Bedeutung überhöht, die Schutz- und Bindungsbedürfnisse von Kindern übersehen werden.

Rose kritisiert, dass die männlichen Besonderheiten im Umgang mit Kindern nicht als Ergebnis beruflicher Kompetenzen, sondern als natürliches So-Sein dargestellt werden, und macht deutlich, dass auch Erzieherinnen diese männlich konnotierten Haltungen den Kindern gegenüber einnehmen könnten, wenn sie entsprechend ausgebildet würden. Die Konzentration auf die Männerfrage in der Kita verhindere jedoch die weitere Professionalisierung in der Elementarpädagogik.

Die Autorin schließt mit Überlegungen zur Qualitätsdebatte in der Kita-Pädagogik. In dem die gewünschte Qualitätssteigerung an der Rekrutierung von Männern festgemacht wird, zeige sich die Kita-Praxis

geschlechtlich überdeterminiert. Das kann zu Folge haben, dass Praxisqualität über Personenmerkmale statt über von Personen umgesetzte Praxiskonzepte verhandelt wird – zum Nachteil der Bildungsqualität.

Im Beitrag von *Karen Genz* und *Martina Schraudner* wird die Unternehmenskultur als ein zentraler Ansatzpunkt für die Förderung von mehr Frauen in Führungspositionen betrachtet. Trotz zahlreicher Untersuchungen zur Förderung der Arbeitsleistung und Teamorientierung bei Berücksichtigung von Diversity-Ansätzen ist es Fakt, dass Frauen als Führungspersonen in Organisationen oft nur in Minderzahl aufscheinen. Nach Genz und Schraudner verweist dies auf einen unternehmenskulturell immanenten Ausschlussmechanismus. In einer empirischen Studie untersucht Schraudner neun Organisationen in Bezug auf ihre Unternehmenskultur, die sie nach Edgar Schein (1985) definiert. Sie identifiziert danach vier spezifische Unternehmenskulturen: die offene Hochleistungskultur, die konformistische Formalkultur, die konservative Ausschlusskultur und die veränderungsorientierte Bewahrungskultur. Erst die Identifikation der jeweiligen Unternehmenskultur ermöglicht es, Gender-Diversity-Ansätze und -Maßnahmen organisationsspezifisch abzuleiten und erfolgreich zu implementieren.

Ausgangspunkt des Beitrags von *Schahrzad Farrokhzad* ist die stereotype Thematisierung von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Die Autorin befasst sich mit den daraus erwachsenen Barrieren für Migrantinnen beim Zugang zu Bildungssystem und Arbeitsmarkt, auch vor dem Hintergrund, dass diese trotz struktureller Benachteiligungen vermehrt qualifizierte Abschlüsse erwerben und in höherqualifizierte Berufe einmünden wollen. Auf der Basis von Statistiken, umfangreichen Analysen und Befunden zeigt Farrokhzad Beteiligung und Erfolg von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund auf. Im Mittelpunkt steht dabei die Erkenntnis, dass Stolpersteine eher strukturellen Barrieren und Stereotypen der Mehrheitsgesellschaft geschuldet sind, als dass sie aus dem Rollenverständnis oder der Ursprungskultur heraus erklärbar sind. So werden Lehrkräfte, Arbeitsmarktberater_innen und Personalverantwortliche zu Barrieren, wenn sie Mehrsprachigkeit unzureichend berücksichtigen, Bildungs- und Berufsabschlüsse aus dem Ausland nicht anerkennen und rechtliche Einschränkungen vornehmen.

Erkenntnisse aus Studien zu beruflich erfolgreichen Migrantinnen werden herangezogen, um die Aufstiegshürden zu verdeutlichen, die diese qualifizierten und hoch motivierten Frauen mit guten Deutschkenntnissen zu überwinden haben. Der Artikel schließt mit Empfehlungen, welchen Beitrag der Bildungs- und Sozialbereich zur Verbesserung der Chancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund leisten kann.

Notker Schneider und *Sarah Blumenroth* untersuchen die Unterschiede in der Sanktionierung gesellschaftlich abweichenden Verhaltens von Männern und Frauen. Sie gehen dabei von der (verallgemeinernden) Aussage aus, dass Männer die Gefängnisse bevölkern und Frauen die Psychiatrie. In der Analyse und Neuinterpretation bekannter Kriminalitätstheorien – Anomietheorie (Merton), Subkulturtheorie (Sutherland) und Neutralisierungstheorie (Sykes & Matza) – versuchen Schneider und Blumenroth, die geschlechtsspezifischen Unterschiede neu zu diskutieren. In der Schlussfolgerung zeigen sie auf, dass gerade die Sozialisation in die weibliche Geschlechtsrolle Mädchen und Frauen daran hindert, kriminell zu werden. Bei den jungen Männern verhält es sich umgekehrt: Es sind Konkurrenzdenken, Durchsetzungswille, Erfolgsorientierung, aber auch Egoismus und Skrupellosigkeit, die erwünschten sozialen Erfolg, aber auch unerwünschte Devianz bewirken. Abschließend wird dargestellt, wie im Gefängnisalltag den unterschiedlichen Bedürfnissen und Gegebenheiten der Geschlechter Rechnung getragen wird.

Christian Janßen thematisiert die Geschlechterperspektive in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung – ein Thema, das eklatant vernachlässigt wird. Dabei verfolgt er zunächst die Hypothese, dass es Parallelen zwischen der Auffassung von Geschlecht und der von Behinderung gibt: Beide Begriffe waren zunächst rein biologisch gefasst, um dann in ihrer kulturellen Verankerung verstanden zu werden.

Dann wendet sich Janßen der Seite der Betreuten zu. Er stellt ihre Situation in Schule, Bildung und auf dem Arbeitsmarkt vor und belegt die gesellschaftliche Diskriminierung von geistig und psychisch Erkrankten. Weiter diskutiert Janßen die Bedeutung und Auswirkungen von Gender Mainstreaming-Prozessen am Beispiel der von Bodelschwinghschen Anstalten in Bethel und gibt anschauliche Beispiele für die Implementierung solcher Maßnahmen. Janßen analysiert aus der Perspektive der Betreuten

und auch der Mitarbeitenden, welche Veränderungen Gender Mainstreaming-Maßnahmen sowohl im Umgang mit psychisch Erkrankten als auch für die Qualitätssicherung der Arbeitsprozesse durch Fortbildung nach sich ziehen.

Martina Böhmer stellt ihre Erfahrungen mit der sexualisierten Gewalt in der Lebensgeschichte alter Frauen dar und präsentiert Ansätze für eine frauenorientierte Altenarbeit. Dabei geht sie zunächst auf die Gewalterfahrungen ein, die die jetzige Generation alter Frauen durch Kriegsereignisse und in ihren Familien durchlebt hat. Sie stellt danach Überlegungen an, inwiefern Pflegesituationen alte Frauen in hilfloser Lage wieder an ihre alten Traumata erinnern oder sie – bei erneuter grenzverletzender Situation – retraumatisieren können. Die Autorin belegt diese Überlegungen mit zahlreichen Beispielen aus ihrer eigenen Beratungspraxis. Daraus leitet sie Forderungen für eine frauensensible und achtsame Pflege ab, die die biografischen Erlebnisse der Frauen beachtet und traumatische Reaktionen zu dekodieren weiß.

Zum Schluss stellt Böhmer die Beratungsstelle Paula e. V. in Köln vor, die speziell für Frauen ab 60 Jahren gegründet wurde, die in ihrem Leben Gewalt erlebt haben oder noch aktuell erleben und hier Hilfe und Unterstützung finden können.

Hella Gephart nimmt in ihrer Abschiedsvorlesung die Vermittlung von Genderkompetenz in der Hochschullehre in den Blick. Ausgehend von der Beobachtung, dass Studierende an Genderwissen insgesamt wenig Interesse haben, wirft sie Fragen nach inneren Hemmnissen sowie nach Interessensunterschieden und Kommunikationsmangel zwischen der Praxis der Sozialen Arbeit und der Genderwissenschaft auf. In vier Thesen bietet sie Erklärungsmöglichkeiten an.

Nicht nur eine unterschiedliche Ausrichtung, sondern auch eine verborgene Hierarchisierung des Genderwissens zugunsten wissenschaftlicher Befunde erschweren den Dialog und die Interessensentwicklung. Der Entwertung von Alltags- und Praxiswissen gelte es entgegenzuwirken.

Anschließend beleuchtet die Autorin die Ausgangslage und innere Hemmnisse der Studentinnen und Studenten, sich Genderthemen zuzuwenden. Bei Studentinnen liegen die Gründe für die abwehrende Haltung in der Notwendigkeit der Verdeckung feministischer Errungenschaften zur Aufrechterhaltung einer gesellschaftlich akzeptierten weiblichen Identität sowie in Ambivalenzen und Kränkungen angesichts der Kluft zwischen rechtlicher Gleichstellung und Lebenslagen. Bei Männern werden fehlende Betroffenheit und eine ambivalente Haltung zur Hegemonialen Männlichkeit zur Barriere, die es zu berücksichtigen gelte.

Gephart kritisiert in ihrer letzten These, dass die Abwehr gegen Genderthemen durch den heimlichen Lehrplan erzeugt wird, Studierende zu Genderexpert_innen zu machen. Sie erläutert dies an Formulierungen der Modulbeschreibungen für Genderseminare und zeigt abschließend an Beispielen aus der Hochschullehre des Instituts für Geschlechterstudien auf, wie über Kontextualisierung, Integration studentischer Themen, Ermutigung zur selbständigen Forschungshaltung und über Einbezug aktueller Forschungsergebnisse positive Resonanz erzeugt werden kann, die auch dem Dialog mit der Praxis zugutekommt.

DAS ‚SCHLECHTE' UND DAS ‚GUTE' GESCHLECHT KRITISCHE ANMERKUNGEN ZUR AKTUELLEN KONJUNKTUR UM MÄNNER IN ERZIEHUNG UND BILDUNG

Lotte Rose

Seit einigen Jahren nehmen in Deutschland, aber auch in anderen Ländern die gesellschaftlichen Bemühungen zu, mehr männliche Fachkräfte für die Arbeit in Kitas zu gewinnen. Allgemeine Einigkeit herrscht darin, dass dies eine gute Sache ist. So wird vielfach vermeldet, dass männliche Pädagogen – wie auch Väter – positive Wirkungen für die kindliche Entwicklung haben.

Um kein Missverständnis aufkommen zu lassen: Auch ich halte es für angesagt, dass in Kitas Frauen und Männer mit Kindern arbeiten. Soziale Homogenität in Institutionen – welcher Art auch immer – erleichtert zwar das Arbeiten, ist aber auch langweilig und wenig innovativ. Entwicklungsimpulse entstehen schließlich nur aus Reibungen. Und soziale Heterogenität erhöht sicherlich die Reibungsflächen. Außerdem: War es nicht immer Anliegen einer kritischen Frauenbewegung und Geschlechterforschung, Geschlechterungleichheiten in den Räumen des Lebens zu reduzieren, also auch in der Kita? Auch dies spricht für die Arbeit von männlichen Fachkräften in Kitas. Es gibt also gute Gründe, sich über die öffentliche Kampagne zur Erhöhung der Zahl männlicher Fachkräfte in Kitas und anderen pädagogischen Feldern zu freuen.

Dennoch stimmt mich die so plötzliche und so einhellige Begeisterung über Männer in Kitas auch nachdenklich. Warum, das will ich im Nachfolgenden zeigen. Ich will hierzu den Fragen nachgehen, welche Geschlechterkonstruktionen in dieser Debatte wirksam sind und in welchem Zusammenhang diese Debatte zu Qualitätsentwicklungsfragen der Kita-Pädagogik steht.

Geschlechtliche Ganzheit als optimale Beziehungswelt für das Kind

Die Forderung nach männlichen Pädagogen für Kinder wird begleitet von ausgiebigen Begründungstexten, warum Männer in pädagogischen Berufen wünschenswert sind. Sie kreisen zentral um die Idee, dass die kindliche Beziehungswelt in pädagogischen Einrichtungen geschlechtlich ‚vollständig' sein müsse, wenn sie für das Kind entwicklungsförderlich sein will. Dies sei sie jedoch erst, wenn nicht nur weibliche Beziehungsobjekte, wie üblich, sondern auch männliche zur Verfügung stünden. So heißt es exemplarisch: „Entwicklungs- und Tiefenpsychologen haben vielfach die Bedeutung des Vaters und anderer männlicher Bezugspersonen für die Identitätsentwicklung von Jungen hervorgehoben" (Rohrmann 2006, S. 119). Ausgeführt wird immer wieder, welche Entwicklungsschäden aus dem Mangel an väterlich-männlichen Beziehungsobjekten resultieren. Genannt werden Störungen im Bindungs-, Aggressions- und Gewaltverhalten, Beziehungs- und Konfliktunfähigkeit, ADS-Syndrom und schlechte Schulleistungen – eine Störungspalette, die so umfangreich ist, dass sie letztlich relativ unspezifisch ist.

Die ‚Ganzheitsfigur' greift auf Studien der Vaterforschung zurück (u. a. Aigner 2002, Dammasch 2008, Dornes 2006, Fthenakis 1985), nach denen sich Kinder mit einem zugewandten Vater besser als jene entwickeln, die einen solchen Vater nicht erleben. „Manche schwierigen Verhaltensweisen von Jungen hängen damit zusammen, dass sie beweisen wollen, wie ‚männlich' sie sind – wobei sie viel zu wenig darüber wissen, wie Männer wirklich sind […]. Um das herauszufinden, bräuchten sie mehr Männer in ihrem Alltag, mit denen sie die ganze Bandbreite menschlicher Gefühle und Verhaltensweisen erleben könnten" (Rohrmann 2005, o. S.). Jungen – dazu später noch mehr – benötigen also ein gleichgeschlechtliches Beziehungsobjekt, das ihnen jedoch fehlt, weil die pädagogischen Kinderräume wie die Familienräume vor allem mit Frauen bestückt sind – ein Mangel, der, so die Texte, angesichts der steigenden Zahlen alleinerziehender Mütter in der heutigen Zeit noch dramatischer wird. Damit rückt die pädagogische Institution zu einem bedeutungsvollen Kompensationsort auf, an dem das familial fehlende männliche Beziehungsobjekt nun für Kinder bereitgestellt werden muss.

Was theoretisch einsichtig erscheinen mag, ist empirisch wenig gesichert. Darauf verweisen die ProtagonistInnen der Debatte um Männer in Kitas teilweise selbst. Aigner/Poscheschnik teilen mit, dass es „kaum Studien zum Einfluss professioneller Pädagogen männlichen Geschlechts auf die Sozialisation und Entwicklung von Kindern gibt" (Aigner/Poscheschnik 2011, S. 5). Zwar weisen Studien nach, dass fehlende männliche Bezugspersonen die kindliche Entwicklung belasten (u. a. Aigner 2002, Dammasch 2008) und dass sich die Präsenz männlicher Bezugspersonen förderlich auswirkt (u. a. Dornes 2006, Fthenakis 1985). Doch es ist nicht geklärt, ob diese Wirkungszusammenhänge auch für männliche Erzieher in der Kita gelten.

Aus der Schulforschung kommen bisher sogar nur gegenteilige Befunde. Jedenfalls konnte dort noch nicht belegt werden, dass Jungen in der Schule erfolgreicher sind, wenn sie von männlichen Lehrkräften unterrichtet werden (Faulstich-Wieland 2011, Rieske 2011). So fußt die Idee der positiven Wirkung von männlichen Pädagogen auf Jungen momentan mehr auf theoriebasierten Plausibilitätsannahmen denn auf soliden empirischen Nachweisen.

Ist die Kinderwelt tatsächlich so männerlos?

Zu fragen ist auch, wie realitätsgerecht das vielbemühte Bild der männerlosen Kinderwelt ist. Die deutliche Mehrheit der Kinder lebt schließlich auch heute mit zwei Elternteilen. Und der Familienstatus ‚alleinerziehend' bedeutet bekanntermaßen nicht zwangsläufig, dass es keinen Mann mehr im Familienraum gibt. Viele der getrennt lebenden Väter unterhalten weiterhin Beziehungen zu ihren Kindern, wie auch alleinerziehende Mütter z.T. Beziehungen zu anderen Männern eingehen. Ebenso wird großzügig übergangen, dass Kinderleben nicht nur in der Kleinfamilie und in pädagogischen Institutionen stattfindet, sondern dass Kinder weitere Verwandtschaftsgefüge, Nachbarschaften, eigene und familiale Freundeskreise, Vereins- und Kirchenzugehörigkeiten haben, in denen sie erwachsene Männer erleben – auch Männer, die ihnen emotional zugewandt sind.

Das Gleiche lässt sich für das Bild der teilnahmslosen Väter ausmachen, die zwar familial da sind, sich ihren Kindern aber nur unzureichend zuwenden. Historisch betrachtet lässt sich jedenfalls eine zunehmende Beteiligung von Vätern an der Kinderfürsorge ausmachen (Nave-Herz 2004). Auch wenn nicht von einer flächendeckenden praktischen Normalisierung egalitärer Elternschaftspraxis gesprochen werden kann, so gilt doch als Entwicklungstrend: „Väter sind heute mehr als früher bereit, sich aktiv und mit erheblichem Einsatz im Alltag für ihre Kinder zu engagieren; sie sind bereit, an der Alltagssorge und Erziehung mitzuwirken" (Petzold 2002, S. 6). Die Debatte um mehr Männer in Erziehung und Bildung tut jedoch so, als gäbe es diese Veränderungstrends in der Elternschaft überhaupt nicht.

Die Figur des gefährdeten Jungen

Die Begründungen für Männer in Kitas sind über weite Strecken jungenzentriert. Zwar wird regelmäßig bemerkt, dass Männer auch für Mädchen entwicklungsrelevant sind, aber der Mainstream der Fachdebatte ist getragen von einem ‚Katastrophen-Szenario' zur Situation der Jungen, nicht der Mädchen (Fegter 2012). Wenn denn die Bedeutung des erwachsenen männlichen Bezugsobjektes für Mädchen thematisiert wird, so geschieht dies in weitaus weniger besorgten und dramatischen Tönen.

Dieser auf Jungen – und damit auch auf die Männer der Zukunft – zentrierte Benachteiligungsdiskurs bringt eine symptomatische Wende in die seit den 1970er Jahren geführte öffentliche Debatte um weibliche Benachteiligungen und mädchen- und frauenpolitische Fördermaßnahmen. Denn jetzt steht die Benachteiligung der Jungen im Fokus. Die aktuelle Kampagne zu Männern in Kitas ließe sich also als kritischer Reflex gegenüber dem selbstverständlich gewordenen Bild einer für Männer vorteilhaften und für Frauen nachteiligen Geschlechterhierarchie lesen. Die Forderung nach mehr Männern für Kinder wäre dann als ‚Bühnenraum' zu begreifen, die Figur des – von Frauen und frauenpolitischen Fördermaßnahmen – übervorteilten Mannes und Jungen im öffentlichen Bewusstsein nachdrücklich zu platzieren und den geschlechterpolitischen Diskurs neu zu justieren.

Diese Vorgänge sind auch im Zusammenhang mit den Auseinandersetzungen zur Verbesserung der Väterrechte am Kind zu sehen, die zeitlich parallel laufen, auch um das Kind zentriert sind und im Grunde genommen derselben politisch ‚umkehrenden' Geschlechtermatrix folgen: Der Mann ist der Frau unterlegen – in diesem Fall, was die Beziehung zum gemeinsamen Kind betrifft. Die Debatte um Väterrechte und die zu Männern in Kitas gehen also eine gewisse Allianz ein, möglicherweise haben sie auch gemeinsame Ursprünge. Zumindest ist auffallend, dass zentrale Bezugspunkte der Debatte zu Männern in Kitas die Vaterforschung und VaterforscherInnen sind.

Der Mann als das ‚Andere' und ‚Bessere'

Die öffentliche Kampagne zur Erhöhung der Zahl männlicher Fachkräfte in Kitas arbeitet mit einem binär-kompensatorischen Konstrukt der Geschlechter. Männer sind anders als Frauen und sie ergänzen sich in ihrer Verschiedenheit. So erklärt Ministerin Schröder in einem Interview: „[E]in Vater macht nun einmal manches anders, spricht anders und spielt andere Spiele als die Mutter – und das ist auch wichtig" (Fokus 2010). Was bei politischen AkteurInnen noch relativ schlicht daherkommt, findet sich jedoch auch in wissenschaftlich elaborierter Form in den Texten der einschlägigen ExpertInnen der Debatte zu Männern in Kitas. Immer wieder geht es dort darum, das väterliche ‚Andere' zu markieren.

Auf der Grundlage der Erkenntnisse der Vaterschaftsforschung wird propagiert, dass es einen „genuin männlichen Beitrag" (Aigner/Rohrmann 2012, S. 19) gibt, den der Vater in der Erziehung leistet. „Die spezifische Bedeutung des konkreten Vaters liegt in seiner kulturüblich anderen Art, mit dem Kind umzugehen" (Aigner 2011, S. 18). Ausgeführt wird, dass er das Kind weniger pflegt als die Mutter, sondern mehr mit ihm spielt – vor allem körperlicher, expansiver, wilder und raumgreifender –, dass er anders mit dem Kind spricht, dass er das Kind zu Grenzerweiterungen und zum Umgang mit riskanten Situationen ermutigt und dass er ihm Aufregenderes bietet (zusammenfassend: Brandes 2011).

Der Vater verkörpert für das Kind mehr sensitive Herausforderungen als die einfühlsame Mutter, weil er in seinem spezifischen praktischen Umgang mit dem Kind diesem quasi handlungsimmanent mehr Selbstregulation, Exploration, Kommunikation und Selbständigkeit abverlangt. Ungewollt stellt sich in diesen Beschreibungen eine besondere Attraktivität und Überlegenheit des väterlichen Erziehungsbeitrages und gleichzeitig eine Entwertung, wenn nicht gar eine versteckte Bedenklichkeit des mütterlichen ein.

In den Ausführungen zur Bedeutung von Männern in der institutionellen Kindererziehung klingt es im Prinzip ähnlich. Auch hier heißt es, dass Männer Kindern nicht nur etwas anderes als die weiblichen Kolleginnen, sondern auch etwas besonders Wertvolles bieten. Beispielsweise findet sich in einem Internetforum für Eltern im Rahmen eines Berichts zu den Förderprogrammen für männliche Erzieher in Kitas die reißerische Zwischenüberschrift: „Männer sind besser darin, zur Selbständigkeit zu erziehen!" Darunter wird eine langjährige Kita-Leiterin mit folgender Äußerung zitiert: „Männer sind meistens besser in der Selbständigkeitserziehung – die warten mit Engelsgeduld, bis ein Dreijähriger sich selbst die Schuhe angezogen hat, während Frauen schnell eingreifen" (Eltern.de 2011). Hier offenbart sich wieder die bereits oben angedeutete binäre Wertematrix. Der Nachweis des ‚männlichen Anderen' ist begleitet von Hierarchisierungen des Differenten: Der männliche Erziehungsbeitrag ist nicht nur spezifisch, sondern auch „besser".

Dies setzt sich in den Äußerungen der ExpertInnen der Fachdebatte zu Männern in Kitas fort. „Männer bringen frischen Wind ins Team und haben Interessen und Sichtweisen, die in Kindertagesstätten oft zu wenig berücksichtigt werden. Manche jungen- und männertypischen Interessen und Bedürfnisse kommen im normalen Kita-Alltag zu kurz, weil viele Frauen nur zu wenig darauf eingehen. Raufen und Toben, sich für Handwerkliches und Technik begeistern, Klettern und körperliche Grenzen austesten: Das alles können Frauen zwar prinzipiell auch, aber oft haben sie dazu einfach keine Lust" (Rohrmann 2005, o. S.).

In dem Anliegen, den Bedarf nach männlichen Fachkräften in der Kita einsichtig zu machen, verfangen sich die Texte in einem binären System von Geschlechteridealisierungen, in dem die diagnostizierten Geschlechterspezifika nicht nur eindeutig, sondern auch spezifisch bewertet sind. Ausgeblendet bleibt, dass die proklamierten männlichen Verhaltensweisen gegenüber Kindern sehr wohl auch Problematisches

beinhalten und dass auch die weiblichen Verhaltensweisen Kindern sehr wohl Wertvolles bieten können. Stattdessen entsteht ein selbstreferenziell-geschlossenes System von geschlechtsspezifischen Zuschreibungen, die nicht mehr kritisch hinterfragbar sind.

Essenzialisierungen und Idealisierungen von Geschlecht

Damit wird das Dilemma sichtbar, in dem man sich bewegt, wenn über Geschlechterdifferenzen in der Kita gesprochen wird – nämlich das Dilemma der Essenzialisierung der Differenzen. Wenn, wie oben, erläutert wird, dass sich weibliche Erzieherinnen zwar auch für raufen und toben, Handwerkliches, Technik, klettern und das Austesten körperlicher Grenzen begeistern können, dass sie aber eben „dazu einfach keine Lust" haben, stellt dies den Versuch dar, diesem Dilemma zu entgehen. Dennoch bleibt es auch im binär-essenzialisierenden Modell verhaftet, wenn Frauen Unlust zu bestimmten Aktivitäten unterstellt wird.

Bei dem Versuch, die Präsenz von männlichen Fachkräften in Kitas zu plausibilisieren, entsteht textimmanent die Figur eines attraktiven Mannes mit exklusiven Vorteilen für Kinder: Er ist anders, handelt anders, geht mit Kindern anders um, macht ihnen andere Angebote, ermöglicht ihnen andere Erfahrungen und Lernanreize. Mit seiner Hilfe kann sich das Kind explorativ der Welt zuwenden, den eigenen Körper riskieren, wird es zu Kompetenz- und Autonomieentwicklung und Triebkontrolle herausgefordert, erfährt es die Anerkennung und Zügelung seiner aggressiven Impulse – so die Texte. Die Typisierung der Mann-Kind-Beziehung ist durch das Fehlen jeglicher regressiver Angebote an das Kind und die Kaprizierung auf das autonome Kind gekennzeichnet. Das Kind erscheint vor allem als ein Wesen, das nach Unabhängigkeit und Eigenständigkeit strebt und darin unterstützt werden muss und will. Seine Bedürfnisse nach schützender Symbiose und Bindung sind in diesen Schilderungen nicht existent.

Damit reproduziert sich die klassische symbolische Geschlechterordnung in der Kita-Debatte. Während dem Mann quasi das erwachsene Autonomieprinzip zugeschrieben wird, das das Kind erst aus seiner Infantilität und Angewiesenheit befreit, steht die Frau für die Anerkennung und Befriedigung kindlicher Bedürftigkeit. Wie weit dieses Polaritätsmuster die Debatte zu Männern in Kitas prägt, spiegelt sich exemplarisch im Editorial zu einem Schwerpunktheft zu Männern in Kitas wider: „Vielleicht tragen bald in viel mehr Kitas Männer so zu den sozial-emotionalen Fortschritten der Kinder bei, dass Kinder sich selbst anders entdecken und lösen lernen aus der behütenden Fürsorglichkeit von Müttern und ihren Vertreterinnen" (Verlinden 2011, S. 3). Die Beziehungsleistung der Mütter und Pädagoginnen wird als einengend etikettiert, während der Mann zum ‚Erlöser' für das Kind wird.

‚Männliche Natur' zur Qualitätssteigerung in der Kita

Bei den Darstellungen der besonderen Qualitäten der männlichen Erzieher dominieren durchweg Merkmale, die Männer qua Mann-Sein bieten. Ihre pädagogischen Vorzüge sind schlicht Resultat ihres Geschlechts und ihrer männlichen Sozialisation. Männer bringen sie als quasi ‚natürliche' Talente mit.

So fällt auf, dass in den Texten zu Männern in Kitas die männlichen Besonderheiten im Umgang mit Kindern niemals als Ergebnis von beruflichen Lernprozessen und Kompetenzentwicklungen dargestellt werden. Damit wiederholt sich in der Debatte zu Männern in Kitas das, was schon seit Langem für die Kindergarten- und Vorschulpädagogik problematisiert wird. Während das unterstellte ‚Naturtalent' der Frauen für Kinderfürsorge bis heute die Professionalisierung der Kita-Arbeit erschwerte, offenbart sich jetzt in der Debatte zu Männern in Kitas ein ähnlich fragwürdiger Mechanismus, weil auch hier wieder die Bilder von geschlechtsspezifischen Merkmalen als Argumentationsfolie dominieren.

Angesichts der aktuellen professionspolitischen Auseinandersetzungen zur Elementarpädagogik ließe sich die Kampagne für Männer in Kitas also durchaus als restaurativer Vorgang lesen, der dafür sorgt, die Arbeit in der Kita weiterhin vor allem als ‚naturbasierte' zu fassen – und nicht als eine, die anspruchsvolle berufliche Qualifizierungen voraussetzt. Dazu passt jedenfalls, dass viele aktuelle Fördermaßnahmen für Männer im ErzieherInnenberuf gerade auf bildungs- und arbeitsmarktbenachteiligte Männer abzielen.

Mit ihnen werden einmal mehr die männliche Geschlechtszugehörigkeit zum entscheidenden Kapital für den Beruf gemacht und fachliche Qualifikationsstandards eher bagatellisiert.

Nur höchst selten finden sich denn auch von geschlechterpädagogischen ProtagonistInnen Beiträge wie diese: „Im Vergleich zur Wirkung von Geschlechtszugehörigkeit wird […] der Einfluss von Ausbildung und Profession, aber auch von Voreinstellungen und Hintergründen der Berufswahl unterschätzt. […] Zu bedenken ist etwa, dass andere bzw. anders ausgebildete Frauen vermutlich auch anders erziehen würden als die bislang im Kita-Bereich tätigen Erzieherinnen" (Neubauer 2011, S. 17). Noch sehr viel konsequenter und elaborierter – aber bisher noch einmalig – kritisiert Christoph Kimmerle die derzeitige Fixierung auf die Männerfrage in der Kita als Verhinderung von erforderlichen Professionalisierungen in der Elementarpädagogik. Statt sich auf die Rekrutierung von Männern für den ErzieherInnenberuf zu konzentrieren, fordert er eine vor allem „auf die Herstellung der beruflichen Professionalität bezogene Weiterentwicklung, d. h. eine Rahmenbedingungen und Fachinhalte umfassende Professionalisierung, um noch mehr gut qualifizierte Fachkräfte – Männer wie Frauen – für die Felder sozialer und nicht zuletzt früh- und elementarpädagogischer Arbeit gewinnen und mit einer längerfristigen Perspektive auch halten zu können, damit die Arbeit für Kinder und Jugendliche tatsächlich an entscheidender Stelle verbessert werden kann" (Kimmerle 2014, S. 102).

Abschlussgedanken: die Debatte um Männer in Kitas als Ablenkungsmanöver

Hinter der prominenten Frage nach der männlichen Präsenz in der Kita verbirgt sich unausgesprochen die nach der Qualität der Kita-Pädagogik. Folgt man den Texten, wird sichtbar, dass sie sich immer um das Anliegen drehen, für Kinder Erfahrungs-, Lern- und Beziehungswelten zu bereichern, also eine neue pädagogische Qualität in die Kita zu bringen. So, wie sie ist, ist sie offenbar unzureichend.

Das Problem beginnt jedoch dort, wo nun diese neue gewünschte Qualität an Männern festgemacht wird. Indem man sie als ‚Verkörperung des Anderen' in die Kita holt, so die fortwährenden Verlautbarungen, wird der pädagogische Raum der Kita verbessert. Damit wird die Kita-Praxis geschlechtlich überdeterminiert: Sie ordnet sich primär als Produkt einer spezifischen geschlechtlichen Zusammensetzung der Personals an und eben nicht als Ergebnis fachlich-institutioneller Entwicklungen.

Problematisch ist dies aus zwei Gründen. Zum ersten erzeugt es insofern eine männerspezifische Funktionalisierung, als es männliche Fachkräfte auf ein bestimmtes ‚So-Sein' festlegt. Dass genau dies in der Praxis passiert, wird häufig geschildert. So heißt es in einer Studie: „Erzieher werden in einen ‚Frauenberuf' gerade auf geschlechtstypische Arbeitsteilungen festgelegt und müssen dabei häufig die Hausmeistertätigkeiten übernehmen oder sind in der Arbeit mit Kindern oft für die Außenaktivitäten und den Sportbereich zuständig" (Kasiske u. a. 2006, S. 36). Als Exoten im „Garten der Frauen" sind sie ungewollt zu besonders männlichen Inszenierungen aufgefordert (Kasiske u. a. 2006, S. 35).

Zum zweiten werden auch Frauen auf ein spezifisches ‚So-Sein' reduziert. Wenn das ‚Andere' so massiv dem Männlichen zugeschrieben wird, heißt dies immer auch: Frauen können dieses Andere nicht verkörpern. Damit wird Weiblichkeit zu einem geschlossenen Identitätsprogramm gemacht, aus dem spezifische Merkmale ausgeschlossen sind, die dann in einer frauen-exklusiven Kita fehlen. Doch könnte diesem Mangel im Prinzip auch ganz anders begegnet werden als mit dem Ruf nach Männern als ‚Kompensation' – nämlich mit dem Ruf nach anderen Frauen in der Kita, die die fehlenden Merkmale vorweisen. Die Frage wäre dann nicht mehr primär, wie Männer für die Kita zu gewinnen sind, sondern auch, wie Frauen den Weg in diesen Beruf finden, die andere Geschlechtlichkeiten verkörpern als die der derzeit typischen Erzieherin. Gerade weil die Fachdebatte jedoch soziale Diversität in der Elementarpädagogik derzeit primär als polares Geschlechterthema verhandelt, läuft sie Gefahr, gängige Geschlechterstereotypisierungen zu verstärken statt zu überwinden.

Die Paradoxie der Kampagne zur Männerförderung in Erziehung und Bildung besteht darin, Geschlechteridentitäten entgrenzen und Jungen und Männern wie Mädchen und Frauen größtmögliche Entwicklungsspielräume verschaffen zu wollen und dennoch dabei hinterrücks ungewollt altbekannten Geschlechter-

polarisierungen Vorschub zu leisten. Die aktuell überschießende Vergeschlechtlichung der Debatte um Kitas birgt insofern erhebliche ungeahnte Probleme für die Professionalisierung des Berufsfeldes, als sie wichtige Fachfragen sozusagen auf den Kopf stellt. Bestimmte Menschen sollen eine bestimmte Praxisqualität sichern und nicht bestimmte Praxiskonzepte und Verfasstheiten des Berufes. So lenkt die Debatte um Männer in Kitas auch erfolgreich ab – nämlich von der Frage, wie die Bildungsqualität in Kitas zu erhöhen ist. Da braucht es wohl wesentlich mehr und anderes als Männer!

Literaturverzeichnis

- Aigner, J. Ch. (2002): Der ferne Vater. Zur Psychoanalyse von Vatererfahrung, männlicher Entwicklung und negativem Ödipuskomplex (2. korr. Auflage). Gießen, Psychosozial-Verlag
- Aigner, J. Ch./Poscheschnik, G. (2011): Kinder brauchen Männer! Wozu eigentlich? In: psychosozial, Nr. 126/2011, S. 5–11
- Aigner, J. Ch. (2011): ‚Public Fathers'. Zur Bedeutung und Problematik der Mann-Kind-Beziehung in der öffentlichen Erziehung: In: psychosozial, Nr. 126/2011, S. 13–20
- Aigner, J. Ch./Rohrmann, T. (Hrsg.) (2012): Ele*men*tar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. Opladen u. a., Verlag Barbara Budrich
- Brandes, H. (2011): Was bringen Männer in Kitas ein? Zum Stand wissenschaftlicher Forschung zu geschlechtsspezifischem Erziehungsverhalten. In: psychosozial, Nr. 126/2011, S. 21–29
- Dammasch, F. (2008): Jungen – das schwache Geschlecht? In: Psychoanalyse Aktuell, Online-Zeitung der Deutschen Psychoanalytischen Vereinigung DPV. www.psychoanalyse-aktuell.de/kinder/jungen.html (17.05.2013)
- Dornes, M. (2006): Die Bedeutung des Vaters für die Entwicklung des Kindes. In: Dornes, M.: Die Seele des Kindes. Entstehung und Entwicklung. Frankfurt am Main, Fischer-Verlag, S. 285–328
- Eltern.de (2011): Männer in Kitas? Ja, aber … www.eltern.de/kindergarten/erziehung/maennliche-betreuer.html (06.12.2011)
- Faulstich-Wieland, H. (2011): Werden tatsächlich Männer gebraucht, um Bildungsungleichheiten (von Jungen) abzubauen? In: Hadjar, A. (Hrsg.): Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten. Wiesbaden, VS, S. 393–415
- Fegter, Susan (2012): Die Krise der Jungen in Bildung und Erziehung: Diskursive Konstruktion von Geschlecht und Männlichkeit. Wiesbaden, VS
- FOCUS (2010): Familienministerin Kristina Schröder im Interview mit dem „FOCUS". www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aktuelles,did=140718.html (06.12.2011)
- Fthenakis, Wassilios E. (1985): Väter. Band 1: Zur Psychologie der Vater-Kind-Beziehung. München, Urban/Schwarzenberg
- Kasiske, J./Krabel, J./Schädler, S./Stuve, O. (2006): Zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen" der Pflege und Erziehung in Deutschland. In: Krabel, J./Stuve, O. (Hrsg.): Männer in „Frauen-Berufen" der Pflege und Erziehung. Opladen, Barbara Budrich Verlag, S. 15–110
- Kimmerle, Ch. (2013): Warum von Versuchen zur Erhöhung des Männeranteils ohne eine weitere Professionalisierung sozialer und pädagogischer Berufe abzuraten ist. In: May, M./Rose, L. (Hrsg.): Männer in die Soziale Arbeit!? Opladen, Barbara Budrich Verlag, S. 101–118
- Nave-Herz, R. (2004): Ehe- und Familiensoziologie. Weinheim/München, Beltz/Juventa
- Neubauer, G. (2011): Wozu brauchen Kinder Männer? In: Switchboard, 23. Jg., H. 194, S. 16–17
- Petzold, M. (2002): Vaterschaft heute. www.familienhandbuch.de (17.05.2013)
- Rieske, Th. V. (2011): Bildung von Geschlecht. Zur Diskussion um Jungenbenachteiligung und Feminisierung in deutschen Bildungsinstitutionen. Eine Studie im Auftrag der Max-Träger-Stiftung. Frankfurt am Main
- Rohrmann, T. (2005): Wofür ein Mann gebraucht wird … In: Textor, M. R. (Hrsg.): Kindergartenpädagogik – Online-Handbuch, ohne Seitenangabe. www.kindergartenpaedagogik.de/1352.html (11.12.2011)
- Rohrmann, T. (2006): Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen: Bestandsaufnahme und Perspektiven. In: Krabel, J./Stuve, O. (Hrsg.): Männer in ‚Frauen-Berufen' der Pflege und Erziehung. Opladen, Barbara Budrich Verlag, S. 111–133
- Rohrmann, T./Cremers, M./Krabel, J. (2010): Männer in Kitas – welche Bedeutung hat das Geschlecht pädagogischer Fachkräfte? In: ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit, 2/2010, S. 1–12. www.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/CremersKrabelRohrmARCHIV-2-2010_02.pdf
- Verlinden, M. (2011): Fachmänner im Elementarbereich. In: KiTa aktuell spezial, 2/2011, S. 3

MEHRWERT DURCH DEN EINBEZUG DER GENDERKATEGORIE. WIE DIE KENNTNIS DER UNTERNEHMENSKULTUR DEN ANTEIL VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN STEIGERT

Karen Genz und Martina Schraudner

Einleitung

In den letzten Jahrzehnten ist der Anteil weiblicher Studierender sukzessive gestiegen, sodass mittlerweile beide Geschlechter nahezu paritätisch an deutschen Hochschulen vertreten sind. So betrug im Jahr 2013 der Anteil der Studienanfängerinnen an deutschen Hochschulen 49,8 Prozent, der Anteil der Studentinnen 47,6 Prozent und der Anteil der Absolventinnen 50,8 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt, 2014a). Diese Frauen verfolgen häufig das Ziel, die erworbene Bildungsposition in eine berufliche Statusposition umzusetzen, weshalb bereits viele hochqualifizierte Frauen den Arbeitsmarkt erschlossen und sich in diesem etabliert haben (vgl. BMFSFJ, 2011). Dennoch sind gegenwärtig Frauen immer noch nicht gleichberechtigt in Entscheidungs- und Führungspositionen vertreten (vgl. BMFSFJ, 2014; BMFSFJ, 2013). Insbesondere auf den oberen Hierarchieebenen sind Frauen in der Wirtschaft deutlich unterrepräsentiert. Nach dem Managerinnenbarometer des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) lag Ende 2014 der Frauenanteil in den Vorständen der Top-200-Unternehmen in Deutschland bei gut fünf Prozent (vgl. Holst & Kirsch, 2015). Auch in der Wissenschaft sind Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen unterrepräsentiert. Dies trifft besonders für den MINT-Bereich zu. Dort lag der Anteil der Professorinnen im Jahr 2012 in der Mathematik und den Naturwissenschaften bei 14,3 Prozent, bei den Ingenieurswissenschaften bei 10,2 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt, 2014).

Wachstums- und Innovationspotenziale gehen damit verloren: Wie mehrere Studien belegen, konnte neben einem größeren wirtschaftlichen Erfolg bei geschlechtsgemischten Gruppen auch ein höheres Kreativitäts- und Innovationspotenzial festgestellt werden (Froese & Schraudner, 2010). Diese Effekte können unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass sich die Zusammenarbeit in der Gruppe verbessert, sobald Frauen in den Arbeitsprozess integriert werden (Bear et al., 2011).

Um diese Diversity-Potenziale zukünftig besser zu nutzen, haben Unternehmen umfangreiche Maßnahmenbündel implementiert, um den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen zu fördern. Im Mittelpunkt steht ein (Gender-)Diversity-Management, das darauf abzielt, die Diversität der Belegschaft zu erhöhen und mit der vorhandenen Unterschiedlichkeit so umzugehen, dass positive Effekte für das Unternehmen entstehen (Froese & Schraudner, 2010). Trotz der zahlreichen Maßnahmen und Good Practices stellen sich viele Unternehmen die Frage, welche Maßnahmen am effektivsten sind, um ihre Ziele zu erreichen.

Im vorliegenden Beitrag wird die Unternehmenskultur als zentraler Ansatzpunkt bei der Förderung von mehr Frauen in Führungspositionen angesehen. Erst die Identifikation der jeweiligen Unternehmenskultur ermöglicht es, Gender-Diversity-Ansätze und -Maßnahmen organisationsspezifisch abzuleiten und zu implementieren. Das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, kann mit diesem Ansatz erfolgreich umgesetzt werden.

Nachfolgend werden Teilergebnisse der Fraunhofer Studie „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden" vorgestellt. Die dort identifizierten idealtypischen Unternehmenskulturmuster geben Aufschluss darüber, welche kulturspezifischen Potenziale, aber auch Hindernisse bei der Implementierung von Gender-Diversity-Ansätzen genutzt beziehungsweise umgangen werden können und sollten (vgl. Kaiser et al. 2012). Des Weiteren wird im Ausblick aufgezeigt, welche Auswirkungen die vier Kulturmuster auf weitere Diversity-Dimensionen haben und inwiefern der Einbezug der Genderkategorie positive Übertragungseffekte bei der Implementierung weiterer Diversity-Dimensionen bewirkt.

Heterogenitätsvorteile und theoretische Einordnung

Unternehmen erkennen zunehmend den Mehrwert und die Vorteile gemischtgeschlechtlicher Teams, um kreativer und innovativer gegenüber ihren Wettbewerberinnen und Wettbewerbern zu sein (vgl. Thomas & Ely, 1996; Gratton et al., 2007; Froese & Schraudner, 2010). Unter der Voraussetzung, dass in einer Gruppe 60 bis 70 Prozent des gleichen Geschlechts vertreten sind, kann es Unternehmen sogar gelingen, ihre Innovationswahrscheinlichkeit um 68 Prozent zu erhöhen (vgl. Østergaard et al., 2011). Weitaus schlechtere Ergebnisse werden erzielt, sobald ein Geschlecht in der Gruppe deutlich dominiert. Zudem wird eine konstruktivere Zusammenarbeit durch eine heterogene Teamzusammensetzung gefördert, wie die Ergebnisse mehrerer Studien bestätigen (vgl. Kochan et al., 2003; Schone et al., 2010). Darüber hinaus wird in der von Singh et al. (2004) in Großbritannien durchgeführten Studie belegt, dass sich die Integration von Frauen in Führungspositionen positiv auf den finanziellen Erfolg von Unternehmen auswirkt. Ähnliche Ergebnisse erzielten die Studien von McKinsey, in denen die Effekte von Frauen in Führungspositionen erhoben wurden (vgl. McKinsey & Company, 2010; 2013).

Trotz der aufgezeigten Heterogenitätsvorteile sind Frauen in Führungspositionen aktuell deutlich unterrepräsentiert. Dabei nehmen Frauen in diesen Positionen vorrangig die Rolle eines ‚Token' (Kanter, 1977, S. 382) ein. Als ‚Token' werden Personengruppen bezeichnet, die sich in einer deutlichen Minderheit befinden. Dadurch werden Frauen, die sich in der Rolle eines ‚Token' befinden, weniger als Individuen betrachtet, sondern vielmehr als Repräsentantinnen ihres Geschlechts wahrgenommen (vgl. Kanter, 1977). Erst, wenn Frauen die kritische Masse[1] erreichen, haben sie die Möglichkeit, untereinander zu kooperieren sowie die Kultur der Gruppe zu beeinflussen. Allerdings erschwert die ‚Token'-Dynamik an sich eine Veränderung der Situation, da der ‚Token'-Status sich selbst aufrechterhält (‚self-perpetuating System'). Dadurch sorgt er für seinen eigenen Fortbestand (vgl. Kanter, 1977, S. 241). Kanter vertritt die Ansicht, dass lediglich eine Intervention von außen ein Aufbrechen dieses Systems ermöglicht.

Die in Organisationen beständige Position von Frauen in Führungspositionen als ‚Token' verweist auf einen unternehmenskulturell immanenten Ausschlussmechanismus. Die Einbettung von Geschlechterverhältnissen, deren Manifestierung und bestimmte Vorstellungen von Führung (Mills, 2010) sind fest in der Unternehmenskultur verankert. Erst durch das Sichtbarmachen dieser und weiterer kulturinhärenter Mechanismen können effektive Problemlösungsstrategien definiert sowie Maßnahmen bestimmt und eingesetzt werden.

Für die vorliegende Studie wurde die Unternehmenskultur nach Edgar Schein (1985) definiert. Die Unternehmenskultur besteht hier aus drei Ebenen, die sich im Grad ihrer Sichtbarkeit und ihrer Bewusstheit unterscheiden. Artefakte stellen dabei auf der obersten Ebene die sichtbaren Strukturen und Prozesse im Unternehmen dar. Ihre Bedeutung wird jedoch erst unter Berücksichtigung der zweiten Ebene, der Normen und Werte, sowie der dritten Ebene, der Grundannahmen als unbewusstem Bestandteil von Kultur, erkennbar. So zeigen sich die Manifestierungen einer Kultur zwar in den Artefakten und Werten, ihre Essenz wird dagegen erst durch die Grundannahmen begreifbar. In seinem Ansatz geht Schein davon aus, dass die Unternehmenskultur gestaltbar und veränderbar ist (vgl. Schein, 1985).

Methodisches Vorgehen und Ergebnisse

In dem Projekt „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden" sind in neun Großunternehmen, auf Basis einer unternehmenskulturellen Analyse, organisationsspezifische Gründe für die geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen ermittelt worden. Analog zu dem Drei-Ebenen-Modell von Edgar Schein (vgl. Schein, 1985; Kutschker & Schmid, 2008) wurde ein dreiteiliges Untersuchungsdesign aufgebaut, das Checklisten zur Analyse der Daten und Fördermaßnahmen, Umfeldinterviews in den Personalabteilungen und Zielgruppeninterviews mit Führungskräften umfasste. Insgesamt sind im Rahmen des Projekts 220 Zielgruppeninterviews geführt worden: 141 Interviews mit weiblichen und 79 Interviews mit männlichen Führungskräften. In jedem Unternehmen sind in etwa 24 weibliche und männliche Führungskräfte befragt worden. Im Mittelpunkt des vorliegenden Beitrags stehen die 220 geführten Zielgruppeninterviews, welche mit der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring

[1] Kanter (1977) setzt die ‚kritische Masse' bei einem Frauenanteil von mindestens 15 Prozent an. Allmendinger und Hackmann (1994) zufolge liegt die ‚kritische Masse' allerdings bei 40 bis 50 Prozent.

(2008) ausgewertet wurden. Diese Methode gestattete es, die Aussagen der Zielgruppeninterviews sowohl induktiv als auch deduktiv auszuwerten. Der Einbezug der Theorie und die Kontextangemessenheit des Inhalts konnten dadurch optimal kombiniert werden (vgl. Flick, 2007; Mayring, 2008).

Das wesentliche Ergebnis der Zielgruppeninterviews lautet, dass Unternehmen beim Ziel, den Frauenanteil in Führungsposition zu erhöhen, nicht mit denselben Problemlagen konfrontiert sind, sondern sich kulturspezifischen Anforderungen gegenüberstehen.

Dabei sind vier idealtypische[2] Kulturmuster identifiziert worden. Die über das Kulturmuster definierten organisationskulturellen Merkmale beschreiben die spezifischen Herausforderungen der Organisation, um das Ziel von mehr Frauen in Führungspositionen zu erreichen. Damit können sie gleichzeitig herangezogen werden, um organisationsspezifische Handlungsempfehlungen für mehr Frauen in Führungspositionen abzuleiten.

Abbildung 1: Kulturmuster I

Offene Hochleistungskultur



Quelle: Kaiser et al., 2012, S. 47; die Schriftgröße nimmt mit der Bedeutung des Merkmals für das dargestellte Kulturmuster zu.

Die offene Hochleistungskultur zeichnet sich insbesondere durch ihre Charakteristika Dynamik, Leistungsorientierung, Flexibilität sowie ihre Offenheit und Liberalität aus. Für Führungskräfte aus Unternehmen, die diesem Kulturmuster zugeordnet werden, bedeutet dies, dass sie in sehr dynamischen Märkten agieren sowie sich oft und spontan auf neue Herausforderungen einstellen und reagieren müssen. Um schnelle Reaktionen zu ermöglichen, wird von den Führungskräften in hohem Maße eine räumliche und zeitliche Flexibilität eingefordert. Die Dynamik und Flexibilität, die von dieser Kultur ausgeht, wird zum einen als positiver und antreibender Faktor wahrgenommen und zum anderen als belastende Anforderung bewertet. Grundsätzlich gilt in diesem Kulturmuster jedoch, dass jeder/jede so sein darf, wie er oder sie möchte. In der Folge haben alle Führungskräfte – egal welchen Geschlechts, welcher Herkunft oder welchen Hintergrunds – grundsätzlich die gleichen Chancen, aufzusteigen. Am Beispiel dieses Kulturmusters kann aufgezeigt werden, dass der niedrige Anteil von Frauen in Führungspositionen nicht dem Geschlecht geschuldet ist. Vielmehr führen hohe Leistungs- und Flexibilitätsanforderungen dazu, dass (temporäre) Arbeitszeitreduktionen häufig zu Karrierebrüchen führen. Infolge der Fürsorgeverantwortung im privaten Bereich, die Frauen häufiger übernehmen, sind sie öfter von solchen Karrierebrüchen betroffen.

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, ist in diesem Zusammenhang wichtig, Entlastungsphasen im Verlauf der Erwerbsbiografie (z. B. Eltern- und Auszeiten) auch für Führungskräfte möglich zu machen und Regelungen dafür zu schaffen, d. h., ein temporärer Ausfall von Personen darf nicht als Defizit und Abkehr vom Leistungsparadigma gewertet werden. Vielmehr sollten Vertretungsregelungen definiert werden, um individuelle Auszeiten und Arbeitszeitreduktionen für Führungskräfte möglich machen zu können. Weitere essenzielle Punkte sind das Tracking und die langfristige Karrierebegleitung, um späte Karrieren zu fördern und für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen nutzbar zu machen (Kaiser et al., 2012).

[2] Nach Weber sind Idealtypen eine gedankliche und rhetorische Zuspitzung typischer Charakteristika aus der empirischen Wirklichkeit. Ein Idealtyp ist damit ein nicht existierendes ‚einheitliches Gedankengebilde' – eine ‚Utopie' – wie es in der Realität in dieser Abgrenzung nicht zu finden ist (vgl. Weber 1904).

Abbildung 2: Kulturmuster II

Konformistische Formalkultur



Quelle: Kaiser et al., 2012, S. 47; die Schriftgröße nimmt mit der Bedeutung des Merkmals für das dargestellte Kulturmuster zu.

Das Kulturmuster der konformistischen Formalkultur ist geprägt durch Homogenität, Formalismus, Bürokratie und eine starke, an Technikkompetenzen geknüpfte individuelle Wertschätzung. Ganz nach dem Motto ‚Einheitlichkeit ist alles' gibt es in diesem Kulturmuster ein sehr homogenes Führungsbild sowie ein einheitliches Verständnis bezüglich des ‚richtigen' und ‚erfolgreichen' Führungsverhaltens. Häufig kommt dieses Verständnis in Form von informellen, aber deutlich wahrnehmbaren und artikulierten Regeln zum Ausdruck. Diese informellen Regeln haben sich überwiegend so verfestigt, dass beispielsweise von der Kleidung auf die Hierarchieebene oder zumindest auf die anvisierte Karrierestufe geschlossen werden kann (Kaiser et al., 2012). Die hauptsächlich von der männlichen Mehrheit definierte Organisationskultur verursacht vor allem bei Frauen Schwierigkeiten, Konformitätsansprüche zu erfüllen. Nicht selten werden sie dadurch als Irritationsfaktor wahrgenommen und ihre Führungskompetenzen angezweifelt.

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen in diesen Unternehmen zu erhöhen, empfiehlt es sich, weibliche und männliche Führungskräfte hinsichtlich ihres Umgangs mit Unterschiedlichkeit zu schulen sowie Leistungsbewertungen und Besetzungsprozesse zu objektivieren und hinsichtlich ihrer Gendersensibilität zu prüfen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass Frauen ohnehin als Irritationsfaktor wahrgenommen werden, empfiehlt es sich, keine Enabling-Ansätze anzuwenden; Maßnahmen sollten immer an beide Geschlechter adressiert werden (Kaiser et al., 2012).

Abbildung 3: Kulturmuster III

Konservative Ausschlusskultur



Quelle: Kaiser et al., 2012, S. 50; die Schriftgröße nimmt mit der Bedeutung des Merkmals für das dargestellte Kulturmuster zu.

Konservativ, traditionell, geschlossen und männlich sind die Attribute, die charakteristisch für das dritte Kulturmuster sind. Häufig weisen traditionelle Unternehmen, die über einen langen geschichtsträchtigen

Hintergrund verfügen, ein solches Kulturmuster auf. Dieses Kulturmuster ist geprägt durch seine bewahrende Grundhaltung und eine allgemeine Skepsis gegenüber Veränderungsprozessen. Eine solche Grundhaltung spiegelt sich auch in den Geschlechterrollenbeschreibungen der befragten Führungskräfte wider. Demnach haben die häufig männlichen Entscheidungsträger ein sehr traditionelles Geschlechterrollenverständnis, in dem Frauen die Verantwortung für den häuslichen Bereich übernehmen und Männern die Verantwortung für den Beruf und die Rolle des Ernährers zugeschrieben wird. Das Handeln der Führungskräfte wird stark durch diese Wertevorstellungen geprägt, wodurch Frauen aufgrund dieser stereotypisierenden Zuschreibung weniger befördert und aus Männerzirkeln und Männernetzwerken ausgeschlossen werden.

Um diese konservative Ausschlusskultur aufzubrechen und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, sollten die Vorstände der betroffenen Unternehmen ein eindeutiges Commitment zum Ziel ‚mehr Frauen in Führungspositionen' artikulieren. Um eine hohe Akzeptanz bei der bisherigen Führungsgeneration für das Thema ‚mehr Frauen in Führungspositionen' zu erzielen, muss dieses Ziel in die Unternehmensstrategie integriert werden sowie eine Top-Down-Einführung von Maßnahmen erfolgen. Weiterhin wird empfohlen, weibliche Rollenvorbilder auf allen Ebenen zu positionieren und sichtbar zu machen. So können tradierte Rollenverständnisse aufgebrochen und ein neues Führungsverständnis aufgezeigt werden. Darüber hinaus empfiehlt sich die Einrichtung einer Gender-Diversity-Stelle, um die Sichtbarkeit des Themas und die organisationale Verankerung zu forcieren.

Abbildung 4: Kulturmuster IV

Veränderungsorientierte Bewahrungskultur



Quelle: Kaiser et al., 2012, S. 53; die Schriftgröße nimmt mit der Bedeutung des Merkmals für das dargestellte Kulturmuster zu.

Das vierte Kulturmuster ist durch seine Uneinheitlichkeit gekennzeichnet: Es trifft eine sehr ausgeprägte Innovations- und Veränderungsorientierung auf stark konservativ-hierarchische Strukturen. Typischer Ausdruck der Innovations- und Veränderungsorientierung ist dabei ein hoher Anspruch an die Progressivität und Zukunftsorientierung des Unternehmens und seiner Produkte. Vor diesem Hintergrund ist die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie eine höhere Vielfalt in der Belegschaft in Unternehmen dieses Kulturmusters von der Unternehmensleitung bereits früh als wichtiges Unternehmensziel definiert worden. Allerdings treffen die von oben initiierten Veränderungsprozesse auf ein ‚lähmendes Mittelmanagement', das oft konservativ geprägt ist. Tradierte Führungs- und Karrierebilder sind dort sehr stark verankert. Das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, steht dadurch vor zweierlei Herausforderungen: Zum einen wird durch die proaktive Kommunikation der Förderung von Frauen in Führungspositionen eine hohe Erwartungshaltung geweckt, die aufgrund der langsamen Veränderungsprozesse im Unternehmen nicht erfüllt werden kann. Dadurch wird die Glaubwürdigkeit des Engagements des Unternehmens von den betroffenen Frauen infrage gestellt. Zum anderen regt sich der Widerstand im mittleren Management; es erschwert oder blockiert die Implementierung von Gender-Diversity-Maßnahmen und -Instrumenten aufgrund mangelnder Überzeugung.

Insbesondere Männer mit Karriereambitionen beginnen, sich durch das Commitment des Topmanagements zu mehr Frauen in Führungspositionen benachteiligt zu fühlen und befürchten dadurch Karrierenachteile.

Damit es Unternehmen dieses Kulturmusters gelingt, ein erfolgreiches Gender-Diversity-Management durchzuführen, müssen Heterogenitätsvorteile sichtbar gemacht und offen kommuniziert werden. Vor allem das mittlere Management muss vom ökonomischen Nutzen überzeugt und in den Veränderungsprozess miteingebunden werden. Um eine höhere Akzeptanz zu erzielen, können bonusrelevante Zielvorgaben als Anreizsystem eingesetzt werden.

Fazit und Ausblick

Im vorliegenden Beitrag wurde aufgezeigt, dass die Gründe für eine geringe Anzahl an Frauen in Führungspositionen aus den spezifischen idealtypischen Unternehmenskulturmustern abgeleitet werden können. Das Ziel, mehr Gender-Diversity zu erreichen, kann damit nicht durch eine Implementierung von Diversity-Einzelmaßnahmen erfolgen. Nur durch das Identifizieren der unternehmensspezifischen Problemlagen kann das Ziel adäquat realisiert werden. Um Maßnahmen passgenau an den identifizierten ‚Stellhebeln' zu implementieren, ist eine unternehmensspezifische Kulturanalyse erforderlich.

Neben der Genderdimension zielt das Diversity Management in Unternehmen auf die Dimensionen Alter, Kultur/Nationalität, sexuelle Orientierung, Behinderungen etc. (vgl. Köppel, 2012, S. 7; Charta der Vielfalt, 2011). In diesem Zusammenhang lässt sich die These aufstellen, dass die vorliegenden Kulturmuster nicht nur interessante Erkenntnisse für das Gender-Diversity-Management liefern, sondern darüber hinaus für die Implementierung weiterer Diversity-Dimensionen von Bedeutung sind. An diesem Punkt liegt die Vermutung nahe, dass in den vier dargestellten Kulturmustern bei der Implementierung der unterschiedlichen Diversity-Dimensionen jeweils andere Mechanismen wirken. Im Folgenden werden diese Wirkungsmechanismen anhand der drei ausgewählten Dimensionen *Kultur/Nationalität*, *sexuelle Orientierung* und *Alter* skizziert.

Es ist davon auszugehen, dass sich die Implementierung der Diversity-Dimensionen *Kultur/Nationalität* und *sexuelle Orientierung* in einer **offenen Hochleistungskultur** am besten umsetzen lässt. In diesem Kulturmuster zählt vor allem Leistungsbereitschaft, eine hohe Motivation und ein hohes Energielevel sowie die Bereitschaft, mobil und flexibel zu sein. Für die Führungskräfte dieses Kulturmusters gilt es, diese Anforderungen zu erfüllen; der kulturelle Hintergrund, die Nationalität oder die sexuelle Orientierung sind hierfür nicht ausschlaggebend. Weitaus herausfordernder könnte sich bei diesem Kulturmuster die *altersdiverse* Führungskräftezusammensetzung gestalten. Insbesondere in Lebensphasen, in denen Personen als weniger mobil, flexibel und leistungsfähig wahrgenommen werden, können Ausschlussmechanismen in Form von Karrierebrüchen auftreten.

Anders könnte es sich bei der **konformistischen Formalkultur** verhalten, in der vor allem Personen mit einer von der Norm abweichenden *sexuellen Orientierung* als unpassend und ungewöhnlich wahrgenommen werden können. Grund dafür ist die sehr männlich geprägte Kultur, deren Konformitätsansprüche sie nicht erfüllen. Analog zu den Frauen in Führungspositionen können sie einen großen Irritationsfaktor darstellen. Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei der **konservativen Ausschlusskultur** ab. Die sehr traditionell und konservativ geprägte Kultur bietet nur einen geringfügigen Platz für ‚Andersartige'. Geprägt wird dieses Kulturmuster durch Rollenzuschreibungen und Stereotype, die insbesondere bei der *sexuellen Orientierung* Ausschlussmechanismen hervorrufen können. Auch Personen verschiedenster *Herkunft* oder *Kulturen* können vorherrschenden Stereotypen gegenübergestellt und dadurch mit unterschiedlichen Ausschlussmechanismen konfrontiert werden. Es ist jedoch anzunehmen, dass nicht alle Kulturkreise oder Nationalitäten gleichermaßen Vorurteile bei den Führungskräften hervorrufen. Mit hoher Wahrscheinlichkeit sind Kulturen/Nationalitäten umso mehr davon betroffen, desto eher sie von der vorherrschenden Kultur/Nationalität der Führungskräfte im Unternehmen abweichen.

In der **veränderungsorientierten Bewahrungskultur** wird die Vielfältigkeitsthematik offensiv von der Unternehmensspitze forciert. Trotz dieser offen kommunizierten Unternehmensstrategie kann es Personengruppen unterschiedlichster *Kulturen/Nationalitäten* und *sexueller Orientierungen* beschwerlich gemacht werden, da sie auf ein konservativ geprägtes mittleres und unteres Management treffen. Die

dort vorherrschenden tradierten Führungs- und Karrierebilder können sich negativ auf die Karriereentwicklung dieser Personengruppen auswirken.

Grundsätzlich ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Implementierung sowie die damit einhergehenden Veränderungen eines Gender-Diversity-Managements beziehungsweise der Einbezug der Genderkategorie in Unternehmen auch auf andere Diversity-Dimensionen auswirken. Durch die verstärkte Kommunikation von Genderthemen und die darauf basierenden Veränderungsprozesse in Unternehmen werden Führungskräfte vermehrt auf die Themenkomplexe Vielfältigkeit und heterogene Belegschaften aufmerksam gemacht und dafür sensibilisiert. Führungskräfte werden vor diesem Hintergrund aufgefordert, Führungsentscheidungen bezüglich dieser Themenkomplexe zu reflektieren und stereotype Denk- und Verhaltensweisen zu hinterfragen. Durch die Steigerung der Reflexionskompetenz und durch eine sukzessiv sich steigernde Handlungssicherheit der Führungskräfte in dem Bereich kann es gelingen, eine frühzeitige Sensibilisierung ebenso für andere Diversity-Dimensionen zu schaffen und dadurch eine erfolgreiche Implementierung aller Dimensionen zu erzielen.

Dennoch gilt: Um den Zusammenhang über dimensionsspezifische Ausschlussmechanismen in den Unternehmenskulturen noch besser zu verstehen, erweisen sich weitere Untersuchungen, die den Themenbereich der jeweiligen Diversity-Dimension integrieren, als äußerst zielführend. Die erfolgreiche Identifikation von kultur- und dimensionsspezifischen Maßnahmen kann vor diesem Hintergrund realisiert werden.

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta & Hackman, J. Richard (1994): Akzeptanz oder Abwehr? Die Integration von Frauen in professionellen Organisationen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 48 (2): 239 – 259.
- Bear, Julia B. & Woolley, Anita Williams (2011): The Role of Gender in Team Collaboration and Performance. In: Interdisciplinary Science Reviews, 36 (2): 146 – 153.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014): Im Detail. In: Magazin Im Fokus: Frauen in Führungspositionen, 52. www.bmfsfj.de/mag/root-maerz-25,did=205568.html?referrerDocId=205576 (letzter Zugriff 18.02.2015).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013): 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. 2. Auflage. www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/2.-Atlas-zur-Gleichstellung-in-Deutschland,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (letzter Zugriff 18.02.2015).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (letzter Zugriff 18.02.2015).
- Charta der Vielfalt (2011): Diversity-Dimensionen. www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-dimensionen.html (letzter Zugriff 18.02.2015).
- Gontard, Maximilian (2002): Unternehmenskultur und Organisationsklima: Eine empirische Untersuchung. Profession, 36. München: R. Hampp.
- Holleis, Wilfried (1987): Unternehmenskultur und moderne Psyche. Campus Forschung, 529. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Köppel, Petra (2012): Diversity Management in Deutschland 2012: Ein Benchmark unter den DAX 30-Unternehmen. Schwerpunkt: Unternehmenskultur. www.synergie-durch-vielfalt.de/fileadmin/diverse_PDF/Benchmark_DM_2012.pdf (letzter Zugriff 18.02.2015).
- Krüger, Wilfried (1988): Unternehmungskultur – ein strategischer Erfolgsfaktor? In: Krüger, Wilfried (Hg.), Strategischer Erfolg und Unternehmungskultur, Gießen: 3 – 19.
- McKinsey & Company (2013): Women Matter: Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries. www.mckinsey.com/global_locations/europe_and_middleeast/france/en/latest_thinking/women_matter_2013 (letzter Zugriff 18.02.2015).
- McKinsey & Company (2010): Women Matter: Women at the Top of Corporations: Making it Happen. www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/dotcom/client_service/Organization/PDFs/Women_matter_oct2010_english.ashx (letzter Zugriff 18.02.2015).

- Mills, Albert J. (2010): Ten things you should know about gender, leadership, and organisational culture: reflections on twenty years of research. In: Husu, Liisa; Hearn, Jeff; Lämsä, Anna-Maija & Vanhala, Sinikka (Hg.), Leadership through the gender lens: women and men in organisations. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/753/71-978-952-232-101-5.pdf?sequence=1 (letzter Zugriff 18.02.2015).
- Schein, Edgar H. (1985): Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey Bass.
- Singh, Val & Vinnicombe, Susan (2004): Why so few women directors in top UK boardrooms? Evidence and theoretical explanations. In: Corporate Governance: An International Review. 12 (4): 479–488.
- Statistisches Bundesamt (2014a): Frauenanteile an Hochschulen in Deutschland nach akademischer Laufbahn im Jahr 2013. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bildung-ForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html (letzter Zugriff 18.02.2015).
- Statistisches Bundesamt (2014b): Bildung und Kultur – Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980–2012. http://de.statista.com/statistik/daten/studie/197908/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-faechergruppen/ (letzter Zugriff 18.02.2015).

CHANCENGLEICHHEIT? BILDUNGS- UND BERUFSCHANCEN VON MÄDCHEN UND FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Schahrzad Farrokhzad

Einleitung

Die hiesigen Diskurse um Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund sind nach wie vor überwiegend durch einseitige Stereotypisierungen geprägt. Oft wird ihnen pauschalisierend eine passive Rolle in der Gesellschaft und in der Familie zugeschrieben; sie gelten zudem im Alltagsdiskurs nicht selten per se als isoliert und in patriarchalen Geschlechterrollen von ihren Ehemännern unterdrückt, vor allem, wenn sie muslimischen Glaubens sind.[1] Gleichzeitig gibt es Befunde, die zeigen, dass ihnen von einigen Personen auf Schlüsselpositionen im Bildungssystem und dem Arbeitsmarkt die Motivation und Fähigkeit, sich zu qualifizieren und auch gehobene Positionen auf dem Arbeitsmarkt anzustreben, abgesprochen oder nicht zugetraut wird.[2] Fatal hierbei ist, dass sich diese Akteurinnen und Akteure bei ihren Argumentationsmustern ebenfalls dieser ethnisierten und vergeschlechtlichten Stereotype bedienen. Ein weiteres Problem: Mit solchen Argumenten wird Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund und deren Familien allzu einseitig die Verantwortung für ein mögliches Scheitern im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt zugewiesen. Dass neben strukturellen Barrieren im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt solche ethnisierten und vergeschlechtlichten Diskriminierungen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund selbst ein Problem darstellen und deren Handlungsfähigkeit und Motivation einschränken können, gerät dabei aus dem Blick.

Dieser Beitrag handelt von der Situation von Frauen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland. Denn mittlerweile gibt es immer mehr Studien, die zeigen, dass – trotz bestehender struktureller Benachteiligungen von Menschen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt – immer mehr Frauen mit Migrationshintergrund qualifizierte Abschlüsse erwerben und versuchen, auf dem Arbeitsmarkt in höherqualifizierten Berufen Fuß zu fassen. Die Hürden, mit denen sie es zu tun haben, liegen nicht oder zumindest deutlich seltener als oft pauschal behauptet in traditionalistischen Rollenverständnissen, dem Islam oder anderen kulturalistischen Konstruktionen, sondern überwiegend in strukturellen Barrieren und Stereotypen der Mehrheitsgesellschaft. Diese Barrieren stehen im Fokus dieses Beitrags. Dazu gehören, neben den genannten und auch stellenweise bei Lehrkräften, Arbeitsmarktberaterinnen- und -beratern sowie Personalverantwortlichen vorhandenen Stereotypen, beispielsweise die unzureichende Berücksichtigung von Mehrsprachigkeit v. a. an Realschulen und Gymnasien, die Nicht-Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen aus dem Ausland sowie arbeits- und aufenthaltsrechtliche Einschränkungen.[3]

Anhand von Statistiken und vorhandenen Analysen und Befunden werden im Beitrag die Beteiligung und der Erfolg von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund in Schulen, im Berufsbildungssystem, im Hochschulbereich und auf dem Arbeitsmarkt systematisch betrachtet und Ursachen dafür analysiert. Besondere Berücksichtigung finden dabei auch Erkenntnisse aus Studien zu qualifizierten und beruflich erfolgreichen Frauen mit Migrationshintergrund, die darauf aufmerksam machen, dass trotz Qualifikation, hoher Motivation und vorhandenen Deutschkenntnissen gläserne Decken überwunden werden müssen. Darüber hinaus wird in einem Ausblick ebenfalls auf Basis vorhandener Befunde und Erfahrungen formuliert, was im Bildungs- und Sozialbereich getan werden kann, um die Bildungs- und Berufschancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

Von Übergangsempfehlungen und Quereinsteigerinnen: die Situation in Schule und Studium

Schule

Wie stellt sich die Situation von Mädchen und jungen Frauen im Schulsystem dar? Im Rückblick auf die letzten drei Jahrzehnte wird deutlich, dass sich ein zwar langsamer, aber dennoch sichtbarer Anstieg von Jugendlichen mit nichtdeutschem Pass an Schulformen wie zum Beispiel der Realschule und dem Gymnasium bemerkbar gemacht hat. Allerdings ist die schulische Situation dieser Jugendlichen noch längst nicht mit der von Schülerinnen und Schülern mit deutschem Pass vergleichbar, sondern steht ihr vielmehr diametral entgegen.

Im Schuljahr 2012/2013 besuchten rund 25,5 % aller im weiterführenden allgemeinbildenden Schulwesen befindlichen Jugendlichen mit nichtdeutschem Pass eine Hauptschule, 18,8 % eine Realschule, 22,7 % ein Gymnasium und 17,4 % eine integrierte Gesamtschule. Rund 9 % der Schülerinnen und Schüler besuchten Förderschulen und 2 % besuchten Abendschulen und Kollegs.[4] Die Mädchen schneiden prozentual etwas besser ab als die Jungen, was übrigens auch in der deutschen Schüler/innengruppe der Fall ist. Im Vergleich z. B. zu den Jahren 2004/2005 hat sich die Situation der Schüler/innen mit nichtdeutschem Pass etwas verbessert – weniger gehen auf die Hauptschule, mehr auf Realschulen und Gymnasien. Trotzdem ist die Situation im Vergleich zu den Schüler/innen mit deutschem Pass immer noch durch Schieflagen gekennzeichnet. So besuchen nach wie vor fast doppelt so viele deutsche Jugendliche ein Gymnasium wie Jugendliche mit nichtdeutschem Pass. Die Hauptschule wird beinahe dreimal so häufig von Schüler/innen mit nichtdeutschem Pass im Vergleich zu denen mit deutschem Pass besucht. Auch die Förderschule wird von Schüler/innen mit nichtdeutschem Pass weiterhin häufiger besucht.[5]

Ein zentraler Befund zu den Ursachen von Benachteiligungen im Bildungssystem in der Bundesrepublik ist, so die PISA-Studien, dessen soziale Selektivität. Und diese führt auch zur Benachteiligung von Migrantenkindern und -jugendlichen, vornehmlich von solchen aus Familien mit weniger gut ausgestattetem ökonomischem und kulturellem Kapital.[6] Der Befund der sozialen Selektivität des Schulsystems wird zudem dadurch erhärtet, dass es zum Teil erhebliche Unterschiede in den Bildungserfolgen zwischen verschiedenen Herkunftsgruppen mit Migrationshintergrund gibt. So ist beispielsweise die Gruppe der Schülerinnen und Schüler mit iranischem Migrationshintergrund deutlich überdurchschnittlich bildungserfolgreich; sie ist im Schnitt fast genauso bildungserfolgreich wie die Schüler/innenschaft mit deutschem Pass.[7] Die Sozialstruktur dieser Gruppe ist jedoch – bedingt durch ihre Migrationsgeschichte – sehr bildungsaffin (in den letzten über 120 Jahren kamen v. a. Geschäftsleute, Studierende und Flüchtlinge[8] nach Deutschland, vorwiegend gut ausgebildet und aus städtischen Mittel- und Oberschichten). Viele Schülerinnen und Schüler aus den sog. „Gastarbeiterfamilien", v. a. solchen aus ländlichen Milieus und mit niedrigem Bildungsniveau, die besonders in der späten Anwerbephase 1968–1973 gezielt für unqualifizierte und schlecht bezahlte Tätigkeiten angeworben wurden[9], müssen hingegen innerfamiliäre Bildungsaufstiege bewältigen und in der Regel mehr Anstrengungen unternehmen, um z. B. Abitur zu machen und in einen akademischen Beruf zu münden. Es wird also deutlich, dass die sozialstrukturelle Zusammensetzung der Herkunftsgruppen in Einwanderungsländern aufgrund ihrer Migrationsgeschichte bei der Analyse von Bildungserfolgen berücksichtigt werden muss. Die soziale Selektivität des Schulsystems ist jedoch mit Blick auf Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht die einzige Ursache für mögliche Bildungsbenachteiligungen, wie noch zu zeigen sein wird.

Als besonders riskante Übergangspassagen für Mädchen wie für Jungen mit Migrationshintergrund gelten die Übergangspassagen im Bildungssystem, also der Übergang in die Grundschule (v. a. in sog. „Ausländerklassen"), der Übergang von der Grundschule in weiterführende Schulen und der Seiteneinstieg in das deutsche Schulsystem aus dem Ausland. „…in der Grundschule hatte ich 'ne gute Realschulempfehlung bekommen, wobei meine Lehrer damals gesagt haben: 'also sie könnte auch auf ein Gymnasium gehen, aber wir wollen sichergehen und erstmal 'ne Realschulempfehlung geben'" (Farrokhzad 2007, S. 246/247). Dies ist ein Zitat von Yalcin, einer Frau mit türkischem Migrationshintergrund. Yalcin war gut in der Schule und hatte keine Sprachprobleme, jedoch hat weder sie noch eine einzige andere ihrer türkischen Schulfreundinnen eine Gymnasialempfehlung erhalten. Yalcin hat heute trotzdem Abitur

und einen Studienabschluss – doch der Weg dorthin war steinig und anstrengend. Das Beispiel von Yalcin steht symptomatisch für eine Benachteiligung von Migrantenkindern bei Übergangsempfehlungen trotz guter und sehr guter Noten, mit denen Kinder ohne Migrationshintergrund eher auf das Gymnasium geschickt werden. Sie wird auch durch eine Reihe von Studien bestätigt, die sich mit Mechanismen institutioneller Diskriminierung in Schulen (z. B. Radtke/Gomolla 2002 und Schulze/Unger/Hradil 2008) und Handlungsstrategien von Lehrkräften gegenüber Migrantenkindern an schulischen Übergangspassagen (Krämer 2008) beschäftigen.[10]

Sobald insbesondere Schülerinnen mit Migrationshintergrund es dann dennoch auf das Gymnasium geschafft hatten, wurde einigen von ihnen davon abgeraten, das Abitur zu machen. Einige Lehrkräfte argumentierten dabei offen rassistisch: „Eine türkische Schülerin: ‚Ich war nicht sehr gut in Physik. […] Bei einem Elternsprechtag erzählte der Lehrer meinem Vater, dass ich das Abitur aufgrund meiner Note nicht schaffen könnte. Sowieso würde für ein türkisches Mädchen der Realschulabschluss ausreichen" (Weber 1999, S. 58). Diesem Lehrer reicht als Begründung für seinen Rat, dass die Schülerin einen türkischen Migrationshintergrund hat. Andere Lehrkräfte bringen weitere Argumente ein. Dazu gehören z. B. das mangelnde Vertrauen in die Unterstützungsmöglichkeiten der Eltern, vor allem, wenn sie aus bildungsfernen Milieus (oder das, was darunter klischeehaft subsumiert wird) kommen, gepaart mit (tatsächlich vorhandenen oder vermuteten) mangelnden Deutschkenntnissen in den Familien. Besonders wirkmächtig scheinen die Fremdbilder von Schülerinnen aus Herkunftsgruppen des sog. „Orients" zu sein. Sie rekurrieren auf „kulturelle Andersartigkeit", religiösen Traditionalismus und eine damit einhergehende Pauschalannahme patriarchaler Familienstrukturen. Die aus der Frauen- und Geschlechterforschung bekannte Figur des „katholischen Mädchens vom Lande", welches vor Jahrzehnten mit den Worten „Du heiratest ja eh!" ebenfalls von höheren Bildungsabschlüssen abgehalten wurde, kehrt zurück in Form des „muslimischen, patriarchal unterdrückten Mädchens", welches früh heiraten und eine Familie gründen würde und daher kein Abitur benötige.[11] Die Aussagen der Frauen decken sich weitgehend mit den Aussagen von einigen Grundschullehrerinnen und -lehrern, die für eine Studie interviewt wurden und ihre Begründungen für Übergangsempfehlungen erläutern sollten (Krämer 2008).[12] Dabei ist den meisten Menschen, die solche Stereotype behaupten, unbekannt, dass beispielsweise rund 30 % der sog. „Gastarbeiter" weiblich waren (Matthes 1999), die allein oder gemeinsam mit ihren Ehemännern angeworben wurden und zum Teil in ihren Familien die „Ernährerinnenrolle" eingenommen haben. Noch 1970 waren rund 72 % aller in Deutschland lebenden Frauen mit ausländischem Pass erwerbstätig – bei den Frauen mit deutschem Pass waren es zu der Zeit lediglich rund 38 % (Westphal 1996).

Neben den Übergangsempfehlungen ist der Quereinstieg in das deutsche Schulsystem ein zweiter Hochrisikofaktor, der dafür mitverantwortlich sein kann, dass weniger Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund ein Abitur absolvieren, als es unter anderen Bedingungen möglich wäre. Wesentliche Probleme hierbei sind u. a. ethnisierte und vergeschlechtlichte Klischees und je nach Milieuzugehörigkeit soziale Benachteiligungen (z. B. mangelndes ökonomisches und kulturelles Kapital). Hinzu kommen kaum oder nicht vorhandene passgenaue Sprachförderkurse an Realschulen und Gymnasien, eine unzureichende Anerkennung der im Ausland erworbenen Bildungserfahrung und ein Mangel an passgenauen Nachqualifizierungen. Die Anerkennungspraxis im Bildungsbereich ist in Deutschland uneinheitlich und eher restriktiv – das heißt, Bildungserfahrungen besonders aus Nicht-EU-Schwellen- und sog. Entwicklungsländern werden in der Tendenz eher ab- als aufgewertet. Dazu ein Beispiel: Shabnam hatte im Iran die 11. Klasse eines iranischen Gymnasiums abgeschlossen und migrierte mit 16 Jahren in die Bundesrepublik. Das zuständige Kultusministerium in Deutschland entschied, dass Shabnam hier in die 9. Klasse einer Realschule gehen sollte. Nur weil ihr Bruder, der damals bereits in Deutschland lebte, gegen diese Entscheidung Widerspruch einlegte und sich auf eine Auseinandersetzung mit dem Kultusministerium einließ, durfte Shabnam schließlich in die 10. Klasse eines Gymnasiums. Das Gymnasium hatte keinerlei Sprachkursangebote für Quereinsteigerinnen.

Studium

Im Jahr 2012 lag der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund (ohne sog. „Bildungsausländer/innen", also Personen, die die Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben), bei

rund 23 %.[13] Bezüglich des sozioökonomischen Status fällt auch hier wieder auf, dass eine vergleichsweise größere Gruppe dieser Studierenden nach Bildungsherkunft überproportional häufig zu der Kategorie „niedrig" zählt, d. h., entweder haben beide Eltern keinen Berufsabschluss oder höchstens ein Elternteil hat einen nichtakademischen Berufsabschluss. In dieser Gruppe befindet sich ein Teil der im Kapitel zur Schule beschriebenen Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteiger aus sog. „Gastarbeiterfamilien". Entsprechend muss aufgrund der finanziellen Situation der Eltern ein höherer Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund (22 %) Bafög beantragen (Studierende ohne Migrationshintergrund: 15 %) (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2014, S. 139/140).

Die Datenlage zu Studierenden mit Migrationshintergrund nach Geschlecht hat sich in der letzten Berichterstattung des Studierendenwerks verschlechtert, sodass auf ältere Zahlen zurückgegriffen werden muss. 2005/2006 war der Anteil der weiblichen Studierenden mit Migrationshintergrund ungefähr genauso hoch wie derjenige der männlichen Studierenden (18. Sozialerhebung 2006). Das gilt auch für die Gesamtgruppe der Studentinnen ohne deutschen Pass: Hier ist nachgewiesen, dass der Frauenanteil unter den Studierenden ohne deutschen Pass (damals gab es noch keine Zahlen zu Migrationshintergrund) von 30,2 % (1982/83) auf 49,6% (2004/2005) gestiegen ist und damit mit dem Männeranteil beinahe gleichauf liegt (Statistisches Bundesamt 2001 und 2005).[14] Bezüglich der Studienfachwahl gibt es Indizien dafür, dass sich die Studentinnen einiger Herkunftsgruppen (z. B. Iran und Türkei) nicht so stark der ansonsten bei den Studierenden mit wie ohne Migrationshintergrund geschlechtersegregierten Studienfachwahl anschließen. So sind diese Studentinnen etwas häufiger z. B. in den Ingenieurswissenschaften zu finden, etwas weniger häufig als der Durchschnitt der Frauen in den Sprach- und Kulturwissenschaften (Farrokhzad 2007).

Qualitative Studien zu Akademikerinnen mit Migrationshintergrund[15] sowie zur Situation von Studierenden mit Migrationshintergrund (z. B. Kalpaka 2013 und Bleicher-Rejditsch/Härtel 2014) kommen bezüglich der Benachteiligung dieser Gruppen während des Studiums zu unterschiedlichen Ergebnissen. Während die Studienzeit von Akademikerinnen mit Migrationshintergrund in qualitativen Studien oft als Zeit beschrieben wurde, in der sie sich entfalten und weiterentwickeln und zum Teil auch als junge Frauen Autonomie gegenüber ihren Elternhäusern hinzugewinnen konnten, kommen die Arbeiten, die sich explizit mit Diskriminierungserfahrungen im Hochschulwesen beschäftigen (ohne dezidiert geschlechterspezifisch zu unterscheiden), zu dem Ergebnis, dass Studierende mit Migrationshintergrund Diskriminierungserfahrungen mit Mitstudierenden, aber auch mit Dozentinnen und Dozenten machen. Bezüglich der Mitstudierenden ohne Migrationshintergrund geht es um abweisendes Verhalten, aber vor allem um Erfahrungen von Exklusion aus studentischen Arbeitsgruppen. Studierende mit Migrationshintergrund scheinen zum Teil als „Hemmschuh" empfunden zu werden, v. a. mit Blick auf „kulturelle Andersartigkeit" und Sprachkenntnisse. Diskriminierungserfahrungen mit Dozentinnen und Dozenten waren ebenfalls in verschiedenen Formen erkennbar. Strukturelle Barrieren sind v. a. bezüglich der Sprachkenntnisse ähnlich wie im Schulwesen. Mehrsprachige Studierende mit noch auszubauenden Deutschkenntnissen finden vor allem an dezidiert diversityorientierten Hochschulen (wie z. B. der Goethe-Universität Frankfurt am Main) ein breiteres Spektrum an studienbegleitenden Sprachkursangeboten, die auf ihre Studiensituation zugeschnitten sind.

Der Kampf um Anerkennung am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Ausbildungsmarkt

Der betriebliche Ausbildungsmarkt ist, ähnlich wie das Bildungssystem, bezüglich der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund durch Schieflagen gekennzeichnet. Nachdem die Ausbildungsbeteiligungsquoten bei den Jugendlichen ohne deutschen Pass in den letzten Jahren leicht angestiegen waren, gilt dies für 2012 nicht mehr. Insgesamt liegt die Ausbildungsbeteiligungsquote bei Jugendlichen mit nichtdeutschem Pass nur bei 29,4 % und damit deutlich unter der Beteiligungsquote derer mit deutschem Pass. Das gilt ebenfalls für die Ausbildungsanfängerquoten – und bei diesen bilden, geschlechtsspezifisch betrachtet, die jungen Frauen das Schlusslicht. Während die Ausbildungsanfängerquote in der Gruppe mit deutschem Pass 2012 68,7 % (männlich) bzw. 48,6 %

(weiblich) beträgt, beträgt sie in der Gruppe ohne deutschen Pass 31,7 % (männlich) und 27 % (weiblich) (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2014, S. 122). Diese erhebliche Kluft zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund besteht wie im Schulsystem bereits seit vielen Jahren. Und die Tatsache, dass Mädchen mit nichtdeutschem Pass in der Schule prozentual etwas besser abschneiden als die Jungen, hilft ihnen auf dem betrieblichen Ausbildungsmarkt nur wenig weiter.

Dass die Ursachen auch hier nicht einseitig bei kulturellen Hintergründen, mangelnder Motivation u. Ä. zu suchen sind, sondern auch diskriminierende Effekte nach Migrationshintergrund feststellbar sind, zeigt eine bereits mehrfach stattgefundene Bewerber/innenbefragung des Bundesinstituts für berufliche Bildung (vgl. BIBB 2014, S. 85): Hiernach finden 34 % der Absolvent/innen mit Hauptschulabschluss ohne Migrationshintergrund einen Ausbildungsplatz – bei Absolvent/innen mit Migrationshintergrund sind es nur 26 %. Überraschenderweise klaffen die Chancen der Jugendlichen gegenüber Absolvent/innen ohne Migrationshintergrund mit mittlerem Schulabschluss weiter auseinander: Während von den deutschen Realschulabsolventinnen und -absolventen immerhin 48 % einen betrieblichen Ausbildungsplatz fanden, sind es bei den Migrationsjugendlichen mit Realschulabschluss nur 29 %. Auch bei den Bewerbungszahlen mit (Fach-)Hochschulreife ist die Kluft sehr groß: Die Erfolgsquote für Bewerber/innen ohne Migrationshintergrund bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz lag bei 49 %, bei denjenigen mit Migrationshintergrund bei nur 35 %. Mit anderen Worten: Trotz gleichem Schulabschluss haben die jungen Menschen mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden, als Menschen ohne Migrationshintergrund.

Neben diesen Effekten ethnischer Benachteiligung lassen sich zudem geschlechtsspezifische Effekte beobachten. Während junge Frauen insgesamt in deutlich weniger Ausbildungsberufe einmünden, ist die Anzahl der Berufsbilder, in denen junge Frauen mit Migrationshintergrund zu finden sind, noch kleiner (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2014, S. 123). Diese Berufsbilder sind überproportional häufig mit schlechter Bezahlung und geringen Aufstiegschancen versehen (z. B. Krankenschwester, Verkäuferin, Arzt- und Zahnarzthelferin).[16] In den Bereich IT, Banken, Versicherungen und öffentlicher Dienst finden sich im Vergleich besonders wenige mit Migrationshintergrund, und zwar sowohl Männer als auch Frauen. Neben Selbsteinschränkungen bei der Berufswahl spielen auch strukturelle Diskriminierungseffekte dabei eine Rolle, wie noch zu zeigen sein wird.

Zudem ist festzustellen, dass viele nichtdeutsche Mädchen und Jungen trotz hoher Bewerber/innenquote auf dem dualen Ausbildungsmarkt überproportional häufig in Berufsschulformen und beruflichen Vorbereitungsmaßnahmen außerhalb des dualen Systems zu finden sind. Das weist darauf hin, dass sich viele von ihnen nach erfolgloser Bewerbung in sog. „Warteschleifen" befinden, welche ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt jedoch nur bedingt erhöhen.

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR 2014) hat in einer experimentellen Studie jüngst belegt, dass Jugendliche mit einem türkischen Namen bei Bewerbungen trotz gleicher Qualifikation deutlich seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden als mit einem deutschen Namen. Zudem wird im Bericht der Bundesintegrationsbeauftragten unter Bezug auf die SVR-Studie und die Arbeiten von Beicht (2011) und Janßen/Polat (2005) festgestellt:

> *„Jugendliche mit Migrationshintergrund am Übergang in eine Ausbildung werden mit verschiedenen Vorbehalten konfrontiert. So werden ihnen u.a. defizitäre Sprachkenntnisse unterstellt oder negative Reaktionen beim Kontakt mit Kunden erwartet, was nicht selten zum Ausschluss dieser Bewerbergruppe führt. Diese Vorbehalte wurden insbesondere bei Dienstleistungsunternehmen mit Kundenkontakt gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern türkischer Herkunft geäußert" (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2014, S. 120).*

Mit Blick auf ethnisierte und geschlechtsspezifische Diskriminierungseffekte bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund lässt sich eine hohe Übereinstimmung zwischen den genannten Studien[17] und qualitativen Arbeiten zu Frauen mit Migrationshintergrund und deren Berufskarrieren feststellen.

Eine Arbeit von Otyakmaz und Boos-Nünning (2000) zeigt im Ergebnis etwa, dass junge Frauen mit Migrationshintergrund – neben anderen Ursachen wie z. B. arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Nachteilen – es auch aufgrund von ethnisierten und vergeschlechtlichten Zuschreibungen im Schnitt deutlich schwerer haben, einen Ausbildungsplatz zu finden. Die auch im Ausbildungskontext offensichtlich zum Teil verbreitete Pauschalunterstellung mangelnder Deutschkenntnisse führt unter Umständen zu einer Nicht-Einstellung in sprach- und kommunikationslastigen Ausbildungsberufen wie Bank- und Versicherungskauffrau. Zudem wird auch von Teilen der Ausbilder/innen angenommen, dass muslimische junge Frauen besonders früh heiraten und Kinder bekommen würden. Manche nehmen zudem an, dass die Eltern den Abschluss einer Ausbildung verbieten könnten.[18] Die Folge: „Die Zuspitzung der Diskussion in Deutschland um die Rolle der Frau in muslimischen Familien verschärft die Aufnahmebedingungen für eine Ausbildung von Mädchen und Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in das duale System. Auch wenn die Deutschkenntnisse exzellent, die Zeugnisse hervorragend sind, bleibt die zugeschriebene andere Mentalität des Familienhintergrundes als Risikofaktor bestehen. Wenn es deutsche Bewerberinnen mit ähnlichen Voraussetzungen gibt, werden sie vorgezogen" (Boos-Nünning/Otyakmaz 2000, S. 51).[19] Bezüglich des bereits weiter oben benannten Arguments der Sorge um das Verschrecken der Kundschaft bei Arbeitgeber/innen ist derzeit v. a. das Kopftuch in der Diskussion.

Arbeitsmarkt

Es lässt sich insbesondere in den letzten Jahren unter dem Einfluss des wirtschaftlichen Wachstums, des demografischen Wandels und eines Fachkräftemangels in Teilen des Arbeitsmarktes ein nominaler Anstieg von Erwerbstätigen sowohl mit als auch ohne deutschen Pass (und zwar sowohl Männer als auch Frauen) feststellen (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2014, Tabelle 27). Im Jahr 2012 waren insgesamt 39,334 Millionen Menschen erwerbstätig, davon rund 81,7% mit und 18,3% ohne deutschen Pass. Bei dieser Personengruppe ist der Anstieg besonders deutlich und wird u. a. auf die neue Arbeitsmigration aus Rumänien, Bulgarien, Griechenland, Italien und Spanien zurückgeführt (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2014, S. 155/156).

Insgesamt ist zudem v. a. auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei allen angesprochenen Gruppen gestiegen. Dabei lässt sich im Jahr 2013 bei den Personen ohne deutschen Pass nicht nur eine häufig vorzufindende Steigerung der Beschäftigung z. B. in Gaststätten oder privaten Haushalten verzeichnen, sondern auch z. B. in den Bereichen Information und Kommunikation sowie Verkehr. Insgesamt sind die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne deutschen Pass (in dieser Reihenfolge) am häufigsten weiterhin im verarbeitenden Gewerbe tätig, gefolgt von der Rubrik „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen", Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Gastgewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen. Zu den Schlusslichtern, also zu Bereichen, in denen Erwerbstätige mit Migrationshintergrund wenig vertreten sind, zählen seit Langem stabil u. a. der öffentliche Dienst, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen und das Grundstücks- und Wohnungswesen (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2014, Tabelle 32). Menschen ohne deutschen Pass sind zudem seit Langem mehr als doppelt so häufig arbeitslos wie Menschen mit deutschem Pass (14,4 % bzw. 6,2 % in 2013) (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2014, S. 167).

Bezogen auf die beruflichen Statuspositionen und das Einkommen können Menschen mit Migrationshintergrund nach wie vor allein schon aufgrund struktureller Nachteile, wie z. B. geringerer oder auch nicht anerkannter Qualifikationen, ins Hintertreffen geraten. Frauen sind im Schnitt in Bezug auf das Einkommen besonders benachteiligt: Eine Statistik zeigt, dass Frauen ohne deutschen Pass im Vergleich zu Männern weit überproportional häufig ausschließlich Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung beziehen (64,9 % Frauen, 35,1 % Männer). Diese Situation ist eine Gemeinsamkeit, die sie mit Frauen mit deutschem Pass teilen – auch in dieser Gruppe der Frauen liegt der Frauenanteil beim ausschließlichen Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung bei 64,9 % und bei Männern bei 35,1 % (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2014, Tabelle 34). Es ist also mit Blick auf die Zukunft weiterhin eine eklatante Benachteiligung von Frauen im Bereich der eigenständigen Renten-

bezüge zu erwarten. Mit anderen Worten: Altersarmut und Armutspotenzial bei Scheidung bleibt weiblich – und zwar unabhängig vom Migrationshintergrund. Außerdem sind die Zahlen zur geringfügigen Beschäftigung ein Indiz dafür, dass in der Bundesrepublik die Hauptverantwortung der Versorgung von Haushalt und Kindern und die Vereinbarung von Beruf und Familie weiterhin den Frauen überantwortet ist[20], die dadurch nach wie vor zu einem nicht unerheblichen Anteil (wenn teilweise auch nur vorübergehend) in die geringfügige Beschäftigung gehen.

Bereits erwähnte qualitative Studien zu Berufskarrieren von Frauen mit Migrationshintergrund zeigen, dass qualifizierte Frauen – wie im Ausbildungssystem – auch beim Eintritt in den Arbeitsmarkt verschiedene Hürden überwinden müssen, um a) überhaupt auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und b) dort dann einen ihrer Qualifikation entsprechenden Beruf ausüben zu können. Frauen machen in diesen Kontexten verschiedene Erfahrungen von Benachteiligungen. In den Biografien interviewter Frauen tauchen unterschiedliche Stolpersteine beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf; z. B. führt ein Duldungs- oder Asylbewerberinnenstatus zu zeitweiligen Arbeitsverboten und auch darüber hinaus zu deutlichen arbeitsrechtlichen Einschränkungen der Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt.[21] Ein weiteres Problem ist die formale Nicht-Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen. Erst durch das seit 2012 geltende Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) und durch dieses Gesetz flankierende Maßnahmen wird diese Situation etwas entschärft.

Zudem zeigt sich die Arbeitsverwaltung im Prozess des Zugangs zum Arbeitsmarkt als zentraler Gatekeeper: Auch dort werden aufgrund von ethnisierten und vergeschlechtlichten Zuschreibungen Frauen trotz Qualifikation zum Teil von qualifizierten beruflichen Positionen „wegberaten". Hierzu ein Beispiel von Frau Damerc, Flüchtlingsfrau und Ärztin aus dem Irak mit nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt: Sie erklärt dem Sachbearbeiter der Arbeitsverwaltung, dass sie eine formale Anerkennung ihres Medizinstudiums und eine Berufserlaubnis erreicht hat. Dennoch sagt ihr der Sachbearbeiter: „‚… nein, geht nicht, man kann nicht in Deutschland als äh, Ärztin oder Arzt arbeiten, äh, eher können Sie als Putzfrau oder so arbeiten, aber als Ärztin geht nicht'" (van Hansen 2010, S. 140). Der „Putzfrauenvorschlag" und eine damit einhergehende Diskriminierung und starke Abwertung der vorliegenden Qualifikationen bei Arbeitsverwaltungen taucht im Übrigen in der Zusammenschau der Forschungsarbeiten zu Migrantinnen häufiger auf.[22]

Ein weiteres zentrales Thema sind – wie bei der Ausbildungsplatzsuche – auch Diskriminierungen aufgrund von Mehrsprachigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Es werden oft pauschal mangelnde Sprachkenntnisse allein aufgrund des Namens oder des Herkunftslandes unterstellt. Selbst ein Akzent bei ansonsten perfekten Deutschkenntnissen kann dann zur Abwertung auch der gesamten beruflichen Qualifikation führen. Das scheint aber vor allem für bezahlte Arbeit zu gelten. Eine Migrantin mit Fluchthintergrund: „‚Weil, wenn wir uns jetzt bewerben, dann wird gesagt: ‚Kopftuch, Akzent'. Da würde Akzent schon eine wichtige Rolle spielen. Aber wenn ich jetzt ehrenamtlich in einem Kindergarten tätig bin: ‚Herzlich willkommen' […]" (Behrensen/Westphal 2009, S. 60).

Aber auch wenn der Sprung in den Arbeitsmarkt geschafft ist, lässt sich eine Reihe von Diskriminierungspraxen aufgrund der Mehrsprachigkeit der Migrantinnen auf dem Arbeitsplatz identifizieren (Behrensen/Westphal 2009, S. 60). Dazu gehören z. B. Kritik an schriftlichen Berichten sowie Kritik an mangelnder Aussprache, Ausdrucksfähigkeit und Akzent.[23] Nicht perfekte Deutschkenntnisse, z. B. im Ausdruck, wirken sich selbst bei Akademikerinnen negativ auf Aufstiegschancen aus, die im Technologiesektor in internationalen Firmen tätig sind, in denen die offizielle Firmensprache Englisch ist, und führen zu sozialer Ausgrenzung in Teams. Darüber hinaus zwingt auch in international agierenden technischen Unternehmen die offensichtlich nicht selten stattfindende Gleichsetzung von mangelnden Sprachkenntnissen und Fachkompetenz dazu, dass die Migrantinnen immer wieder ihre Kompetenzen unter Beweis stellen müssen (Grigoleit 2012, Farrokhzad 2007, Jungwirth 2012). Zudem machten die von Grigoleit befragten (osteuropäischen) Migrantinnen oft die Erfahrung, dass ein Akzent oder Fehler im Ausdruck bei westeuropäischen Migrantinnen eher positiv, bei osteuropäischen eher negativ konnotiert wurde (Grigoleit 2012, S. 29).

Ein weiterer Diskriminierungsmechanismus ist das Absprechen technischer Kompetenzen als Frau im deutschen Geschlechterdiskurs – ein Klischee, welches sich mit Blick auf den nach wie vor stark

männerdominierten Technologiesektor auch weiter reproduziert. Grigoleit schreibt dazu: „Die Bereiche Naturwissenschaft und Technik sind […] stark von einem männlichen Arbeitsumfeld geprägt, in dem Frauen im Allgemeinen als ‚anders' wahrgenommen werden. Migrantinnen nun erfahren diese ‚Andersartigkeit' in einem noch größeren Ausmaß, da sie nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch aufgrund ihrer ethnischen Herkunft etwas ‚Exotisches' darstellen" (Grigoleit 2012, S. 30).[24]

Ressourcen und Handlungsstrategien

Bildungs- und Berufskarrieren von Frauen mit Migrationshintergrund bilden sich in einem komplexen Gefüge von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, kollektiven und individuellen Orientierungen und subjektiven Möglichkeitsräumen (Holzkamp 1983) heraus. Das bedeutet, dass sie innerhalb ihrer Familien, mit Peergroups und mit Gatekeepern innerhalb der Institutionen der Mehrheitsgesellschaft wie Lehrkräften und Personalverantwortlichen positive wie negative Erfahrungen gemacht haben. In diesem Beitrag stehen insbesondere Barrieren im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt im Fokus, die in Ausschnitten biografischer Erfahrungen vieler Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund auftauchen und m. E. noch zu wenig im Mainstream der politischen Debatten um Teilhabe in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt angekommen sind. Genauso wird zu wenig über die Handlungsstrategien gesprochen, die Frauen mit Migrationshintergrund entwickeln, um dennoch erfolgreich zu sein. Denn ein erhöhter Wissenstand darum, wie sie das schaffen und welche Gelegenheitsstrukturen sie dazu nutzen, wäre eine hilfreiche Ressource für das Bildungswesen und insbesondere auch die Soziale Arbeit.

Diskriminierungserfahrungen beispielsweise, die im Kontext von Ethnisierungs- und Vergeschlechtlichungsprozessen gemacht werden, sind für viele der Mädchen und Frauen Kränkungen – aber der Umgang damit durch Betroffene kann sehr unterschiedlich sein. Topcu (2009) schreibt dazu in ihrem Text „Meine Heimat ist Deutschland, sofern man es meine Heimat sein lässt":

> *„Die Reaktion auf diese Kränkung fällt unterschiedlich aus: Manche gehen gestärkt daraus hervor und entwickeln Ehrgeiz, setzen auf die Karrierekarte, um es ‚den' Deutschen zu zeigen; manche werden aber auch wütend und aggressiv und kriminell, andere wiederum sprachlos und schwach" (Topcu 2009, S. 25).*

Und dies sind nur einige Orientierungen und Handlungsstrategien, die sich in der Fachliteratur finden lassen. Weitere Strategien sind z. B. Belustigung über das den Diskriminierenden unterstellte Unwissen bis hin zu Mitleid darüber, offensive, selbstsichere Abwehr von Vorurteilen mit Sachargumenten oder Ironisierung und Gegenfragen.[25]

Viele vor allem der qualifizierten Frauen beschreiben ihre Bildungs- und Berufskarrieren als Kampf um Anerkennung – als Frau, als Migrantin, als beruflich Qualifizierte. Dies begann in der Regel spätestens in der Schule, wo sie beweisen mussten, dass sie für höhere Bildungsgänge ausreichend leistungsfähig sind. Das zu beweisen gelang, wie an vielen anderen Statuspassagen auch, vor allem über Selbstbewusstsein und Wehrhaftigkeit, Hartnäckigkeit und Beharrlichkeit und vor allem auch Wissen in Form z. B. von Kenntnissen über die eigenen Rechte und Ansprüche. Aber auch soziale Unterstützung v. a. durch Familie, Peergroups oder auch Gatekeeper, die die Leistungen der Frauen positiv wertschätzten, waren sehr wichtig. Neben den diskriminierenden Lehrkräften und anderen Gatekeepern gab es auch sehr engagierte Lehrerinnen und Lehrer, Dozent/innen in der Weiterbildung, Ausbilder/innen, Nachbar/innen und neben den Mitgliedern der Kernfamilie auch weitläufigere Verwandte, die den Frauen Mut machten, sie unterstützten und ihnen unter Umständen auch beim Zugang zu wichtigen Informationen behilflich waren. Weitere günstige Voraussetzungen zur Entwicklung positiver Selbstbilder und Handlungsspielräume sowie zur Abwehr von oder zum konstruktiven Umgang mit Diskriminierungserfahrungen sind laut der Resilienzforschung u. a. sichere rechtliche Rahmenbedingungen, materielle Existenzsicherung, bezüglich Schule konstruktive und wertschätzende Beziehungen zwischen Eltern und Lehrkräften, heterogene Lerngruppen, ehrenamtliches oder gruppenbezogenes Engagement und Freizeitaktivitäten als Quelle von Wertschätzung und Anerkennung (Kustor-Hüttl 2011, S 287/288). Zudem sind Netzwerke

verschiedenster Couleur, eine „prophylaktische Aufwertung der Bildungstitel" z. B. durch Zertifikate über national oder international erworbene Zusatzqualifikationen (Schittenhelm 2010, S. 47) und die „Nutzung kulturellen Kapitals für den internationalen oder ethnischen Arbeitsmarkt" (Schittenhelm/Hatzidimitriadou 2010, S. 309) weitere genannte Strategien.

Handlungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit

Die Soziale Arbeit hat eine Fülle von Möglichkeiten, Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund angemessen und zielgerichtet bei ihren Bildungs- und Berufskarrieren zu stärken und sie dabei zu unterstützen, sich gegen Diskriminierungen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt zur Wehr zu setzen. Einige davon werden auch bereits (zum Teil schon lange) umgesetzt, jedoch häufig in einem prekären und zeitlich befristeten Projektstatus. Solche Initiativen müssten verstetigt werden. Anbei seien in aller Kürze exemplarisch nur einige genannt:

- Einrichtung oder Nutzung von vorhandenen Antidiskriminierungsstellen vor Ort – pädagogische und soziale Einrichtungen sollten zudem auf diese Stellen hinweisen, da sie manchmal gar nicht bekannt sind
- ergänzend dazu Schieds- oder Schlichterstellen an Schulen, Hochschulen und in öffentlichen Einrichtungen bei Vorfällen von ethnischen Diskriminierungen – in Verknüpfung mit den evtl. vorhandenen Gleichstellungsstellen
- Zusammenarbeit Schule, Eltern und Soziale Arbeit bei der Berufswegeberatung
- zielgruppenadäquate Bildungslaufbahnberatung und Orientierungskurse – dabei passgenaue Beratungsmöglichkeiten für a) Schulabgängerinnen mit niedrigen Bildungsabschlüssen, b) Schulabgängerinnen mit höheren Bildungsabschlüssen, c) Quereinsteigerinnen in das deutsche Bildungssystem
- Deutschkurse flächendeckend auch an Realschulen und Gymnasien für Quereinsteigerinnen
- Konferenzen mit Akteursgruppen aus dem Bildungs- und Sozialbereich sowie dem Arbeitsmarkt zum Thema Migrationsgesellschaft, Sensibilisierung und Beratung von Ausbilder/innen und anderen Gatekeepern, Abbau möglicher Stereotype und insbesondere Beratung von Betrieben zur Verstärkung der Beschäftigung junger Frauen mit Migrationshintergrund, Potenziale aufzeigen, Ängste und Stereotypen abbauen (v. a. gegenüber dem Kopftuch)

Besonders erfolgversprechend bei der Stärkung von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund in ihren Bildungs- und Berufskarrieren scheinen im Übrigen Empowermentprojekte zu sein, die mit dem Mentoring-Ansatz arbeiten. Dazu gibt es mittlerweile einige Beispiele und Pilotprojekte (bildungs- und berufsbezogene Coaching-, Bildungs- und Beratungsangebote für Migrantinnen wie etwa das „transkulturelle und interreligiöse Lernhaus der Frauen" in Frankfurt, Köln und anderen Städten[26] und das Projekt „EMILIA" in Gelsenkirchen[27]). In diesem Kontext sind auch strategisch engere Kooperationen zwischen Gleichstellungsstellen und Migrationsberatungsstellen sowie Antidiskriminierungsstellen hilfreich.

In immer mehr Einrichtungen werden zudem interkulturelle und Diversity-Schulungen durchgeführt. Sie sind oft ein hilfreicher Schritt, reichen in der Regel aber nicht aus. Ziel sollte sein, dass Einrichtungen selbst überprüfen, ob sie z. B. diskriminierende Praxen im organisationalen Handeln identifizieren können, die sie dann konstruktiv zu lösen vermögen. Modelle dafür, die etwa im Rahmen von Strategien von Inklusion, Diversity Management und Gender Mainstreaming entwickelt wurden, gibt es reichlich. Sie müssten m. E. jedoch konsequenter und flächendeckender umgesetzt und mit Antidiskriminierungsstrategien verknüpft werden.

Anmerkungen

[1] Vgl. hierzu z. B. Pinn/Wehner (1995), Huhnke (1996), Farrokhzad (2006).

[2] Eine ganze Reihe von qualitativen Studien, die in den letzten Jahren insbesondere zu qualifizierten Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund entstanden sind, weisen auf solche Stereotype, aber auch auf andere Barrieren im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt hin. Dazu gehören neben einem Forschungsprojekt der Verfasserin (Farrokhzad 2007) ähnlich gelagerte Arbeiten, die sich mit qualifizierten Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigten. In diesen Studien von Weber (1999, 2003) Ofner (2003), Agha (1997), Guitérrez Rodríguez (1999) und Hummrich (2002) ging es in der Regel entweder um qualifiziert betrieblich oder anderweitig ausgebildete und/oder studierte Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund aus verschiedenen Herkunftsgruppen – mit Ausnahme von Martina Weber, die sich mit der Situation türkischer Schülerinnen in der gymnasialen Oberstufe beschäftigte. Tepecik (2011) beschäftigte sich mit bildungserfolgreichen türkischen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund, Behrensen und Westphal (2009) legten eine Studie zu beruflich erfolgreichen Frauen mit Migrationshintergrund vor. Kustor-Hüttl (2011) beschäftigte sich mit weiblichen Strategien der Resilienz bei bildungserfolgreichen Migrantinnen und Bülbül-Emanet (2015) hat sich mit der Lebensweltgestaltung junger Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in der dritten Generation auseinandergesetzt. Weiterhin hat sich der Sammelband von Nohl/Schittenhelm u. a. (2010) mit hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten beschäftigt so wie die Studie vom BMBF (2012) zu hochqualifizierten Migrantinnen in Naturwissenschaft und Technik. Diese Studien werden im Laufe des Beitrags als Erkenntnisquelle immer wieder herangezogen.

[3] Vgl. exemplarisch hierzu die Literatur aus Fußnote 2, die Bestandteil einer Sekundäranalyse zum Thema des Beitrags ist und an verschiedenen Stellen des Textes herangezogen wird.

[4] Quelle: eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt (2013).

[5] Von den Jugendlichen mit deutschem Pass besuchten im Schuljahr 2012/2013 rund 9,5 % eine Hauptschule, 19 % eine Realschule, 43,6 % ein Gymnasium und 11,5 % eine integrierte Gesamtschule. Rund 6 % der Schülerinnen und Schüler besuchten Förderschulen und 0,9 % besuchten Abendschulen und Kollegs. Quelle: eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt (2013).

[6] Zur Benachteiligung der Migrantenkinder und -jugendlichen im deutschen Schulsystem in Auseinandersetzung mit den PISA-Studien vgl. Auernheimer (2006).

[7] Quelle: eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt (2012).

[8] Beispielsweise gehörten zu den Flüchtlingen linke und liberale Studierende, welche nach der Schließung der Universitäten das Land verließen, sowie ehemalige Funktionäre des Schah-Regimes (vgl. Hashemi, Adineh 1998). Weitere Informationen zu Wanderungsmotiven und der Zusammensetzung der Bevölkerungsgruppe aus dem Iran in Deutschland vgl. Agha (1997), Schröder, Schuckar, Adineh (1991) und Ghaseminia (1996).

[9] Seit 1968 überstieg die Zahl derjenigen, die aus ländlichen Gebieten stammten, die derjenigen, welche aus städtischen Gebieten kamen (Vortrag Prof. Gitmez, METU Ankara, vom 30.10.2001). Beispiel Türkei: Während in der Anfangszeit der Arbeitsmigration aus der Türkei vornehmlich qualifizierte MigrantInnen genommen wurden, sank ihre Zahl bei der zweiten, weitaus größeren Arbeitsmigrationswelle 1968–1973 (Vortrag von Karin Hunn vom 30.10.2002). Nermin Abadan-Unat (1985) stellt zudem fest, dass von den türkischen Arbeitsmigrant/innen 70 % der Männer und 61 % der Frauen lediglich einen Grundschulabschluss hatten. 21 % der Männer und 38 % der Frauen hatten eine weiterführende Ausbildung. 10 % der Männer und 7 % der Frauen hatten keinen Schulabschluss. Damit waren die Frauen im Durchschnitt etwas besser qualifiziert als die Männer (Abadan-Unat 1985, S. 210).

[10] Allerdings muss berücksichtigt werden, dass verschiedene Herkunftsgruppen statistisch gesehen unterschiedlich davon betroffen sind (vgl. dazu Farrokhzad 2007) und dies tendenziell wiederum die starke soziale Selektivität des Schulsystems bestätigt.

[11] Es muss allerdings erwähnt werden, dass sich neueren Studien zufolge (z. B. Westphal 2009, Tepecik 2011) die Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund, die ihre gesamte Schullaufbahn in Deutschland absolvieren, und „geradlinige" Bildungsverläufe mittlerweile mehren. Eine deutliche Angleichung

ihrer Situation an die deutschen Schülerinnen ist jedoch in der Gesamtschau weiterhin nicht erkennbar.

[12] So zieht die Mehrheit der interviewten Lehrkräfte, unabhängig von den Leistungen ihrer Schüler/innen mit Migrationshintergrund, zur Bewertung eines „ersten Eindrucks" die Familienverhältnisse heran, die gezielt erkundet werden. Dabei gelten in ihren Prognosen zur Leistungsbewertung der Kinder Migrationsfamilien oft per se als besonders risikobehaftet, da z. B. generelle Sprachverständnisschwierigkeiten vorlägen, die Kinder nicht angemessen unterstützt werden könnten, aufgrund der „kulturellen Rollenzuschreibung" (Krämer 2008, S. 285) die Kinder nur schwer in das deutsche Schulsystem integriert werden könnten und/oder (qua Migrationshintergrund) von einem größeren Risiko für Verhaltensstörungen bei den Kindern ausgegangen wird.

[13] Hierbei muss bedacht werden, dass dieser Zahl ein sehr weites Verständnis von „Migrationshintergrund" zugrunde liegt. In 2009 betrug die Zahl der Studierenden mit Migrationshintergrund (ohne Bildungsausländer/innen) noch nur 11 %. (BMBF 2009). Da der Migrationsintergrund zunehmend unterschiedlich definiert wird, ist die Vergleichbarkeit der Daten immer stärker beeinträchtigt.

[14] Bei den nichtdeutschen Studierenden ist noch zusätzlich zu berücksichtigen, dass sie aus sog. Bildungsinländer/innen und Bildungsausländer/innen bestehen und damit unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen mitbringen. Die Bildungsinländer/innen haben in der Bundesrepublik ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben, während die Bildungsausländer/innen diese in einem anderen Land erworben haben. Von den nichtdeutschen Studierenden sind derzeit 34,5 % Bildungsinländer/innen (BMBF 2005 S. 454). Der Anteil der Bildungsinländer/innen aus Arbeiterfamilien ist höher als bei den anderen nichtdeutschen Studierenden. Und die Nationalitätenanteile an den Bildungsinländer/innen sind sehr unterschiedlich. So haben beispielsweise im Jahrgang 1999/2000 80 % der türkischen Studierenden ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben. Bei den griechischen Studierenden waren es 54 %, bei den iranischen Studierenden 50 % (Karakasoglu-Aydin/Neumann 2001, S. 63).

[15] Vgl. hierzu die in Fußnote 2 angegebenen Studien.

[16] Vgl. hierzu ausführlicher Granato 2004.

[17] Vgl. hierzu die Arbeiten in Fußnote 2.

[18] Das bedeutet nicht, dass solche Stereotype zum Teil nicht auch auf die Realität zutreffen können, denn natürlich sind die Einstellungen und Orientierungen in Migrantenfamilien genauso heterogen wie in Familien ohne Migrationshintergrund. Die Sinus-Milieu-Studie (2008) zeigte jedoch, dass sehr traditionalistisch orientierte Familien eine Minderheit sind und die genannten Klischees für die Mehrheit der Migrantenfamilien nicht zutreffen (Sinus Sociovision 2008).

[19] Vgl. hierzu auch Bülbül-Emanet (2015).

[20] Vgl. hierzu auch Farrokhzad/Ottersbach/Tunç/Meuer-Willuweit (2010) zu Geschlechterarrangements im intergenerativen und interkulturellen Vergleich.

[21] Vgl. exemplarisch Weiß (2010), Farrokhzad (2007), Agha (1997). Vgl. außerdem eine aktuelle Studie von Scherr (2014) zu Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt.

[22] Weitere Beispiele hierzu vgl. Jungwirth (2012, S. 18) und Behrensen/Westphal (2009, S. 35).

[23] Zu Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund von Sprache vgl. auch Jungwirth (2012) und Grigoleit (2012).

[24] Beispiele hierzu vgl. auch Farrokhzad (2007).

[25] Eine Fülle von unterschiedlichen (aber auch immer wiederkehrenden) Handlungsstrategien im Umgang mit Diskriminierungen und „gläsernen Decken" finden sich in den unter Fußnote 2 genannten qualitativen Studien.

[26] Vgl. hierzu die Projektkurzbeschreibung unter www.katho-nrw.de/muenster/forschung-entwicklung/hasenjuergen-brigitte-transkulturelles-und-interreligioeses-lernhaus-der-frauen/. Die Ergebnisse dieses Projekts wurden veröffentlicht in Genenger-Stricker/Hasenjürgen/Schmidt-Koddenberg (2009).

[27] Vgl. hierzu www.gender-kirche-gelsenkirchen.de/de/integration-arbeit/emilia/.

Literaturverzeichnis

- Abadan-Unat, Nermin (1993). Die Auswirkungen der internationalen Arbeitsemigration auf die Rolle der Frau am Beispiel der Türkei. In: Abadan-Unat, Nermin (Hg.): Die Frau in der türkischen Gesellschaft. Frankfurt a. M., S. 201 – 239
- Agha, Tahereh (1997): Lebensentwürfe im Exil. Biographische Verarbeitung der Fluchtmigration iranischer Frauen in Deutschland. Frankfurt a. M.
- Auernheimer, Georg (Hg.) (2006): Schieflagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder. 2. Auflage, Opladen
- Behrensen, Birgit/Westphal, Manuela (2009): Beruflich erfolgreiche Migrantinnen. Rekonstruktion ihrer Wege und Handlungsstrategien. Expertise im Rahmen des Nationalen Integrationsplans im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). IMIS Beiträge Heft 35/2009. Osnabrück: Institut für Migrationsforschung
- Beicht, Ursula (2011): Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. BIBB-Report 16/11. Internetquelle: www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBBreport_16_11_final_de.pdf, Abruf am 29.01.2015
- Bleicher-Rejditsch, Irene/Härtel, Andrea/Bahr, Rebecca/Zalucki, Michaela (2014): Erfahrungen internationaler Studierender und Studierender mit „Migrationshintergrund" an der THM. Gießen: Technische Hochschule Mittelhessen. Internetquelle: www.thm.de/promi/images/THM_ProMi-Ergebnisbericht_Studbefrag102014.pdf, Abruf am 29.01.2015
- Boos-Nünning, Ursula/Otyakmaz, Berrin Özlem (2000): Multikultiviert oder doppelt benachteiligt? Die Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen aus Arbeitsmigrationsfamilien in Nordrhein-Westfalen. Expertise zum 7. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen
- Bülbül-Emanet, Sevnur (2015): Lebensweltgestaltung junger Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in der dritten Generation. Wiesbaden
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Internetquelle: www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Datenreport_2014.pdf, Abruf am 07.02.2015
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2001): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2000. Berlin
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2006): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. Berlin. Internetquelle: www.sozialerhebung.de/download/18/Soz18_Hauptbericht_internet.pdf, Abruf am 07.02.2015
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2009): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. Berlin
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2012): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2012. Berlin. Internetquelle: www.sozialerhebung.de/download/20/soz20_hauptbericht_gesamt.pdf, Abruf am 07.02.2015
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2012): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Wissenschaft und Technik. Bonn/Berlin: BMBF
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2014): 10. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland (Oktober 2014). Internetquelle:www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2014-10-29-Lagebericht-lang.pdf?__blob=publicationFile&v=3, Abruf am 07.02.2015
- Farrokhzad, Schahrzad (2006): Über Exotinnen, Unterdrückte und Fundamentalistinnen. Zur Konstruktion der „fremden Frau" in den Medien. In: Butterwegge, Christoph/Hentges, Gudrun (Hg.): Massenmedien, Migration und Integration. Wiesbaden, S. 53 – 84
- Farrokhzad, Schahrzad (2007): „Ich versuche immer, das Beste daraus zu machen." – Akademikerinnen mit Migrationshintergrund: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und biographische Erfahrungen. Berlin
- Farrokhzad, Schahrzad/Ottersbach, Markus/Tunc, Michael/Meuer-Willuweit, Anne (2010a): Verschieden – Gleich – Anders? Geschlechterarrangements im intergenerativen und interkulturellen Vergleich. Wiesbaden
- Genenger-Stricker, Marianne/Hasenjürgen, Brigitte/Schmidt-Koddenberg, Angelika (Hg.) (2009): Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen. Opladen

- Gitmez, Ali (2001): Turkish Workers Discovering Europe. The Beginning Years. o. O. (Vortragsmanuskript)
- Granato, Mona (2004): Feminisierung der Migration – Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration. Bonn (in Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn erhältlich)
- Grigoleit, Grit (2012): „In Deutschland muss man sich seine Position noch erkämpfen" – Hochqualifizierte Migrantinnen in Unternehmen im Technologiesektor. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Wissenschaft und Technik. Bonn/Berlin, S. 25–33
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (1999): Intellektuelle Migrantinnen. Subjektivitäten im Zeitalter der Globalisierung. Opladen
- Hansen, Niki von (2010): Zum Verlauf der Statuspassage hochqualifizierter BildungsausländerInnen mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang in den deutschen Arbeitsmarkt. In: Nohl, Arndt-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden, S. 138–152
- Hashemi, Kazem/Adineh, Javad (1998): Verfolgung durch den Gottesstaat. Menschen und ihre Rechte im Iran – Iranische Flüchtlinge in Deutschland. Frankfurt a. M.
- Heitmeyer, Wilhelm (Hg.) (2011): Deutsche Zustände, Folge 10, Frankfurt a. M.
- Holzkamp, Klaus (1983): Grundlegung der Psychologie. Frankfurt a. M./New York
- Huhnke, Brigitta (1996): Männerphantasien über die „fremde" Frau oder: Wie Macht- und Medieneliten patriarchalische Innenwelten produzieren. In: Röben, Bärbel/Wilß, Cornelia (Hg.): Verwaschen und verschwommen: fremde Frauenwelten in den Medien. Frankfurt a. M.
- Hummrich, Merle (2002): Bildungserfolg und Migration. Opladen
- Jungwirth, Ingrid (2012): Geographische Mobilität und beschränkte Möglichkeiten – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Wissenschaft und Technik. Bonn/Berlin, S. 15–24
- Kalpaka, Annita (2013): „Wir behandeln alle gleich" – Zwischen Gleichheitsanspruch und Diskriminierungswirklichkeit. Vortrag im Rahmen der Tagung der AG Interkulturelle Soziale Arbeit mit dem Titel „Diskriminierender Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund an Hochschulen" am 09./10.04.2013 in Hamburg
- Krämer, Angelika (2008): Lehrerurteile – Schülerbeurteilungen. Ergebnisse einer Lehrerbefragung an Grundschulen. In: Rosen, Lisa/Farrokhzad, Schahrzad (Hg.): Macht – Kultur – Bildung. Festschrift für Georg Auernheimer. Münster, S. 279–290
- Kustor-Hüttl, Beatrice (2011): Weibliche Strategien der Resilienz. Bildungserfolg in der Migration. Frankfurt a. M.
- Mattes, Monika (1999): Zum Verhältnis von Migration und Geschlecht. Anwerbung und Beschäftigung von „Gastarbeiterinnen" in der Bundesrepublik 1960 bis 1973. In: Motte, Jan/Ohliger, Rainer u. a. (Hg.): 50 Jahre Bundesrepublik – 50 Jahre Einwanderung. Nachkriegsgeschichte als Migrationsgeschichte. Frankfurt a. M., S. 285–309
- Ofner, Ulrike Selma (2003): Akademikerinnen türkischer Herkunft. Berlin
- Otyakmaz, Berin Özlem (1995): Auf allen Stühlen: Das Selbstverständnis junger türkischer Migrantinnen in Deutschland. Köln
- Pinn Irmgard/Wehner, Marlies (1995): EuroPhantasien. Die islamische Frau aus westlicher Sicht. Duisburg
- Radtke, Frank-Olaf/Gomolla, Mechthild (2002): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen
- Rommelspacher, Birgit (2002): Anerkennung und Ausgrenzung. Deutschland als multikulturelle Gesellschaft. Frankfurt a. M.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Berlin
- Scherr, Albert (2014): Betriebliche Diskriminierung. Warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt? WISO direkt, Januar 2014, Internetquelle: http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10470.pdf, Abruf am 28.01.2015

- Schittenhelm, Karin (2010): Statuspassagen in akademischen Laufbahnen der 2. Generation. In: Nohl, Arndt-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden, S. 39 – 51
- Schittenhelm, Karin/Hatzidimitriadou, Eleni (2010): Hochqualifizierte der zweiten Generation in Deutschland und Großbritannien. In: Nohl, Arndt-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden, S. 301 – 314
- Schröder, Günter/Schuckar, Monika/Adineh, Djavad (1994). Die iranische Gemeinschaft in Deutschland. In: Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung (Hg.): Ethnische Minderheiten in Deutschland. Berlin, S. 1 – 48
- Schulze Alexander/Unger, Rainer/Hradil Stefan (2008): Bildungschancen und Lernbedingungen an Wiesbadener Grundschulen am Übergang zur Sekundarstufe I. Projekt- und Ergebnisbericht zur Vollerhebung der GrundschülerInnen der 4. Klasse im Schuljahr 2006/07. Herausgegeben von: Projektgruppe Sozialbericht zur Bildungsbeteiligung, Amt für Soziale Arbeit, Abteilung Grundsatz und Planung, Landeshauptstadt Wiesbaden
- Sinus Sociovision (2008): Zentrale Ergebnisse der Sinus-Studie über Migranten-Milieus in Deutschland. Heidelberg, 09.12.2008: Sinus Sociovision. (Ergebniszusammenfassung). Internetquelle: www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus_Zentrale_Ergebnisse_09122008.pdf, Abruf am 10.02.2015
- Statistisches Bundesamt (2001): Tabelle (aus Fachserie 11, Reihe 4.1). Ausländische Studenten nach Herkunftsland und Fächergruppe des 1. Studienfachs. Alle Länder insgesamt (ohne Deutschland). Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2005): Tabelle (aus Fachserie 11, Reihe 4.1). Deutsche und ausländische Studierende in den Wintersemestern 1985/86 bis 2004/2005 nach Hochschularten. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2012): Fachserie 11, 2011/2012, Tabelle „Ausländische Schüler/innen nach Schularten und Staatsangehörigkeit, Deutschland". Wiesbaden (Sonderauswertung, angefordert über www.destatis.de)
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden (2013): Fachserie 11, Reihe 1 2012/13, Tabelle 3.2. „Schüler/innen (Deutsche/Ausländer) nach Schularten". Wiesbaden, S. 47. Internetquelle: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/AllgemeinbildendeSchulen2110100137004.pdf?__blob=publicationFile, Abruf am 10.02.2015
- Tepecik, Ebru (2011): Bildungserfolge mit Migrationshintergrund. Biographien bildungserfolgreicher MigrantInnen türkischer Herkunft. Wiesbaden
- Topcu, Canan (2009): Deutschland ist meine Heimat, sofern man es meine Heimat sein lässt. In: Lange, Dirk/Polat, Ayca (Hg.): Unsere Wirklichkeit ist anders. Migration und Alltag. Bonn, S. 19 – 29
- Weber, Martina (1999): Zuschreibungen gegenüber Mädchen aus eingewanderten türkischen Familien in der gymnasialen Oberstufe. In: Gieseke, Heide, Kuhs, Katharina (Hg.): Frauen und Mädchen in der Migration. Lebenshintergründe und Lebensbewältigung. Frankfurt a. M., S. 45 – 72
- Weber, Martina (2003): Heterogenität im Schulalltag. Konstruktion ethnischer und geschlechtlicher Unterschiede. Opladen
- Weiß, Anja (2010): Die Erfahrungen rechtlicher Exklusion. Hochqualifizierte MigrantInnen und das Ausländerrecht. In: Nohl, Arndt-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden, S. 123 – 137
- Westphal, Manuela (1996): Arbeitsmigrantinnen im Spiegel westdeutscher Frauenbilder. In: beiträge zur feministischen theorie und praxis, Heft 42, S. 17 – 28

GENDERWISSEN IN STRAFVOLLZUG UND RESOZIALISIERUNG. BLICK AUF DIE KLIENTEL – AUS GESCHLECHTERPERSPEKTIVE

Sarah Blumenroth und Notker Schneider

Männer bevölkern die Gefängnisse, Frauen die Psychiatrie

Dass Männer in Haft genommen und Frauen in die Psychiatrie eingewiesen werden, ist der typische Eindruck, der entsteht, wenn wir geschlechtsdifferenzierend darauf schauen, wie die gesellschaftlichen Sanktionsinstanzen auf abweichendes, möglicherweise delinquentes Verhalten reagieren. Gefängnis und Psychiatrie sind *die* beiden auf äußerem Zwang basierenden „totalen Institutionen", mit deren Hilfe Devianz, Abweichung verwaltet wird (vgl. Goffman 1973; der Begriff erstmals beim (Gefängnis-)Architekten Baltard 1829).

Der Gemeinplatz von *den* Männern in den Gefängnissen und *den* Frauen in den psychiatrischen Anstalten ist in einer bestimmten Hinsicht zutreffend, in einer anderen aber nicht. Empirisch zutreffend ist zunächst, dass die Justizvollzugsanstalten in Deutschland ca. 95 % männliche und nur ca. 5 % weibliche Inhaftierte beherbergen; eine Rate, die auch über lange Zeiträume und im internationalen Vergleich sehr stabil ist (vgl. Zolondek 2007, S. 94; vgl. auch Statistisches Bundesamt: „Justizvollzug"). Es ist nun aber nicht so – und das könnte der Gemeinplatz suggerieren –, dass das Verhältnis in den psychiatrischen Krankenhäusern umgekehrt wäre, denn auch in den Psychiatrien sind die Männer in – freilich nur knapper – Überzahl. Empirisch zutreffend ist die Formel insgesamt dann, wenn sie feststellt, dass das gesellschaftliche Sanktionssystem auf Devianz geschlechtsdifferenzierend antwortet, und zwar in dem einen Fall kriminalisierend, in dem anderen aber pathologisierend. Hierzu wären weitere Untersuchungen, auch vergleichender Art, sehr wünschenswert.

Da die Geschlechterdifferenz für die Gefängnisse jedoch eklatant ist und für die Realität des Strafvollzugs eine wesentliche Rolle spielt, stellt sich analytisch zunächst die Frage nach Gründen bzw. nach Erklärungen; konstruktiv wird sodann zu fragen sein, welche Handlungskonsequenzen sich daraus für die Soziale Arbeit ergeben.

Für die Soziale Arbeit ist das Feld des Strafvollzugs und der Resozialisierung einerseits besonders interessant, andererseits besonders herausfordernd: Bei der Klientel handelt es sich auf einer ersten Ebene natürlich durchweg und einheitlich um Inhaftierte, Verurteilte, Täterinnen und Täter; aber unter dieser Oberfläche liegt eine Substruktur, die auf andere Problemlagen und andere Felder Sozialer Arbeit verweist: Denn allen haupt- und neben- oder ehrenamtlich in Strafvollzug und Resozialisierung Tätigen begegnen in den inhaftierten Personen jederzeit nicht nur Häftlinge, sondern zugleich Menschen mit Suchtproblematiken, mit Missbrauchserfahrungen, mit Geschichten von Arbeitslosigkeit und Obdachlosigkeit, mit gescheiterten Bildungsbiografien, erheblichen Beziehungsproblematiken, sozialen Exklusionserfahrungen; daneben gibt es individuelle Bedingtheiten, die keineswegs notwendig mit Delinquenz zusammenhängen, im Falle von Delinquenz jedoch besondere Bedeutung gewinnen, wie Flucht- und Migrationshintergründe, körperliche oder mentale Einschränkungen und nicht zuletzt die Geschlechtszugehörigkeit.

Solche kumulativen Effekte kennen wir in Forschung und Praxis von der *Intersektionalitätsforschung.* Bedeutsam ist dabei für das Arbeitsfeld, dass die dort Tätigen sich gewahr sind, dass sich im Individuum nicht eine einzige Thematik findet – eine „Differenzlinie", wie es in dem genannten Konzept heißen würde –, sondern sich viele Thematiken treffen, die nicht bloß additiv zu betrachten sind, sondern sich in der jeweiligen Konstellation möglicherweise verstärken und interaktiv verändern, sodass es geradezu zu einer „intersektionellen Identität" kommt (vgl. Lück/Arapi 2008).

Geschlechtsdifferente Deliktstruktur

Der plakativen Beobachtung, dass Männer im Gefängnis, Frauen aber in der Psychiatrie zu finden sind, mehr aber noch dem statistischen Befund, demzufolge die Gefängnisse ganz wesentlich eine Männerwelt sind, entspricht grob eine geschlechtstypische Deliktstruktur; „grob", weil sich hier durchaus Änderungen zeigen, die Struktur ist in Bewegung, zeigt jedoch nach wie vor ein eindeutiges Profil.

Geschlechtsrollentypisch wird – etwas vereinfachend – die Welt der Mädchen und Frauen als das „Innen" und jene der Jungen und der Männer als das „Außen" verortet; und zwar gilt das sowohl individuell als auch sozial.

Die Welt der Frauen, auf die diese bereits als Mädchen zugerichtet werden, ist das eigene, personale „Innen", die Sphäre der Gefühle, Empfindungen und Gedanken, des inneren Erlebens und des Austauschs darüber; ebenso das soziale „Innen", d. h. der soziale Raum der Familie, in dem entsprechend und angemessen persönlich, emotional, fürsorglich, kooperativ, nach eher diffusen Regeln und bindungs- und beziehungsorientiert agiert wird. Umgekehrt werden die Männer für das „Außen" sozialisiert, eine Welt, die von Konkurrenz und klaren Regeln bestimmt wird, in der es um Durchsetzung und Selbstbehauptung geht, und in der die Offenlegung der eigenen inneren Verfasstheit eher hinderlich ist und verletzbar macht.

Diese sehr vorläufige geschlechtsrollentypische Differenzierung zeigt sich auch bei den Delikten: Körperverletzung, Raub, Sachbeschädigung, schwere Wirtschaftskriminalität, Randale, Bandenkriminalität finden wir vorwiegend bei den Delinquenten männlichen Geschlechts, also lauter aggressiv-gewalttätige Akte gegen Andere, die strafbewährt sind und ins Gefängnis bringen. Bei den Frauen hingegen überwiegen Delikte, die sich im Nahraum abspielen, z. B. in der Familie, etwa den eigenen Kindern gegenüber, oder Delikte gegenüber anvertrauten Personen, z. B. im pflegerischen Bereich (Kinder-, Kranken- und Altenpflege), dann auch Ladendiebstahl und Betrug. Daneben aber finden sich eben auch jene devianten Formen, die eher in die Psychiatrie führen, bei denen nicht das Strafgesetzbuch, sondern das PsychKG zum Zuge kommt, da die Aktionen oftmals autoaggressiv, aber nicht unbedingt gemeingefährlich sind.

Wird deviantes Verhalten als Versuch der Lösung persönlicher oder sozialer Krisen gedeutet, so wird man im Krisenbewältigungsverhalten geschlechtsspezifische Züge erkennen, indem im einen Falle eher heteroaggressiv und externalisierend agiert und das Verhalten so als „sozial schädlich" wahrgenommen und entsprechend beantwortet wird, während im anderen Falle eher autoaggressiv und internalisierend agiert wird und so vorwiegend die selbstschädigenden Momente wahrgenommen werden.

Kriminalitätstheorien und Geschlecht

Wenn der Versuch unternommen wird, einen erklärenden Zusammenhang zwischen der geringen Inhaftierungsquote von Frauen im Vergleich zu Männern herzustellen, so sind verschiedene Hypothesen denkbar, die im Einzelnen zu prüfen wären.

So wird zum Beispiel vermutet, um ohne systematische Stringenz nur einige Hypothesen zu benennen, dass Frauen in den Haftanstalten deshalb seltener anzutreffen sind, weil sie

- aufgrund ihrer biologischen und evolutionären Ausstattung insgesamt „friedlicher" veranlagt seien und/oder infolge ihrer familienstabilisierenden Verantwortung eher systembewahrend agierten und folglich eher nicht deviant in Erscheinung träten,
- von (überwiegend) männlichen Richtern eher milder be- und verurteilt würden, zumal wenn die Gerichte die familienrelevanten Konsequenzen der Verurteilung einer Frau (und Mutter) in Betracht ziehen,
- im Falle geschlechterrelevanter Delikte wie der Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung, wie sie die §§ 174–184 StGB behandeln (außer § 183, der interessanterweise nur Männer strafrechtlich bedroht), einer geringeren Anzeigedrohung unterliegen.

Diese Hypothesen mischen jeweils Zutreffendes mit Zweifelhaftem:

- Die geringere Devianz von Frauen ist unzweifelhaft, ihre Begründung hat aber weniger mit den biologischen oder evolutionären Voraussetzungen als mit der begrifflichen Konstruktion von Devianz zu tun – dazu im Folgenden mehr;
- tatsächlich – auch dazu mehr – zeigt sich bei den Verurteilungen v. a. im Zusammenhang mit Eigentums- und Wirtschaftsdelikten aus den genannten Gründen eine größere Bereitschaft zu Bewährungsstrafen (die im mehrfachen Wiederholungsfalle durch den Bewährungswiderruf jedoch zu besonders harten Freiheitsstrafen führen), im Falle von Delikten jedoch, die den Rollenerwartungen widersprechen, überdurchschnittlich harte Strafen.

Es wäre nun eigentlich erforderlich, die geschlechtstypischen Sozialisationsformen zu betrachten, um deren Korrelation mit bestimmten Deliktgruppen zu zeigen. Da das hier nicht möglich ist, sollen stattdessen einige der dominierenden Kriminalitätstheorien geschlechtsreflexiv betrachtet werden, nämlich

- die Anomietheorie,
- die Subkulturtheorie und
- die Neutralisierungstheorie.

Anomietheorie

Der Begriff der *Anomie* wurde bereits von Émile Durkheim als analytisches Instrument zur Erklärung von gesellschaftlicher Desintegration in die soziologische Theorie eingebracht (vgl. Durkheim 1973 [1897], 1999) und von Robert K. Merton in der Kriminologie etabliert (vgl. Merton 1949, 1974).

Dieser theoretische Ansatz geht davon aus, dass eine soziale Ordnung in einem bestimmten – sich wandelnden – Zusammenhang von gesellschaftlichen Zielen, Normen und Mitteln besteht. Die Ziele sind kulturell und sozial erwünschte Werte, wie Wohlstand, Bildung etc., und die Normen schreiben die Wege vor, die die Menschen zur Realisierung dieser Ziele beschreiten dürfen, also z. B. Fleiß, Kreativität, Lernfreude etc. Neben dieser kulturellen Struktur – Zielen und Normen – gibt es jedoch die soziale Struktur, die beschreibt, wie der Zugang zu den erforderlichen Mitteln verteilt ist. Als Anomie wird die Situation der Dissoziation zwischen den kulturellen Zielen und dem Zugang bestimmter sozialer Schichten zu den erforderlichen Mitteln beschrieben. Auf diese Dissoziation gibt es unterschiedliche Reaktionsmuster (bis hin zum „anomischen Suizid", Durkheim 1973 [1897]), von denen hier v. a. jenes interessiert, das Merton „Innovation" genannt hat, nämlich den Gebrauch kulturell missbilligter – „neuer" – Mittel zur Erreichung kulturell gebilligter Ziele. Sobald kulturelle Struktur (gesellschaftlich geteilte Ziele) und soziale Struktur (gesellschaftlich bereitgestellte Mittel) in einen Widerspruch zueinander geraten, so werde auf das Individuum ein Druck („strain") zu abweichendem Verhalten ausgeübt.

Für die amerikanische Gesellschaft der 1930er Jahre stellt Merton treffend fest, dass ihre Haupttugend – das Streben nach (ökonomischem) Erfolg – zugleich auch ihr Hauptübel – abweichendes Verhalten – verursache, da die legitimen Mittel zur Erreichung dieses Erfolgs nur wenigen Gesellschaftsmitgliedern zur Verfügung stünden. Gespräche mit Inhaftierten weisen immer wieder eine vergleichbare Argumentationsstruktur auf, wenn das eigene delinquente Verhalten damit erklärt wird, dass die Erreichung sehr bürgerlicher Ziele (Versorgung der Familie) nur mit sehr unbürgerlichen Mitteln (kriminellen Handlungen) möglich schien. Strukturell betrachtet kann die anomische Innovation durchaus als Adaptionsversuch interpretiert werden.

Geschlechtsreflexiv stellen wir fest, dass Mädchen und Frauen entsprechend ihrem Rollenstereotyp weniger Möglichkeiten haben, sich zur Erreichung ihrer Ziele illegitimer oder illegaler Mittel und Methoden zu bedienen. Obwohl sich hier Grenzverschiebungen abzeichnen, haben Mädchen und Frauen qua Sozialisation und sozialer Kontrolle geringere sozialräumliche Entfaltungsmöglichkeiten und agieren eher in der Privatsphäre als im öffentlichen Raum. Umgekehrt agieren Jungen und Männer schon traditionell ganz selbstverständlich im öffentlichen Raum, geraten auf diese Weise aber auch viel eher in kriminogene

Risikobereiche und verfügen in höherem Maße über illegitime Mittel der Zielerreichung; dass die Wahrscheinlichkeit krimineller Handlungen von der Verfügbarkeit über illegitime Mittel abhängt, besagt eine der Weiterentwicklungen der klassischen Anomietheorie, die so an die Subkulturtheorien anschließt: *Gelegenheit macht Diebe* (vgl. Cloward/Ohlin 1960).

Eine andere gegenwärtige Weiterentwicklung dieser Theorie ist die sogenannte *General Strain Theory* von Robert Agnew, die neben die von Merton beschriebene Ziel-Mittel-Diskrepanz verschiedene definierte Typen sozialer Belastung oder sozialen Drucks („strain") auf der Ebene individueller Akteur_innen stellt (vgl. Agnew 1992). Im Hinblick auf die geschlechtsreflexive Betrachtung scheint dabei vor allem der erste Belastungstyp interessant, der sich auf die Wahrnehmung der Unmöglichkeit, positiv besetzte Ziele zu erreichen, bezieht. Wird die geschilderte traditionelle Innen-Außen-Dichotomie berücksichtigt, so werden strukturell diejenigen stärker frustriert und damit stärkerem Druck ausgesetzt, die „Außenziele" anstreben, wie sozialen Status, Wohlstand, soziale Anerkennung etc. Die „Innenziele" – Familie, Freundschaften, ein behagliches Heim – lassen sich dagegen auch unter widrigen Umständen entweder besser erreichen oder besser der gegebenen Situation anpassen. Der Theorie zufolge begünstigt die im Scheitern erlebte Verärgerung und Enttäuschung die Bereitschaft zu kriminellen Handlungen; so steht dieses Modell in einer gewissen Nähe zur – heute umstrittenen und weiter entwickelten – psychologischen Frustrations-Aggressions-Hypothese (vgl. Dollard et al. 1939).

Subkulturtheorie

Dieser soziologische, dabei lerntheoretisch orientierte Ansatz nimmt in bestimmter Weise die Kriminalität und das kriminelle Milieu in besonderem Maße ernst: Entwickelt wurde sie von Edwin H. Sutherland (Sutherland 1924) und der Titel seiner grundlegenden Studie *„The Professional Thief"* (Sutherland 1937) weist darauf hin, dass Kriminalität nicht unbedingt als Abweichung und Scheitern gesehen werden muss, sondern auch als Einrichten in einer Neben-Kultur verstanden werden kann, als Erlernen einer Profession. Kriminelle können durchaus in das soziale Leben integriert sein, aber eben in ein anderes soziales Leben. Sie können eine professionelle Subkultur entwickeln, eine Berufskultur wie die anderer Berufe auch, innerhalb derer die subkulturell gebilligten Ziele auch erreicht werden können.

Das kann so weit gehen, dass regelrechte Gegenkulturen entwickelt werden. So erarbeitete Albert K. Cohen in den 1950er Jahren in den USA eine Subkulturtheorie, nach der abweichende Gruppen eigene Normen entwickeln, die sich bewusst von denen der weißen Mittelklasse absetzen:

> *„Das Kennzeichen der verwahrlosten Gruppenkultur – oder der Kultur der Bande – [...] ist die ausdrückliche und vollständige Ablehnung der Maßstäbe der Mittelklasse und die Bejahung ihres genauen Gegenteils." (Cohen 1961, S. 97)*

Die sub- oder, wie es vielleicht besser hieße, parakulturellen Gruppen entwickeln dabei durchaus eigene Werte- und Normensysteme und Sanktionstechniken, die sich oftmals prinzipiell gegen die gesellschaftlich gebilligten Normen wenden (vgl. Göppinger 1997, S. 125f.), aber – neutral betrachtet – keinen rechtsfreien Raum bilden.

Die Subkulturtheorie ist bis heute auf das Jugendalter fokussiert (vgl. z. B. Baacke 1972; Böhnisch/Winter 1993) und beschreibt von Anfang an die „männliche Clique" oder die „Gang", die sich dort v. a. delinquent entwickelt, wo sie im Sinne der Gruppenbestätigung, der Selbstidentifikation oder der Abgrenzung in aggressive Auseinandersetzungen mit anderen Gruppen gerät oder gemeinsam gezielt kriminelle Handlungen begeht.

Michael Meuser beschreibt diese Techniken unter dem Titel der „Spiele des Wettbewerbs":

> *„Die Spiele des Wettbewerbs haben eine große Bandbreite. Sie reichen vom verbalen Wettstreit bis zu gewalttätigen Formen. In diesen Spielen erfolgt die Konstruktion von Männlichkeit vor den und für die anderen Männer. Ein zentraler ‚Spieleinsatz' vor allem in den verbal ausgetragenen Wettbewerben*

ist die männliche Hegemonie in der heterosozialen Dimension. Im Wettbewerb der Männer untereinander hat die Behauptung männlicher Hegemonie gegenüber Frauen einen zentralen Stellenwert." (Meuser 2008, S. 5173; vgl. auch ders. 2006)

Auch in dieser Hinsicht sind Mädchen in der aktiven Rolle weit weniger betroffen, da sich die Rituale ihrer Selbstbestätigung in anderer, gesellschaftlich eher unauffälliger Weise vollziehen.

Dass es auch hier Bewegung gibt, ist bekannt, aber die in den Medien gelegentlich skandalierend herausgestellten Gewaltakte von Mädchengangs oder ein vor allem in den digitalen Medien herausgestellter offen aggressiver „Zickenkrieg" müssen als die Regel bestätigende Ausnahme angesehen werden und gewinnen überhaupt nur deshalb große Aufmerksamkeit, weil sie eben als unerhörte Ausnahme wahrgenommen werden. Kriminalitäts- und justizstatistisch spielen die weiblichen Subkulturen nach wie vor keine Rolle.

Neutralisierungstheorie

Dieser Ansatz wendet sich direkt gegen die Subkulturtheorie, die davon ausging, dass delinquente Jugendliche Gruppen bilden, in denen mit dem Gestus der Revolte deviante, abweichende Normen und Rituale gelten.

Hier wird nun vielmehr unterstellt, dass die allgemein akzeptierten Normen durchaus gelten, weshalb es gilt, das Paradox zu erklären, dass diese Normen zwar für gültig gehalten werden, dennoch aber gegen sie verstoßen wird (die Anomietheorie konnte das durch ihre Differenzierung von Normen und Mitteln erklären). Als *Neutralisierung* werden dabei die kognitiven Strategien zur Überwindung innerer Hemmungen gegenüber der Begehung von Straftaten interpretiert. Um eine Straftat trotz ihres Widerspruchs zu akzeptierten Normen zu ermöglichen (Neutralisation) und sie im Nachhinein zu rechtfertigen (Rationalisierung), müssen die Täter_innen unterschiedliche Neutralisierungstechniken ausbilden bzw. erlernen (vgl. Sykes/Matza 1957).

Sykes und Matza beschreiben fünf Neutralisierungstechniken, die hier nur kurz benannt seien:

Leugnung der Verantwortung (Denial of Responsibility)
Das delinquente Handeln wird auf Ursachen zurückgeführt, die von den Straftäter_innen nicht beeinflusst werden können. Folglich ist er oder sie für das Tun nicht verantwortlich und begründet es statt mit falschen eigenen Entscheidungen beispielsweise mit dem Einfluss falscher Freundinnen/Freunde oder dem Aufwachsen in einem ungünstigen Wohnumfeld.

Leugnung des Unrechts (Denial of Injury)
Das delinquente Verhalten wird zwar als normverletzend erkannt, aber nicht als unmoralisch gewertet. Die Täter_innen berufen sich darauf, dass weder großer Schaden angerichtet noch jemand konkret geschädigt wurde (etwa bei Verkehrsdelikten, Sachbeschädigung oder Versicherungsbetrug). Kriminologisch ist diese Strategie nicht nur deshalb von besonderer Bedeutung, weil sie bis weit in „bürgerliche" Kreise hinein verfolgt wird („Kavaliersdelikt"), sondern vor allem deshalb, weil sie das „Unrechtsbewusstsein" ausschaltet – neutralisiert –, das nach ständiger Rechtsprechung des BGH Voraussetzung der Strafbarkeit eines Verhaltens ist. In der Praxis von Vollzug und Resozialisierung bedingt diese Deutung eine geringe Einsicht in den kausalen Zusammenhang von Tat und Sanktion (wenn z. B. wiederholte Beförderungserschleichung – „Schwarzfahren" –, das konkret niemandem zu schaden scheint, zu einem Bewährungswiderruf und damit zu einer Freiheitsstrafe führt).

Abwertung des Opfers (Denial of Victim)
Täter_innen machen sich zu moralisch überlegenen Bestrafenden und folgen so einem gleichsam „höheren Recht". Die Verantwortung für die Tat wird zwar übernommen, aber sie wird nicht als Delikt interpretiert, indem das Tatopfer herabgewürdigt wird. Das Opfer wird zur/zum eigentlichen Übeltäter_in ernannt, zu einer minderwertigen Person, die genau diese Behandlung verdient habe (dies geschieht

häufig gegenüber weiblichen Opfern, die als „Schlampen" denunziert werden, auch gegenüber schwächeren Personen, die verbatim als „Opfer" stigmatisiert werden oder auch gegenüber Sexualstraftätern im Strafvollzug).

Verdammung der Verdammenden (Condemnation of the Condemners)
Der Delinquent/die Delinquentin verschiebt die Aufmerksamkeit von sich und seiner/ihrer Straftat auf diejenigen, die diese Tat verurteilen, und unterstellt ihnen verwerfliche Motive (wie etwa persönliche Abneigung gegen die Täterin/den Täter oder die Bevölkerungsgruppe, aus der diese_r stammt).

Berufung auf höhere Instanzen (Appeal to Higher Loyalties)
Die Straftäterin/der Straftäter beruft sich darauf, nicht aus Eigeninteresse gehandelt zu haben, sondern für die bedeutenden Belange einer wichtigen Gruppe (gilt auch für politisch motivierte Straftaten).

Die Neutralisierungstheorie scheint zunächst wenige Ansatzpunkte für eine genderperspektivische Deutung zu bieten. Betrachtet man jedoch Studien zur geschlechtsdifferenten Sozialisation, wie jene von Nancy M. Chodorow (vgl. Chodorow 1985), so beschreibt sie einen grundlegenden – psychosozial, nicht biologisch – begründeten Unterschied zwischen Frauen und Männern derart, dass Mädchen ihre Geschlechtsidentität wesentlich durch Erfahrungen der Identifikation und Bindung, Jungen hingegen durch Erfahrungen der Differenz und der Trennung entwickeln. Aus soziologischer Perspektive spricht Michael Meuser in diesem Zusammenhang von der „kompetitiv strukturierten Männlichkeit" (z. B. Meuser 2008, S. 5173).

Dem würde zumindest für die ersten drei Neutralisierungstechniken entsprechen, dass es sich jeweils um Akte der Abspaltung handelt, bei denen es regelmäßig darum geht, Distanz herzustellen. Von da aus könnte die Hypothese aufgestellt werden – die allerdings zunächst geprüft werden müsste –, dass es Mädchen und Frauen tendenziell schlechter gelingt, deviantes Handeln durch Neutralisierung zu legitimieren.

Ergebnisse des Blicks auf kriminologische Theorien

Ausgehend von der Frage, wie sich die deutlich unterschiedliche Beteiligung der Geschlechter an Delinquenz und Haft erklären lässt, wurden verschiedene, einschlägige kriminologische Theorien zur Erklärung bzw. zur Entstehung von Delinquenz betrachtet. Dabei hat sich gezeigt, dass diese kriminologischen Theorien unter geschlechtsreflexiver Betrachtung Antworten geben können, obwohl die Theorien selbst die Kategorie „Geschlecht" in der Regel gar nicht oder allenfalls unterreflektiert berücksichtigen. D. h., dass die Interpretation dieser Theorien unter einer Genderperspektive und in Verbindung mit Genderwissen einen zusätzlichen Nutzen auf der Erklärungsebene erzeugt.

So zeigt sich – und das mag zunächst paradox klingen –, dass es offenbar gerade die Sozialisation in die weibliche Geschlechtsrolle ist, die die Mädchen einerseits davor schützt, andererseits daran hindert, kriminell zu werden. Erinnert sei noch einmal an einige Aspekte, die im Lichte der Theorien deutlich wurden:

- Mädchen haben weniger Gelegenheit, sich im erweiterten Sozialraum zu entfalten, ihr „doing gender" vollzieht sich mehr im Privaten;
- die Ziele der Mädchen lassen sich besser den zur Verfügung stehenden Mitteln akkommodieren, zumal das Konkurrenz- und Wettkampfdenken nicht zum Rollenstereotyp gehört;
- die Rituale der Selbstbestätigung haben wenig destruktive Kraft und spielen sich eher nicht öffentlich ab;
- die distanzbildenden Techniken der Neutralisierung entsprechen nicht dem eher empathischen und beziehungsorientierten Rollenbild.

D. h., die rollenspezifischen gesellschaftlichen Hindernisse wirken gewissermaßen uninteressiert, sowohl diskriminierend, wenn es um gleichberechtigte Teilhabe z. B. im Hinblick auf Berufspositionen und Wirksamkeit im öffentlichen Raum geht, als aber auch kriminalpräventiv: Wer zu Hause bleibt oder bleiben muss, erlebt nicht viel und hat nicht viele Chancen, ist aber auch nicht sonderlich gefährdet, aktiv delinquent zu werden.

Bei den jungen Männern verhält es sich ganz ähnlich – nur eben umgekehrt: Es sind letztlich dieselben Kräfte und Eigenschaften, die erwünschten sozialen Erfolg und unerwünschte Devianz bewirken: Konkurrenzdenken, Durchsetzungswille, Erfolgsorientierung, ein gut Maß Egoismus und Skrupellosigkeit, das sind die Ingredienzien des Heldentums und der Karriere – sei es auf dem bürgerlichen, sei es auch auf dem nicht-bürgerlichen Weg. In Umkehrung des o. a. Satzes könnte man sagen: Wer das Haus verlässt und sich auf den Markt begibt, erlebt etwas und kann etwas erreichen – so oder so –, er kann zur Gefahr werden und begibt sich in Gefahr, er kann Täter und Opfer werden.

Es wurde hier stets von Geschlechtsrollenstereotypen gesprochen, überhaupt von Rollen, nicht von einer essenzialisierten „Natur" der Geschlechter, sei diese evolutiv entstanden oder genetisch programmiert oder beides. Außerdem wurde gelegentlich erwähnt, dass „die Dinge", das Selbstverständnis der Geschlechter in ihren Rollen, durchaus in Bewegung sind. So wird man gewiss einwenden können, dass sich die Sozialisation der Mädchen und jungen Frauen verändert hat und dass sich gesellschaftliche Räume geöffnet haben. Den zuvor geäußerten Thesen folgend müsste damit auch der Anteil weiblicher Delinquenz gestiegen sein. Das ist – vor allem im Bereich der Jugendlichen – auch der Fall. Allerdings ist die Ausgangsgröße so klein, dass selbst ein überproportionaler Anstieg weiblicher Täterinnenschaft an den rechtstatsächlichen Verhältnissen sehr wenig ändert.

Dennoch könnte man meinen – und solche Meinungen werden ja auch häufig geäußert –, dass die Emanzipation und eine Abkehr von traditionellen Rollenklischees zur gesellschaftlichen Erosion führen und sich in erhöhter Kriminalität niederschlagen.

Das ist durchaus vorstellbar, aber folgerichtig nur dann, wenn Emanzipation als Generalisierung des traditionellen Bildes hegemonialer Männlichkeit verstanden und praktiziert wird. Es gäbe jedoch immerhin zumindest die Möglichkeit, im Sinne der Gleichberechtigung nicht nur das Bild der Weiblichkeit, sondern auch jenes der Männlichkeit zu reformieren. Hier könnte Soziale Arbeit im Einvernehmen mit den Einrichtungen der Bildung und Erziehung kriminalpräventiv tätig werden.

Gender Mainstreaming in der Praxis Sozialer Arbeit im Strafvollzug

Die eingangs bereits erwähnte, quantitativ relativ geringe, „Frauenkriminalität" hat Konsequenzen für die inhaltliche Ausgestaltung des Vollzuges, in dem der Fokus von Politik und Justizverwaltung selten auf diese kleine Gruppe und deren qualitative Unterschiede zur Kriminalität von Männern gerichtet ist.

Der Frauenvollzug wird bundesweit als keine eigenständige Vollzugsform anerkannt. Da jedoch bekannt ist, dass Frauen und Männer unterschiedliche Bedürfnisse, Problemlagen und Behandlungsbedarfe aufweisen, sieht der Gesetzgeber gemäß § 140 Abs. 2 StVollzG die Regelung vor, dass Frauen getrennt von Männern in besonderen Frauenanstalten unterzubringen sind. Aus besonderen Gründen können für Frauen getrennte Abteilungen in Anstalten für Männer vorgesehen werden.

Auch in der Praxis von Unterbringung und Ausgestaltung werden nur selten die qualitativen Aspekte der von Frauen begangenen Straftaten berücksichtigt und der Frauenvollzug wird häufig aus organisatorischen Gründen an den Männervollzug angeglichen. Eine Vereinfachung von Abläufen findet insbesondere dann statt, wenn Frauen in Haftbereichen innerhalb einer Anstalt für Männer untergebracht sind. Diese Unterbringungsform im geschlossenen Vollzug entspricht deutschlandweit der Regel.

Basierend auf den Richtlinien für den Sozialdienst bei den Justizvollzugsanstalten des Landes NRW sind die fachliche Diagnostik, die Beratung, die Behandlung, die Vernetzung und die Vermittlung Sozialer Hilfen als Schwerpunkte Sozialer Arbeit vorgegeben. Die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter im Vollzug Nordrhein-Westfalens sollen auf die Verbesserung der Lebenslage Inhaftierter in psychischer, sozialer und/oder materieller Hinsicht hinwirken. Eine inhaltliche Ausgestaltung der Richtlinien, die den unterschiedlichen Bedürfnissen und Möglichkeiten von Frauen und Männern gerecht wird, ist nicht vorgegeben.

Auch im Vollzug herrscht im Praxisalltag eine Rechtfertigungskultur für die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, wenn die gendersensible Behandlung der Klientel ermöglicht werden soll. Die „Hinderungsgründe" und Widerstände sind mannigfach und unterschiedlich. Häufig wird bei einer gendersensiblen Angebotslandschaft im Vollzug von einer Diskriminierung der männlichen Gefangenen ausgegangen, da – wie in anderen Lebens- und Berufsbereichen auch – „Genderorientierung" als „Frauenorientierung" missdeutet wird. Diese Widerstände münden nicht selten in eine Praxis der Angleichung zuungunsten der inhaftierten Frauen; diese Verzerrung wird dadurch begünstigt, dass der Männervollzug insgesamt der statistische „Normalfall" ist, was in den Vollzugsanstalten besonders spürbar wird, in denen der kleinere Frauenanteil nur in einer eigenen Abteilung untergebracht ist.

Das Wissen um Gesetzmäßigkeiten von „Frauenkriminalität" und das Deliktspektrum der von Frauen begangenen Straftaten könnte im Idealfall zu einem positiven und beziehungsorientierten Arbeitsklima im Vollzug führen, da insgesamt von einer weit geringeren Bereitschaft körperlicher Gewalt und somit einem geringeren Gefahrenpotenzial der Frauen im Haftalltag auszugehen ist. Somit könnte eine weiter gefasste, weniger sicherheitsbestimmte Arbeitsweise im Vollzug möglich sein, mit der Resozialisierungsziele besser erreicht würden.

Das Wissen um die Lebensrealitäten von Frauen in unserer Gesellschaft muss auch im Vollzug die Grundlage gendersensibler Behandlung bilden. Berücksichtigung finden müssen u. a. folgende Aspekte:

- Eine Vielzahl der Frauen verfügt lediglich über einen niedrigen formalen Bildungs- und Ausbildungsstand und hat bis zur Inhaftierung nur wenig Arbeitserfahrung gesammelt. Die angebotenen Bildungsmaßnahmen sind aufgrund der mehrheitlich kurzen Haftstrafen von Frauen vorwiegend modulare Maßnahmen ohne qualifizierende und für den Arbeitsmarkt relevante Abschlüsse.
- Frauen gehen mangels beruflicher Perspektiven oder alternativer Lebensentwürfe häufig in ihr gewohntes schädigendes Umfeld und in ihre alte Partnerschaft zurück. Die von Frauen verübten Straftaten sind in vielen Fällen für ihre oder mit ihren Lebenspartner_innen begangen worden.
- Weit über die Hälfte der Frauen in Haft sind Mütter minderjähriger Kinder, die versorgt werden müssen. Eine Hilfestellung durch die Kindsväter kann selten vorausgesetzt werden, da viele Frauen alleinerziehend sind oder ihre Straftaten im Rahmen der Partnerschaft begangen haben. Ein gemeinsamer Vollzug der Frauen mit ihren kleinen, nicht schulpflichtigen Kindern wird vom Justizministerium NRW zwar befürwortet, findet jedoch nur im kleinsten Rahmen statt. Die Mutter-Kind-Einrichtung (MKE) beim Justizvollzugskrankenhaus Nordrhein-Westfalen in Fröndenberg ist eine Einrichtung des offenen Vollzugs und verfügt über 16 Plätze für Mütter und bis zu 22 Plätze für deren nicht schulpflichtige Kinder.
- Der Themenkomplex der Schwangerschaft und Entbindung während der Inhaftierung sei hier nur am Rande erwähnt. Deutlich wird jedoch eine steigende Anzahl schwangerer Frauen und junger Mütter in Haft. In NRW, dem Bundesland mit den meisten inhaftierten Frauen, gibt es keinen geschlossenen Mutter-Kind-Vollzug. Dieser Umstand führt bei geschlossener Unterbringung zwangsläufig zur Trennung von Mutter und Kind unmittelbar nach der Entbindung.
- Viele Frauen und weibliche Jugendliche haben ein stark gestörtes Vertrauensverhältnis zu sich selbst, zur Umwelt und zu potenziellen Bezugspersonen. Die Mehrzahl weiblicher Gefangener war ihr Leben lang Opfer von Missbrauch, Vernachlässigung oder häuslicher Gewalt.
- Frauen und weibliche Jugendliche neigen zu nach innen gerichteten, oft resignativen Problem- und Konfliktbewältigungen. Eine aufsuchende und beziehungsorientierte Soziale Arbeit ist daher vorausgesetzt, um den möglichen Folgen wie Depression, psychosomatischen und neurologischen Krankheiten, Drogenkonsum, Selbstverstümmelung und Suizidversuchen entgegenzuwirken.

Insgesamt kann jedoch festgestellt werden, dass Gender Mainstreaming zunehmend in neuen Gesetzesvorgaben berücksichtigt wird. Die Umsetzung in der Praxis verläuft zwar langsam, aber das Bewusstsein darüber, dass Frauen eine andere Haftsituation benötigen, entwickelt sich stetig.

Literaturverzeichnis

- Agnew, R. (1992): Foundation for a General Strain Theory of Crime and Delinquency. In: Criminology 30, S. 47–87.
- Baacke, D. (1972): Jugend und Subkultur. München, Juventa.
- Baltard, L.-P. (1829): Architectonographie des prisons. Paris, Selbstverlag.
- Böhnisch, L. & Winter, R. (1993): Männliche Sozialisation. Weinheim und München, Juventa.
- Chodorow, N. J. (1985): Das Erbe der Mütter. Psychoanalyse und Soziologie der Geschlechter. München, Frauenoffensive.
- Cloward, R. A. & Loyd, E. O. (1960): Delinquency and Opportunity. Glencoe IL, Free Press.
- Cohen, A. K. (1961): Kriminelle Jugend. Zur Soziologie jugendlichen Bandenwesens. Reinbek, Rowohlt.
- Dollard, J.; Doob, L. W.; Miller, N.; Mowrer, O. H. & Sears, R. R. (1939): Frustration and aggression. New Haven, Yale University Press.
- Durkheim, É. (1973): Der Selbstmord. Neuwied und Berlin, Luchterhand. (Orig.: Le suicide. Etude de sociologie, Paris 1897: Alcan.)
- Durkheim, É. (1999): Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt a. M., Suhrkamp.
- Goffman, E. (1973): Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen. Frankfurt a. M., Suhrkamp. (Orig.: Asylums. Essays on the Social Situation of Mental Patients and other Inmates, Chicago 1961.)
- Göppinger, H. (1995): Kriminologie. München, Beck.
- Lück, M. S. & Arapi, G. (2008): „I feel a little bit weird…" – Beispiele für Intersektionalität von Diskriminierungen. In: Czollek, L. C. & Weinbach, H. (Hg.). Lernen in der Begegnung. Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings, S. 57–60, online unter www.czollek-consult.de/pub/Czollek_Weinbach[Social Justice_Lernen in der Begegnung.pdf, Zugriff am 18.2.2015.
- Merton, R. K. (1949): Social Theory and Social Structure. Toward the codification of theory and research. Glencoe IL, Free Press.
- Merton, R. K. (1974): Sozialstruktur und Anomie. In: Sack, F. & König, R. Kriminalsoziologie, S. 283–313. Frankfurt a. M., Akademische Verlagsanstalt.
- Meuser, M. (2005): Strukturübungen. Peer Groups, Risikohandeln und die Aneignung des männlichen Geschlechtshabitus. In: King, V. & Flaake, K. (Hg.). Männliche Adoleszenz. Sozialisation und Bildungsprozesse zwischen Kindheit und Erwachsenensein, S. 309–323. Frankfurt a. M. und New York, Campus.
- Meuser, M. (2006): Hegemoniale Männlichkeit – Überlegungen zur Leitkategorie der men's studies. In: Aulenbacher, B. et al. (Hg.). FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art, S. 160–174. Münster, Westfälisches Dampfboot.
- Meuser, M. (2008): Ernste Spiele: zur Konstruktion von Männlichkeit im Wettbewerb der Männer. In: Rehberg, K.-S. & Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) (Hg.). Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006, S. 5171–5176. Frankfurt a. M., Campus.
- Statistisches Bundesamt: „Justizvollzug" (ohne Jahr): https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Rechtspflege/Justizvollzug/Tabellen/Strafgefangene.html.
- Sutherland, E. H. (1937): The Professional Thief. Chicago, University of Chicago Press.
- Sutherland, E. H. (1924): Principles of Criminology. Chicago, University of Chicago Press.
- Sykes, G. M. & Matza, D. (1957): Techniques of neutralization: a theory of delinquency. In: American Sociological Review 22, S. 664–670.
- Zolondek, J. (2007): Lebens- und Haftbedingungen im deutschen und europäischen Frauenstrafvollzug. Godesberg, Forum Verlag.

BERICHT AUS DER PRAXIS I

DIE GESCHLECHTERPERSPEKTIVE IN DER ARBEIT MIT MENSCHEN MIT BEHINDERUNG – FRAUEN UND MÄNNER MIT GEISTIGER BEHINDERUNG UND IHRE GESCHLECHTERSENSIBLE BEGLEITUNG

Christian Janßen

Einleitung

In den letzten Jahrzehnten gab es eine entscheidende Entwicklung in der Wahrnehmung des Geschlechts. Wurde dieses bis in die 1970er Jahre hinein weitestgehend einzig als biologische Kategorie begriffen, steht die Erweiterung der Wahrnehmung auch als gesellschaftliches Konstrukt inzwischen außer Frage. Sex und Gender geben die beiden sich ergänzenden Aspekte der Kategorie Geschlecht im englischen Sprachgebrauch wieder.

Eine These dieses Beitrags ist, dass sich im gleichen Zeitraum parallel eine Entwicklung der Kategorie Behinderung feststellen lässt. Diese betrifft ebenfalls die Erweiterung der Sichtweise von einer rein biologischen hin zu einer auch gesellschaftlich konstruierten Kategorie. Im Folgenden soll auf einzelne Aspekte und die Auswirkungen beider Prozesse eingegangen werden: Wie stellt sich die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern mit (deutlicher) Behinderung in der Gesellschaft dar?

Darüber hinaus wird gefragt, wie sich die Auswirkungen gesellschaftlicher Konstruktionsprozesse für Menschen mit geistiger Behinderung bewusst machen und verändern lassen. Dazu werden Professionelle in der Begleitung dieser Klientel als Zielgruppe geschlechtersensibler Maßnahmen vorgestellt sowie zwei Beispiele für Maßnahmen abgeleitet.

Der Begriff „Gender Mainstreaming" wurde 1995 im Rahmen der 4. Weltfrauenkonferenz der UNO in Beijing kreiert und 1997 von der EU im Amsterdamer Vertrag aufgenommen. Spätestens mit dem Lissabon-Vertrag 2008 ist Gleichstellungspolitik als Regierungspolitik offiziell verankert.

Seitdem hat die Übertragung von Gender Mainstreaming in die bundesdeutsche Arbeitswirklichkeit als ein erklärtes Ziel vieler Verbände und Unternehmen einen Aufschwung erfahren. Gender Mainstreaming im Unternehmen bedeutet, in allen Maßnahmen und Projekten die Lebenssituation und die gegebenenfalls unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern von der Planung bis zur Auswertung einer Maßnahme einzubeziehen. Der Ansatz ist in deutschen Großunternehmen attraktiver als z. B. in mittelständischen Betrieben. Inzwischen gibt es auch eine Reihe von Berichten über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Organisationen und Unternehmen (z. B. Baer & Hildebrandt 2007, Burbach & Döge 2006).

Nachhaltiges Ziel von Gender Mainstreaming-Prozessen in Organisationen muss es sein, die konkrete Arbeit auf der Grundlage einer Analyse gendersensibel zu verändern. In der Begleitung von Menschen mit (deutlicher) Behinderung müssen dabei jedoch beide wirksamen Kategorien berücksichtigt werden: die Lebenswirklichkeit als Mensch mit Behinderung und gleichzeitig die als Frau bzw. Mann in der Gesellschaft. Besonders Frauen mit Behinderung unterliegen häufig deutlichen Einschränkungen in der Lebensqualität und sind potenziell zwei unabhängigen, sich überlappenden Diskriminierungsprozessen ausgesetzt.

Darüber hinaus hat das eigene Geschlecht der Mitarbeitenden und die daraus folgende Lebenswirklichkeit als Frau oder als Mann sowie die eigene Sozialisation eine Relevanz für die genannten Prozesse in der zu begleitenden Klientel. Gleichermaßen haben die Prozesse einen Bezug zur Kompetenz der Betreuerinnen und Betreuer als Fachkräfte. Bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming in einem sozialen Arbeitsfeld

ist es daher auf der genderanalytischen Ebene notwendig, sowohl den Ist-Stand unter den betreuten Menschen mit Behinderung, die in Einrichtungen leben, zu erheben, als auch den der Fachkräfte in der pädagogischen Arbeit.

Um diese Erfordernisse abzudecken, bezieht sich dieser Beitrag deshalb auf beide Gruppen. In der Gruppe der Menschen mit (deutlicher) geistiger und psychischer Behinderung soll nach der quantitativen Darstellung die Erweiterung von „Behinderung" als gesellschaftliches Konstrukt verdeutlicht werden. Dazu werden als Beispiel die Veränderungen in der Definition und Klassifikation von „geistiger Behinderung" anhand der International Classification of Deseases (ICD) (World Health Organization 1954, 2013) genutzt.

Anschließend werden die Besonderheiten der professionellen Begleitung dieser Klientel ebenfalls quantitativ und qualitativ dargestellt. In diesem Zusammenhang wird ein großes diakonisches Unternehmen des Sozial- und Gesundheitswesens in den Blick genommen. Auf der Basis einer Genderanalyse sollen zwei Prozesse als „Beispiele guter Praxis" konkret geschlechtersensible Wege zu einer Qualitätsverbesserung im Arbeitsfeld aufzeigen. Ziel dieser Beispiele ist die Gendersensibilisierung in der konkreten Arbeit, d. h. der Mitarbeitenden in den Betreuungsteams.

Menschen mit (geistiger) Behinderung

In der Gruppe von Menschen mit Behinderungen und ihrer professionellen Begleitung kann Gender Mainstreaming als Ansatz zu einer größeren geschlechtlichen Gleichberechtigung dieser Menschen im Zusammenhang mit ihrer Selbstbestimmung und gleichzeitig als Beispiel für das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung dienen. Weder in dieser Gruppe und den Einrichtungen selbst ist das Thema „Gender" bislang im Fokus noch in Untersuchungen und Berichten über die Betreuung dort. Zahlen und Darstellungen aus diesem Arbeitsfeld sind rar gesät. Es gibt einige Veröffentlichungen zu den Auswirkungen des Geschlechts in der Gruppe von Frauen und Mädchen mit Körperbehinderung (z. B. Köbsell 2005, 2009; Bundesverband körperbehinderter Menschen 2009) und wenige bei Jungen und Männern dieser Gruppe (z. B. Kasten 2009). Zur Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Gruppe von Menschen mit geistiger und psychischer Behinderung sowie einer Geschlechtersensibilisierung der sie begleitenden Frauen und Männer gibt es dagegen kaum Publikationen. Unbekannt ist die konkrete Umsetzung einer Geschlechtersensibilisierung im Arbeitsfeld, d. h. in der Betreuungspraxis. Das Geschlecht wie auch die Behinderung wurden bis in die 1970er Jahre hinein weitestgehend als naturgegebene Zustände betrachtet. Die Frauenbewegung analysierte und verdeutlichte die gesellschaftlich verankerten Machtstrukturen zwischen den Geschlechtern und stellte damit die bisherige gesellschaftliche Sichtweise der „Naturgebundenheit" des Geschlechts infrage. Zur gleichen Zeit gab es in der Sichtweise von Behinderung und von Menschen mit Behinderung die Abkehr von einem defizitorientierten, rein biologisch verankerten medizinischen Modell. Eine psychosoziale Betrachtungsweise, die Behinderung auch als gesellschaftliches Konstrukt einbezieht, ergänzte fortan die wissenschaftliche Betrachtung. Dieser neue Blickwinkel auf Behinderung wurde von Professionellen wie auch von einer beginnenden Diskussion über die Selbstbestimmung von Menschen mit (geistiger) Behinderung vorangetrieben.

Datengrundlage

Der Anteil von Jungen und Mädchen in Schulen in der BRD ist ausgeglichen. In der (sonder-)pädagogischen Arbeit mit Menschen mit Behinderung sind die Zahlen für Schülerinnen und Schüler andere: Knapp zwei Drittel der Schülerschaft an Sonderschulen besteht aus Jungen (vgl. Kasten 2009; Burtscher, 2009):

- In Schulen für Verhaltensstörungen finden sich zu 85 % Jungen,
- in Schulen für Sprachbehinderte sind es 72,2 % und
- in Schulen für Lernbehinderte 62,2 %.

Über die Erwerbstätigkeit von „Schwerbehinderten" (definiert über die MdE – Minderung der Erwerbsfähigkeit) schrieb der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) Folgendes:

> *„Im Jahr 2005 lebten in Deutschland 8,6 Mio. Behinderte, darunter 6,7 Mio. Schwerbehinderte. Die Zahl von Menschen mit schwerer Behinderung nimmt zu. Im Jahr 2007 gab es schon ca. 200.000 Schwerbehinderte mehr. Bezogen auf die gesamte Bevölkerung war jede/r Zwölfte schwerbehindert. Vor allem im Alter nahmen die Behinderungen überproportional zu. 74 Prozent der Betroffenen waren älter als 55 Jahre. Im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren befanden sich 2005 etwa 4,4 Mio. Behinderte. Davon zählte knapp die Hälfte zu den Erwerbspersonen" (DGB, zit. nach Klute 2009, S. 1).*

Ein Diskriminierungspotenzial für Menschen mit Behinderung zeigen die Erwerbsquoten nach Geschlecht und Behinderung. Diese unterscheiden erheblich zwischen Menschen mit und ohne Behinderung:

- nicht behinderte Männer 62,9 %,
- nicht behinderte Frauen 47,6 %,
- behinderte Männer 25,8 %,
- behinderte Frauen 19,9 % (Deutscher Bundestag 2008, S. 115).

Die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderung ist doppelt so hoch wie in der Gesamtbevölkerung. Darüber hinaus gibt es mehr Männer als Frauen in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Diese Zahlen sind vor dem Hintergrund zu lesen, dass mit Ausnahme des hohen Alters, in dem der Frauenanteil zunimmt, in der Gesamtzahl der Menschen mit Behinderung etwa 56 % Männer 44 % Frauen gegenüberstehen (Burtscher, 2009).

Außerdem sind Haushalte mit behinderten Menschen tendenziell häufiger in niedrigen Einkommensgruppen vertreten. Behinderte Frauen sind dabei stärker armutsgefährdet als behinderte Männer (Deutscher Bundestag 2008; Schildmann 2005).

Die Auswirkungen einer geistigen Behinderung auf die Lebenssituation der Betroffenen sind auch durch folgende Aspekte gekennzeichnet, die sich stark von der Situation nicht behinderter Menschen unterscheiden:

- Menschen mit geistiger Behinderung weisen häufig institutionalisierte Lebensläufe mit wenig Wahl- und Selbstbestimmungsmöglichkeiten auf: Je älter ein Mensch mit geistiger Behinderung ist, desto wahrscheinlicher war er in seinem Leben mit einem Heimaufenthalt konfrontiert. Macht – insbesondere institutionelle Macht – spielt dabei in den hier diskutierten Betreuungsprozessen v. a. in geschlossenen Systemen wie „der Anstalt" eine besondere Rolle.
- Insgesamt wird dem Geschlecht im Betreuungsalltag eine geringere Beachtung geschenkt – z. B. der Frage, ob die Körperhygiene und Intimpflege gleich- oder gegengeschlechtlich bzw. bedürfnisorientiert durchgeführt wird. Auch in der Gesellschaft wird ein Mensch mit deutlicher Behinderung primär als „Behinderte/r" wahrgenommen und höchstens sekundär als Frau oder Mann (Köbsell 2005).
- Vielen Menschen – insbesondere mit langen Wohnheimaufenthalten – wurde im Heimalltag ihre Sexualität abgesprochen bzw. es wurde ein selbstbestimmtes Sexualleben unterdrückt. Dies beinhaltete oftmals auch das Negieren grundlegender Rechte wie das auf Gründung einer eigenen Familie. Als eine der extremsten Einschränkungen von Selbstbestimmung hat diese in Abhängigkeit von der Zeit des Heimaufenthalts meistens Spuren hinterlassen (bei Heimaufenthalten schon in den 1950er bis 1960er Jahren stärker als in späteren Zeiten).
- Auch der Handlungs- und Bewegungsraum der Betroffenen oder die Erfahrung von Ohnmacht lassen sich in Abhängigkeit von Geschlecht beschreiben. Die Gruppe von Menschen mit geistiger Behinderung ist z. B. ebenfalls betroffen von (sexualisierter) Gewalt. Dabei sind Frauen – wie bei Menschen ohne Behinderung – insgesamt stärker belastet. Eine aktuelle quantitative Studie zu den Gewalterfahrungen und Diskriminierungen von behinderten Frauen in Deutschland ergab z. B. folgende Ergebnisse (Schröttle et al. 2013):
  - „Frauen mit Behinderungen erleben im Erwachsenenalter sexuelle Gewalt zwei- bis dreimal häufiger (bis 44 %) als nicht behinderte Frauen (13 %, [Schröttle & Müller 2004, im Folgenden zit. als

Frauenstudie 2004, d. Aut.]). Bereits in ihrer Kindheit und Jugend sind sie zwei- bis dreimal häufiger sexuellem Missbrauch ausgesetzt (20 bis 34 %) als der weibliche Bevölkerungsdurchschnitt (10 %, vgl. Frauenstudie 2004). Sexuelle Gewalt setzt sich häufig im Erwachsenenalter fort.
- Frauen mit Behinderungen sind fast doppelt so häufig von körperlicher Gewalt im Erwachsenenalter (58 bis 73 %) betroffen wie Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt (35 %, Frauenstudie 2004).
- Psychischer Gewalt durch Eltern waren 50 bis 60 % der befragten behinderten Frauen ausgesetzt und damit doppelt so häufig wie Frauen ohne Behinderung (34 %, Frauenstudie 2004)".[1]

Diskriminierung in der Gesellschaft

Geschlecht wie auch Behinderung sind dichotome gesellschaftliche Konstrukte. Sie enthalten nicht nur jeweils „in sich" (männlich/weiblich – nicht behindert/behindert) eine hierarchische Bewertung, sondern auch untereinander.

Beide werden im Alltag, im Austausch mit anderen Menschen und Institutionen kontinuierlich neu hergestellt und hängen damit immer vom Zeitgeist ab. Gender und Behinderung haben dabei gleiche Themen zum Inhalt: Körper, Identität oder Sexualität (Smith 2004) sowie Diskriminierung und Ausgrenzung.

In beiden Kategorien ist die Einschränkung der Möglichkeiten, gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilzunehmen, offenkundig – bei Menschen mit Behinderung insbesondere durch Barrieren und Betreuung (z. B. als Anstaltsunterbringung oder in der „Sonderpädagogik").

Lange Zeit verschwanden behinderte Menschen beiderlei Geschlechts hinter dem gleichmachenden „der Behinderte" oder „die Behinderten". Dass es sich dabei um Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männer handelte, wurde nicht berücksichtigt und oftmals vermutlich gar nicht wahrgenommen. Das Merkmal „Behinderung" dominierte (Köbsell 2005).

Als primäres Diskriminierungsfeld kann daher die Behinderung angenommen werden; das Geschlecht und andere Kategorien wie sexuelle Orientierung, Ethnie, Religion, Altersgruppe sind hier intersektionell verschränkt.

Abbildung 1: Zuschreibung von Eigenschaften für Frauen und Männer mit Behinderung

männlich	behindert	weiblich
stark	schwach	schwach
aktiv	passiv	passiv
unabhängig	abhängig	abhängig
selbstständig	unselbstständig	unselbstständig
mutig	hilfsbedürftig	hilfsbedürftig
„hart"	kindlich	kindlich
potent	machtlos	machtlos
attraktiv	unattraktiv	unattraktiv
rational		emotional
Geist	Körper	Körper

Quelle: Köbsell 2009, S. 252.

Diese Übersicht von Köbsell zeigt die gesellschaftliche Zuschreibung von weiblichen Eigenschaften für die Gruppe von Frauen und Männern mit Behinderung auf. Die damit verbundenen Diskriminierungspotenziale sind offenkundig.

[1] Nach einer Zusammenfassung des Berliner Senats, online abrufbar unter: www.berlin.de/sen/frauen/keine-gewalt/behinderte-frauen/artikel.19885.php, Zugriff am 27.12.2014.

Geschlechterrollen – Rollenverständnis

Menschen mit geistiger Behinderung, insbesondere leichterer Behinderung, nehmen im Allgemeinen ihre Einschränkungen bewusst war. Tagtäglich erleben sie, dass sie den Anforderungen der Gesellschaft nicht genügen. Sie erleben ihre Abhängigkeit, das ihre Selbstbestimmung einschränkende Zugehen anderer auf sie oder die Unsicherheiten der anderen – auch wenn sie dies oftmals nicht ausdrücken können. Sie nehmen darüber hinaus ebenso bewusst wahr, welche Bestandteile ein anerkanntes Leben in der Gesellschaft hat: Arbeit und Gehalt, Ehemann bzw. Ehefrau und Hausstand, Führerschein und Auto etc. Bei Menschen mit leichter geistiger Behinderung ist daher der subjektiv erlebte Anpassungsdruck besonders hoch – so zu sein, wie sie die anderen sehen und erleben. Zur Kompensation der erlebten eigenen Unzulänglichkeit herrscht bei Männern und Frauen gleichermaßen eher ein traditionelles Rollenverständnis vor, das durch die Gesellschaft und insbesondere das Fernsehen vermittelt wird (Werbung, Rollenklischees in Filmen oder in den Nachmittagssendungen der privaten Sender).

Männer stehen dabei unter einem größeren Druck bezogen darauf, dass der Mann klischeehaft „hinaus in die Welt geht" und das Geld verdient (vgl. Abb. 1: *der* Mann ist aktiv, stark, unabhängig, selbstständig). Zu diesem gesellschaftlichen Bild passen Männer mit geistiger Behinderung nicht: Sie sind abhängig und schwach wie sonst keiner in ihrem „normalen" Umfeld. Ihnen wird von sozial Stärkeren (z. B. Mitarbeitenden oder Eltern) permanent gespiegelt, dass sie „Aufsicht" und „Pflege" benötigen und dass sie den an sie gestellten Ansprüchen, aber auch den eigenen Erwartungen nicht genügen.

Das schafft permanente Kränkungen und das Streben nach etwas, was diese Männer nie erreichen werden. Dies wiederum führt ggf. zu „Überlebensstrategien", die anderen als Verhaltensauffälligkeiten aufstoßen, oder zu Verletzlichkeiten, die die Entwicklung von psychischen Störungen begünstigen. Beide werden wiederum von den nicht behinderten Bezugspersonen als „abweichend" und störend deklariert und einer pädagogischen, psychotherapeutischen oder psychopharmakologischen „Be-Handlung" ausgesetzt.

Für Männer mit leichter geistiger Behinderung ist es auf der anderen Seite einfacher als für Frauen, sich diesem für sie hohen Ideal zu nähern: Heiraten ist für die Klientel einfacher geworden, Erfolgserlebnisse und Unabhängigkeit durch Stärke und Sport sind möglich. Da traditionelle Geschlechterrollen auch auf Seiten der Mitarbeitenden beobachtet werden können, ergeben sich für Männer mit geistiger Behinderung auch mehr Möglichkeiten, z. B. in den zugewiesenen Arbeiten in der Werkstatt für behinderte Menschen (wie im Sägeraum oder im Metallbereich). Aufgrund von Rollenklischees und der erlebten Modelle der Betreuenden (im Sägeraum oder im Metallbereich sind auch überwiegend männliche Betreuende und wenig Frauen beschäftigt) ist die Beobachtung darüber hinaus häufig, dass sie die eigene Frustration „nach unten" weitergeben (können) und z. B. ihre Freundin/Frau unterdrücken.

Bei Frauen ist bezogen auf die Sozialisation eher eine passive Rolle „normales" Ergebnis. Das vermittelte Schönheitsideal ist hier besonders relevant: Behinderte Mädchen lernen früh, dass sie keine „richtigen Frauen" sein werden, dass sie nicht schön und begehrenswert sind und die klassische Frauenrolle als Partnerin und Mutter für sie nicht infrage kommt (Köbsell 2005). Sie lernen noch stärker, „sich zu fügen".

Köbsell geht bei der Situationsbeschreibung körperbehinderter Mädchen weiter davon aus, dass diese auch lernen, mehr Leistung als andere bringen zu müssen, um so selbstständig wie möglich zu sein, und zwar sowohl hinsichtlich der Selbstsorge als auch für ihre finanzielle Unabhängigkeit: „Da du nicht heiraten wirst, musst du eine ordentliche Ausbildung bekommen" ist eine Aussage, die viele Mädchen und Frauen mit leichter Behinderung zu hören bekommen.

Einerseits wird behinderten Mädchen im Hinblick auf Reproduktion und Sexualität das Geschlecht abgesprochen, andererseits ist eine verstärkte Wirkung von geschlechtsspezifischen Rollen und Normen festzustellen. Auswirkungen zeigen sich besonders im Bereich Bildung und Beruf: Behinderte Mädchen bzw. Frauen sind das Schlusslicht auf dem Arbeitsmarkt (Köbsell 2005, S. 4). Wenn überhaupt, haben sie die Stellen mit der schlechtesten Bezahlung und den schlechtesten Aufstiegschancen. Die Ausbildung orientiert sich in weiten Bereichen an den klassischen Geschlechtsrollenstereotypen und bietet neben Montagearbeiten in der Werkstatt für behinderte Menschen oft nur Ausbildungsmöglichkeiten in den

Bereichen Hauswirtschaft und Büro. Im Rahmen der beruflichen Rehabilitation lässt sich die unterschiedliche Behandlung behinderter Männer und Frauen immer noch auf eine schlüssige Formel bringen: für Männer „Reha(bilitation) vor Rente", für Frauen „Haushalt vor Reha" (Köbsell 2005).

Wird von Frauen im Allgemeinen das passive Akzeptieren und Ertragen erwartet, ist diese Erwartung bei Frauen mit Behinderung in weit stärkerem Maße aktiv. Eine extreme Auswirkung: Frauen mit geistiger Behinderung sind in institutionalisiertem Umfeld in besonderem Maße anfällig für (sexualisierte) Gewalt: Prostitution oder das „Verleihen" der Freundin für ein Bier oder Schokolade gehörten noch vor 20 Jahren zu den Beobachtungen des Autors.

Fortschrittliche Vereinbarungen wie z. B. die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) sollen sich als erfolgreich gegen gesellschaftliche Diskriminierungen erweisen. In Artikel 6 der BRK heißt es z. B.

> *„Die Vertragsstaaten anerkennen, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind, und ergreifen in dieser Hinsicht Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass sie alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll und gleichberechtigt genießen können.*
>
> *Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung, der Förderung und der Stärkung der Autonomie der Frauen, um zu garantieren, dass sie die in diesem Übereinkommen genannten Menschenrechte und Grundfreiheiten ausüben und genießen können" (Vereinte Nationen 2006).*

In Deutschland wird derzeit versucht, die progressiven Vorgaben der BRK kostensparend umzusetzen. Die bisher schlechten Zustände können durch einen eher unreflektierten Aktionismus aber vermutlich keinem guten Ergebnis zugeführt werden.

Geistige Behinderung – vom Defizit zur Konstruktion

In der Einleitung wurde die Parallelität der Entwicklung der Kategorien Geschlecht und Behinderung in den letzten Jahrzehnten festgestellt. Es wurde ausgeführt, dass diese die Erweiterung der jeweiligen Sichtweise von einer rein biologischen hin zu einer auch gesellschaftlich konstruierten Kategorie betrifft. Die gesellschaftliche Konstruktion des Geschlechts ist dabei politisch gut vermittelt und seit langem erforscht. Dagegen hat die Forschung zur Konstruktion der Kategorie „Behinderung" bisher wenige Ergebnisse gebracht. Im Folgenden soll der Versuch unternommen werden, die Veränderungen im gesellschaftlich vermittelten Bild von Menschen mit geistiger Behinderung am Beispiel ihrer Definition und Klassifikation mithilfe der International Classification of Deseases (World Health Organization 2013) deutlich zu machen. Wie haben sich die Zuschreibungen in dieser Kategorie im Laufe der Zeit gewandelt? Die Erweiterung des biologischen Defizitmodells um eine soziale und damit gesellschaftliche Komponente ist gut an der Veränderung und Erweiterung der Definition und Klassifikation „geistige Behinderung" deutlich zu machen. Geistige Behinderung wird von der Gesundheitsorganisation der Vereinten Nationen in der ICD nach wie vor in einem psychiatrischen Bezugssystem als „psychische Störung" beschrieben (ICD-Kategorie F 70).

Ältere Definitionen von geistiger Behinderung aus Medizin und Psychiatrie besagen: „Schwachsinn (Oligophrenie) ist ein angeborener – anlagebedingter oder perinatal (während der Geburt) erworbener – Intelligenzmangel, verbunden mit der mangelhaften Differenzierung der Persönlichkeit" (Schulte & Tölle 1971, S. 282). Die Klassifikation der ICD-7 (World Health Organization 1954) unterteilte die Schwere der Behinderung in „debil, imbezil, idiot". Diese damals „wissenschaftsbasierten" Zuschreibungen wurden zu dieser Zeit wahrnehmbar nicht hinterfragt und enthielten den „natürlichen" Diskriminierungshintergrund der westlichen Gesellschaften in den 1950er Jahren, wobei auch heute noch vereinzelt „Idiot" und „debil" als Schimpfwörter zu hören sind. Im Zentrum dieser Definition standen Defizite (Intelligenz) und die mangelnde Fähigkeit zur Differenzierung in vielfältigen Bereichen. Diese Beschreibung verdeutlicht die Wahrnehmung der „biologischen Natur" von geistiger Behinderung in dieser Zeit. Die ICD-10 definierte etwa 35 Jahre später geistige Behinderung dagegen unter zwei Aspekten: erstens als

Intelligenzminderung und zweitens als zusätzliche Beeinträchtigung des Anpassungsverhalten (World Health Organization 2013; vgl. Dilling et al. [6]2008 [2000]). Hier wird eine soziale Komponente bei der Definition angefügt.

Der ICD wurde 2001 die ICIDH (International Classification of impairments, disabilities and handicaps) zur Seite gestellt (World Health Organization 2001). Die Kategorie „Behinderung" wurde hier analytisch erstmals offiziell einerseits als *Beeinträchtigung* (impairmant, Funktionsbeeinträchtigung einer Person aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Schädigung) erfasst und andererseits als *Behinderung* (disability, Beschränkung der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft aufgrund räumlicher oder sozialer Barrieren). Damit wurde das gesellschaftliche Konstrukt endgültig anerkannt. In den 1950er Jahren legitimierte die Gesellschaft Einweisung und Verwahrung in einer Anstalt auch gegen den Willen der Betroffenen. Der Versuch würde heute meistens einen Straftatbestand darstellen.

In der Folge dieser Entwicklung gab es in der wissenschaftlichen Literatur verschiedene Weiterentwicklungen in der Definition von geistiger Behinderung. Aufbauend auf dem ICIDH stellten Dörner und Plog ([22]2013 [1996], S. 68) eine Definition aus sozialpsychiatrischer Sicht vor. Danach besteht geistige Behinderung

- in einem Defizit der Kapazität der Aneignung gesellschaftlich vorgeformter Bedürfnisse und Fähigkeiten und
- aus Alltagsstrategien, mit denen der behinderte Mensch ein Verhältnis zur seiner Behinderung sucht, insbesondere ein Selbstwertgefühl herzustellen und eine Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu organisieren. Diese Alltagsstrategie kann misslingen, sodass jemand sich und andere im sozialen Zusammenleben so sehr behindert, dass die Gesellschaft dies als „Verhaltensstörung" definiert und z. B. über die ICD psychiatrisiert.

Geistige Behinderung ist danach eine Eigenart, die jemanden ein Leben lang von den anderen unterscheidet. Gleichzeitig entwickeln Betroffene während der Auseinandersetzung mit ihrem Umfeld individuelle, altersabhängige Alltagsstrategien, die als Besonderheiten oder Eigensinn auffallen können. Ein behinderter Mensch muss also ein Verhältnis zu seiner „Lernschwierigkeit" finden. Das bedeutet gleichzeitig jedoch auch, dass die mit ihm Lebenden (Familie, Freund_innen u. a.) ebenfalls ein Verhältnis zu seiner Eigenart finden müssen.

Ein Mensch mit geistiger Behinderung ist nach dieser Definition behindert, er wird jedoch auch behindert und diskriminiert. Wie räumliche Barrieren für Menschen im Rollstuhl eine entscheidende Rolle spielen, gibt es soziale Barrieren wie z. B. Aussonderungsprozesse in allen Altersgruppen – beim Spielen, in der Kindertagesstätte und Schule, in der Clique, im Arbeitsprozess oder durch Behörden, bei denen es amtliche Texte in leichter Sprache nur in Ausnahmefällen gibt. Auch die langjährige Praxis der Heimaufnahme z. T. weit entfernt vom Wohnort ist in diesem Zusammenhang zu nennen. Alte Menschen mit Behinderung haben darüber hinaus noch die existentielle Bedrohung durch das Tötungsprogramm „lebensunwerten Lebens", die „Euthanasie" des Nationalsozialismus, erfahren.

Aus der Gegenüberstellung der Definitionen sollte deutlich werden, dass „geistige Behinderung" immer auch eine vom gesellschaftlichen Zeitgeist bestimmte Zuschreibung bzw. Konstruktion ist. Dieser Prozess weist daher deutliche Parallelen zu den jeweils zeitgemäßen Konstruktionsprozessen der Kategorie Geschlecht auf, einschließlich der vielfältigen spezifischen Diskriminierungspotenziale. Damit sind Frauen und Männer mit geistiger Behinderung in zweierlei Hinsicht von gesellschaftlichen Konstruktionsprozessen abhängig. Frauen mit geistiger Behinderung haben dabei aufgrund der Betroffenheit durch beide Kategorien „weiblich" und „behindert" mit den Besonderheiten der gesellschaftlichen Konstruktion und den Diskriminierungspotenzialen beider zu tun.

Im Prozess der gesellschaftlichen Konstruktion von Behinderung gibt es jedoch neben den genannten noch weitere Faktoren, die wirksam wurden und wirksam sind. So definierte die Wirtschaft geistige Behinderung in den 1970er Jahren, als die ersten wirtschaftlichen Probleme im Nachkriegsdeutschland auftraten, zunehmend als Störung der Produktion bzw. Produktivität. Sie sonderte die Menschen stärker in

Werkstätten für behinderte Menschen und damit aus dem regulären Arbeitsprozess aus: Anforderungen am Arbeitsplatz an Tempo, Flexibilität und Konzentration sind aufgrund wirtschaftlicher Konkurrenz und „der Globalisierung" gewachsen und einfache Arbeiten durch Maschinen ersetzt worden.

Unter diesem Aspekt wurde ein immer größerer Teil der Bevölkerung als behindert – arbeitsbehindert – aus dem ersten Arbeitsmarkt ausgesondert – ebenso wie „die Alten" ab 50 Jahren oder, je nach Notwendigkeit, Frauen in Zeiten wirtschaftlicher Krisen.

Der „Neoliberalismus" hat die Definition von Arbeit unter dem Verwertungsaspekt eben auch für behinderte Beschäftigte vorangetrieben. „Mit Fug und Recht kann man sagen, dass wir es hier mit Auswirkungen des neoliberalen Umbaus des Sozialstaats zu tun haben: Die Wirtschaft zieht sich mehr und mehr zurück aus ihrer sozialstaatlichen Verantwortung, in dem sie immer wenige Behinderte ins Arbeitsleben integriert" (Klute 2009, S.1).

Die Auswirkungen einer zunehmenden Ökonomisierung auch des Sozialsektors stehen im Widerspruch beispielsweise zur UN-Konvention für die Rechte von Behinderten (Vereinte Nationen 2006; Netzwerk Artikel 3 e. V. 2008). Diese Auswirkungen treffen Betroffene wie auch Professionelle.

Die Verknüpfung der BRK mit der Kostenfrage von Begleitung bzw. ihrer Kürzung in Deutschland wurde von politischer Seite auch durch Veränderung des Bundessozialhilfegesetz (BSHG: Rechtsanspruch auf individuell notwendige Hilfe) zum Sozialgesetzbuch (z. B. SGB XII: Finanzierung von Hilfen im Rahmen des wirtschaftlich Vertretbaren) ebenso vorangetrieben wie in den aktuellen Planungen zur sogenannten Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe in einem Bundesteilhabe- und Leistungsgesetz – die ebenfalls eine starke Nähe zu Kosteneinsparungen zu haben scheint (z. B. Bundarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege 2013, 2014; Miles-Pauls 2014; Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder 2008). Deshalb stehen den modernen Konzepten stationärer und ambulanter Behindertenarbeit deutliche Einschränkungen gegenüber:

- Einschränkungen in der Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt und in seiner Begleitung,
- große Gruppen im stationären Wohn- und Werkstattbereich oder
- Personalreduzierung bzw. Personalmangel aufgrund des Kostendrucks, den die Einführung von Marktprinzipien als Ökonomisierung des Sozialen nach 1995 ausgelöst hat, wie auch insgesamt
- die Zunahme psychosozialer Arbeitsbelastungen durch Arbeitsverdichtung und Zeitdruck für die verbliebenen Beschäftigten.

Die entscheidende Frage in Deutschland lautet in diesem Zusammenhang heute: Was ist der Gesellschaft die Würde von Menschen mit geistiger Behinderung, von alten und kranken Menschen und deren Begleitung und Betreuung wert? – formuliert 2012 im „Bielefelder Appell" (z. B. Janßen 2013a, 2015b).

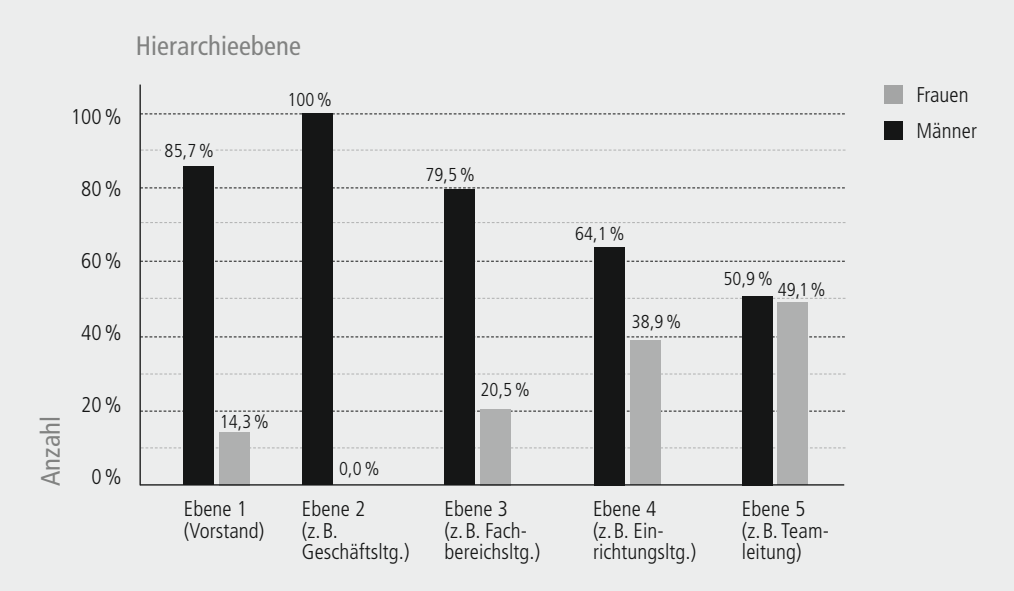
Mitarbeitende in der Betreuung von Menschen mit geistiger Behinderung

Im Hinblick auf nachhaltige Veränderungen im Arbeitsfeld der Hilfe für Menschen mit Behinderung geht es aus meiner Erfahrung besonders um die Zielgruppe der Mitarbeitenden und deren Sensibilisierung – insbesondere in der Arbeit mit Menschen mit deutlicher geistiger und psychischer Behinderung. Denn anders als im Bereich der Menschen mit Körperbehinderung und bei Seh- und Hörgeschädigten ist das Selbsthilfepotenzial und die bisherige Artikulierung aus der eigenen Betroffenheit heraus hier bislang aufgrund der schwereren Auswirkungen der Behinderung begrenzt. Die Mitarbeitenden in Einrichtungen und Diensten sind jedoch in den Gruppen mit schwerer behinderten Menschen durch die Art ihres Kontaktes und des Zugehens auf die von ihnen begleiteten Menschen Modell für diese. Und sie üben in der Begleitung/Betreuung/Pflege institutionelle und individuelle Macht aus – die sie als Mann und als Frau sensibel einsetzen (können) müssen.

Datengrundlage

Übersichten zeigen, dass Fachkräfte in den Kindergärten und Kindertagesstätten zu 97 % Frauen sind, ebenso sind es 86,3 % der Lehrkräfte in den Grundschulen (Konferenz der Gleichstellungsministerien 2008, zit. nach Kasten 2009). Insgesamt sind aktuell nur knapp ein Drittel der Lehrkräfte an deutschen Schulen Männer. Auch in der Betreuung zeigt die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern oft ein klassisches Muster: Die pädagogische Basis- und Versorgungsarbeit in den Einrichtungen und Diensten leisten Frauen. Dagegen sind Männer zu größeren Anteilen in Leitungs- und damit Kontrollfunktionen zu finden. Insgesamt sind in den Arbeitsfeldern mindestens zwei Drittel des pädagogischen Personals weiblich. In Abbildung 2 ist die Geschlechterverteilung auf verschiedenen Leitungsebenen am Beispiel der v. Bodelschwinghschen Stiftungen wiedergegeben (v. Bodelschwinghsche Anstalten Bethel 2001). Die Geschlechterverteilung in Bethel ist dabei für Einrichtungen im sozialen und Gesundheitsbereich durchschnittlich – von den insgesamt etwa 13.000 Beschäftigten im Jahr 2001 kamen auf jeden Mitarbeiter zwei Mitarbeiterinnen.

Abbildung 2: Geschlechterverteilung auf verschiedenen Leitungsebenen



Geschlechterverteilung auf verschiedenen Leitungsebenen in den v. Bodelschwinghschen Stiftungen. Quelle: v. Bodelschwinghsche Anstalten Bethel 2001.

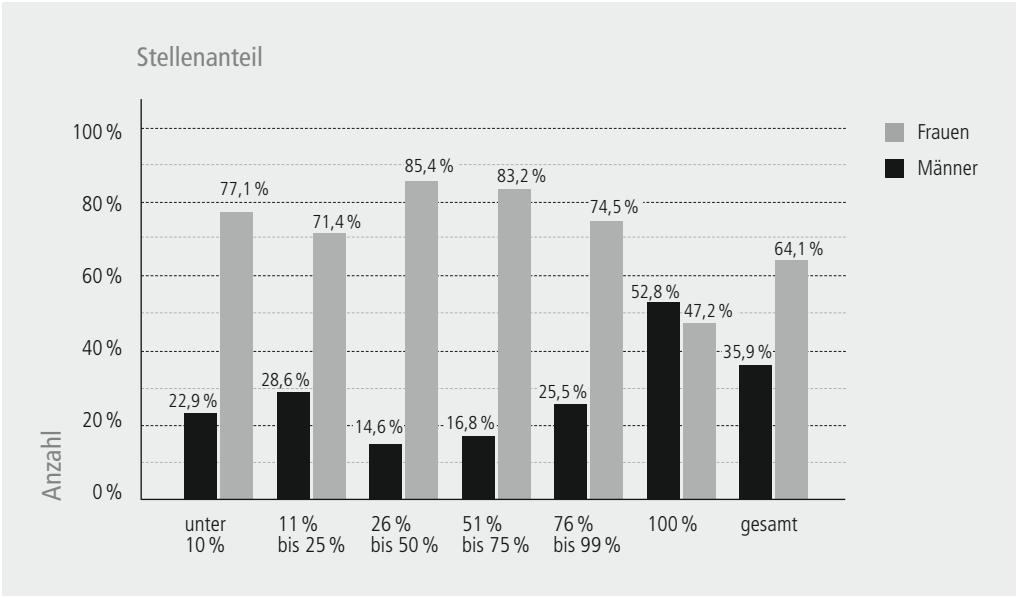
Pädagogische Arbeit und damit auch die Arbeit mit behinderten Menschen ist in Deutschland traditionell ein Frauenarbeitsfeld (u. a. geleistet von Diakonissen, Nonnen und als Zuverdienst zum Familieneinkommen). Beziehungsarbeit ist gekennzeichnet durch „typisch weibliche" Eigenschaften: Freundlichkeit im Kontakt, Empathie oder auch die Fähigkeit des „Aufopferns für die Pfleglinge".

Der Betreuung und Pflege wird in unserer Gesellschaft wie auch in anderen frauendominierten Arbeitsfeldern eine geringe Wertschätzung entgegengebracht (vgl. z. B. Janßen 2014 und ausführlich 2015b; Sievers 2009; Tambour 2013). Dies ist deutlich an den Gehältern bzw. den Gehaltssteigerungen abzulesen: So hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung in seinen Übersichten zu den Bruttogehältern in Deutschland festgestellt, dass das durchschnittliche Gehalt für (männlich dominierte) Technikberufe (2009) um etwa 30 % über dem von (zum großen Teil von Frauen übernommenen) Pflegeberufen (2012: 2360 Euro) liegt. Techniker erhalten damit durchschnittlich etwa 800 Euro mehr – nach einer vergleichbaren Ausbildungszeit (Öz & Bispinck 2011; Bispinck et al. 2012). Diese Gehaltsdifferenz zeigt sich nach zwei Jahrzehnten, in denen Berufe im sozialen und Gesundheitsbereich einen Reallohnverlust hinnehmen mussten. Die Mitarbeiterinnen im Gesundheits- und Sozialwesen verdienten 2012 weniger als sieben Jahre zuvor (Münchner Merkur, 31.7.2012). Dabei zeigt sich, dass Beschäftigte in Pflegeberufen von der Tarifbindung profitieren. In tarifgebundenen

Betrieben lag 2012 ihr Monatseinkommen knapp 19 % über dem Gehalt der Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben (Bispinck et al. 2012, S. 3). Dies liest sich vor dem Hintergrund einer traditionell geringen Tarifbindung im Sozial- und Gesundheitsbereich (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2008). Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Duisburg bestätigt diese Zahlen in einem Vergleich von Krankenpfleger_innen und Altenpfleger_innen. Die Zusammenfassung dieser Studie zeigt: Frauen in Pflegeberufen verdienen grundsätzlich weniger als (männliche) Kollegen (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2015).

Auf der Basis eines deutlichen Übergewichts von Frauen an den Beschäftigten am Beispiel Bethel zeigt die folgende Übersicht ein ebenfalls bekanntes Ergebnis: Vollzeitstellen besetzen Männer verhältnismäßig häufiger, kleinere Stellenanteile eher Frauen.

Abbildung 3: Teilzeit- und Vollzeitstellen nach Geschlecht



Quelle: v. Bodelschwinghsche Anstalten Bethel 2001.

Von den Vollzeitstellen in Bethel waren 2001 52,8 % mit Männern besetzt und 47,2 % mit Frauen. Die rechte Säule im Diagramm gibt im Vergleich die Geschlechterverteilung aller Beschäftigten an und zeigt, dass im Untersuchungsjahr 64,1 % aller Beschäftigten weiblich waren.

Eine gendersensible Arbeit in den Teams kann nur gelingen, wenn diese Arbeit insgesamt aufgewertet wird. Denn mit Frauen und Männern ausgeglichen besetzte Teams werden erst mit einer angemessenen – d. h. besseren – Bezahlung möglich. Erst dann, wenn die Arbeit reell eine Familie ernähren kann, werden mehr Männer in das Arbeitsfeld gehen. Entsprechende Forderungen von Betriebsräten, Personal- und Mitarbeitendenvertretungen für einen Tarifvertrag „Soziales" für *alle* Einrichtungen in diesem Arbeitsfeld finden sich z. B. im Bielefelder Appell (Tambour 2013).

Eine größere Wertschätzung der Beschäftigten über angemessene Gehälter ist nur über eine bessere Refinanzierung der Einrichtungen und Dienste zu erreichen. Diese Refinanzierung hängt jedoch von einer Verbesserung der Einnahmeseite der Kostenträger ab – in Städten und Gemeinden, in Bund und Ländern. Die Frage „Was ist der Gesellschaft – also uns – eine menschwürdige Pflege, Betreuung und Begleitung wert?" ist damit eine Frage der Verteilungsgerechtigkeit in der Bundesrepublik (Janßen 2013a, b).

Cornelia Heintze (2012) bestätigt diese Einschätzung in ihrer Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung, in der sie das System der Altenpflege in Deutschland mit dem der skandinavischen Länder vergleicht. Diese Einschätzung ist jedoch aus meiner Sicht für die gesamte Branche der Betreuung und Pflege zutreffend

und im Zusammenhang mit einer größeren Wertschätzung dieser Berufe durch eine politische Strategie für gerechtfertigte Gehälter zu sehen. „Aktuelle [bundesdeutsche, d. Aut.] Reformen wie die Einführung der Familienpflegezeit, der ‚Pflege-Riester' und die vorgesehenen marginalen Verbesserungen für Demenzkranke greifen zu kurz, denn sie basieren auf einer problematischen Grundannahme. Sie setzen voraus, dass in Zukunft noch mehr Pflegearbeit hauptsächlich von den Töchtern, Schwiegertöchtern, Enkeltöchtern und Ehefrauen geleistet wird – im Privaten, unentgeltlich, oft unter Aufgabe der eigenen beruflichen Ziele und der eigenen ökonomischen Unabhängigkeit" (Heintze 2012, S. 5). Zudem erklärt sie: „Als hinderlich erweist sich auch, dass Dienstleistungspolitik in Deutschland einseitig marktorientiert angelegt ist […]. Das Abdrängen der Pflegebranche in den Niedriglohnbereich fügt sich in diesen Kontext" (Heintze 2012, S. 45). „Von der Situation in Deutschland heben sich die Verdienste der im Pflegebereich der skandinavischen Länder Beschäftigten deutlich positiv ab" (Heintze 2012, S. 43). Sie resümiert: „Skandinavische Länder […] zeigen, dass ein am gesellschaftlichen Bedarf ausgerichtetes Pflege- und Betreuungssystem, das gleichermaßen gute Dienstleistungsqualitäten wie Arbeitsbedingungen bietet, eine Frage des politischen Willens ist" (Heintze 2012, S. 46).

Die Betreuung in Anstalten und Auswirkungen des Anstaltswesens auf die Lebenswirklichkeiten von Bewohnerinnen und Bewohnern

Anstalten[2] für die Unterbringung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen wurden während der Industrialisierung Deutschlands gegründet und sind der Ursprung der Betreuungsarbeit. Diese Unterbringungsform betraf und betrifft v. a. Menschen mit einer deutlichen geistigen oder psychischen Behinderung. Kennzeichen ist und war immer ihre oft wohnortferne und wenig zentrale Lage.

Die Erfahrungen von Menschen in Anstalten unterscheiden sich vielfach von den Erfahrungen anderer (Pieper 2007). Betreuungsprozesse in diesen geschlossenen Systemen sind durch besondere Machtstrukturen – insbesondere institutionelle Macht – gekennzeichnet. Aufseiten der Betroffenen ist darüber hinaus relevant, dass z. T. jahrzehntelange Heimaufenthalte psychische Auswirkungen haben: So waren bis in die 1980er Jahre Frauenhäuser und Männerhäuser getrennt in weit entfernten Ecken des Anstaltsgeländes verbreitet, die dazu noch mancherorts mit einem hohen Zaun um die Frauenhäuser „geschützt" waren. Bedürfnisse und Wünsche der „Pfleglinge" hinsichtlich gegengeschlechtlichen Kontakts, Beziehungen oder Heirat wurden sanktioniert. Diese Einschränkungen hatten z. T. homosexuelle Zwangsbeziehungen oder Prostitution zur Folge.

Die Arbeit in der Anstalt war auch ein Spiegel der gesellschaftlichen Rollenvorgaben für Familienarbeit und Beruf: Bewohnerinnen wurden in der Hauswirtschaft eingesetzt (zum Putzen, in Küche und Waschküche) sowie in der häuslichen Handarbeit; Bewohner im Gemüsegarten, in Landwirtschaft und Tierpflege, als Helfer am Bau oder in der Botenmeisterei. Aufgrund der strikten Geschlechtertrennung in den Frauen- und Männerhäusern mussten aber auch die Bewohner Frauenarbeit verrichten – entgegen dem gesellschaftlich vorgelebten Rollenbild und damit m. E. maßgeblich aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses der behinderten Männer.

Das klassische Anstaltswesen ist überholt und in dieser Form nicht mehr vorhanden. Es war vom damaligen gesellschaftlichen Zeitgeist geprägt und hat ihn gleichermaßen stabilisiert, oft unter den Bedingungen eines geschlossenen Systems. Betreuung und auch das Verständnis von geistiger und psychischer Behinderung wurden so über lange Zeit geprägt und konserviert. Die Auswirkungen sind z. T. bis heute wahrnehmbar, Zuschreibungen bestimmt es bis heute mit. Damit werden moderne gesellschaftliche Strömungen – der Mainstream – im Heim- und Anstaltswesen schwerer wahrnehmbar und prägen dieses erst verzögert. Im Konkreten bedeutet dies das Überleben klassischer Rollenzuschreibungen unter den Bewohnerinnen und Bewohnern dieser Einrichtungen.

[2] Ich verwende den Begriff im Folgenden zur Kennzeichnung dieser Betreuungsform.

Maßnahmen des Gender Mainstreaming auf Seiten der Mitarbeitenden

Bezogen auf die Geschlechtersensibilität bzw. Geschlechtersensibilisierung der pädagogisch Handelnden in den Betreuungsteams der Einrichtungen oder Dienste verweise ich zunächst auf die im ersten Teil genannten Zahlen, die die gesellschaftliche Bedeutung der vermeintlichen „besonderen Fähigkeiten" von Frauen für die einfühlsame Arbeit mit Menschen mit einer Behinderung darlegten. Über diese grundsätzliche gesellschaftliche Zuweisung von Arbeiten hinaus zeigt die Praxis, dass in den Teams auch eine traditionelle Aufgabenverteilung an der Tagesordnung ist, überspitzt: Frauen sind für die Wohngruppengestaltung und Dekoration zuständig, Männer für technische Aufgaben am PC oder als Sicherheitsbeauftragte. Hierbei spiegelt sich im Team natürlich auch das allgemeine, insgesamt stabile Rollenverständnis von Frauen und Männern wider – wie in anderen Teilgruppen der Gesellschaft.

Aus diesem Grund ist es sinnvoll, das Augenmerk in den Teams auf diese Tatbestände zu lenken. Eine Gendersensibilität kann nicht per Dienstanweisung angeordnet werden. Es ist aber möglich, durch geeignete Vorgehensweisen Fragen zu stellen, Diskrepanzen offenzulegen und dadurch die Mitarbeitenden für geschlechtsbezogene Aspekte ihrer Arbeit zu sensibilisieren.

Instrumente des Gender Mainstreaming in der pädagogischen Arbeit mit Menschen mit Behinderungen

Die in der gängigen Literatur beschriebenen Vorgehensweisen zum Gender Mainstreaming sind häufig im Bereich von Regierungsstellen und der Verwaltung konzipiert und erprobt worden. Konkrete Anwendungsbeispiele oder deren Übertragung auf Unternehmen im Sozial- und Gesundheitswesen sind rar. Die im Folgenden dargestellten Vorgehensweisen sind Ergebnis einer Literaturanalyse; sie wurden organisationsbezogen weiterentwickelt und in der praktischen Anwendung in Teilen eines Nonprofit-Unternehmens im Bereich von Gesundheit und Betreuung erprobt. Sie sollten auf der Grundlage einer geschlechtergerechten Unternehmensphilosophie eingesetzt werden, i. d. S., dass die Führung das Gender Mainstreaming unterstützt (z. B. durch entsprechende Leitlinien, Maßnahmen etc.; vgl. Janßen 2015a). Die Anwendung wurde konzipiert für Maßnahmen und Projekte der betrieblichen Interessenvertretung und in Arbeitsteams im Bereich der Wohngruppenbetreuung von Menschen mit geistiger und psychischer Behinderung.

Ziel aller Instrumente ist dabei immer, die Berücksichtigung von Genderaspekten bei jeder Planung oder Maßnahme durch geeignete Vorgehensweisen sicherzustellen.

Die Erfahrung zeigt, dass es kundiger Personen – wie der Gleichstellungsbeauftragten oder anderer – bedarf, um das Thema bei den Mitarbeitenden in den Betreuungsteams einzubringen. Dabei ist ein Wissen um die Zielgruppe des Teams und in Bezug auf die Problematik ihrer Begleitung, also über die konkreten Arbeitsinhalte, erforderlich. Darüber hinaus sollte eine ausreichende Erfahrung mit den Instrumenten vorhanden sein. Denn es muss bei der Implementierung des Themas davon ausgegangen werden, dass dieses einerseits im Team bislang keine Rolle gespielt hat und die Mitarbeitenden andererseits – auch bei dreijähriger Ausbildung – kaum Kenntnisse und kaum praktische Übung in der Reflexion von Auswirkungen ihres eigenen Geschlechts auf ihre Arbeit ausgebildet haben.

Genderanalyse im konkreten Arbeitsbezug

Die v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel (vBS Bethel) in Bielefeld sind eines der größten diakonischen Unternehmen Europas mit aktuell etwa 17.000 Beschäftigten in den verschiedensten Arbeitsfeldern des Gesundheits- und Sozialwesens in Nordwestdeutschland und Berlin. Die vBS Bethel haben 2001 im Rahmen eines Gleichstellungsprojektes eine Genderanalyse ihrer Arbeit durchgeführt (v. Bodelschwinghsche Anstalten Bethel 2001). Eine zusammenfassende Bewertung dieses Projektes nach zehn Jahren zeigt eine einseitige Nachhaltigkeit der Maßnahmen: Während es einige Frauen in höhere Leitungspositionen geschafft haben (dies ist der öffentlichkeitswirksame Teil des Gender Mainstreaming),

ist der Ansatz an der Basis nicht (mehr) wahrnehmbar. Eine Genderanalyse wurde nicht mehr auf die Ebene der Betreuungsteams übertragen, sondern blieb in einer allgemeinen Analyse stecken. Diese Bewertung wurde auch bei der Durchführung von genderorientierten Beratungen in Betreuungsteams (siehe Abschnitt „Gender Beratung im Team") bestätigt.

Aufgrund dieser Einschätzung initiierte die Interessenvertretung in Bethel eigene Maßnahmen zur Geschlechtersensibilisierung. Diese bezogen sich einerseits auf die eigene Arbeit und eigene Gremien. Hier wurde z. B. die Arbeit in einzelnen Vertretungen durch einen Genderausschuss unterstützt, den es auch auf der Ebene der Konzernmitbestimmung bis heute gibt. Darüber hinaus gab es in anderen Gremien Genderanwaltschaften. Einen besonderen Stellenwert nimmt bis heute die 2004 erfolgte Initiierung einer Dienstvereinbarung zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung ein, deren Erfahrung in der Umsetzung über lange Jahre stark nachgefragt wurde (z. B. Janßen 2009; Janßen & Lempert-Horstkotte 2014). Andererseits bezogen sich die Initiativen auf Maßnahmen in den Betreuungsteams. Im Folgenden sollen zwei Vorschläge näher dargestellt werden, die besonders für Teams in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung geeignet sind.

Genderanalyse – Wie können geschlechterspezifische Wirkfaktoren in der Betreuungsarbeit aufgedeckt und analysiert werden?

Ziel der Genderanalyse ist die systematische Sichtbarmachung des „verborgenen" Geschlechts und seiner Auswirkungen in allen oder in ausgewählten Bereichen der Organisation. Darüber hinaus geht es um die Abschätzung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Aufhebung von Missverhältnissen in den untersuchten Bereichen.

Es gibt eine Reihe von Methoden, die grundsätzlich auch zur Genderanalyse in Organisationen geeignet sind wie z. B. die *Genderorientierte Projektplanung – GOPP* (Blickhäuser & von Bargen 2003, 2005), die *4 GeM-Schritte für Gender Mainstreaming* (Bergmann & Rimminger 2004), die *Gleichstellungsprüfung der Europäischen Kommission* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002), die *Sechs-Schritte-Prüfung* (Krell, Mückenberger & Tondorf 2000), die „3-R-Methode" (Döge 2002; Kuhne et al. 2007) oder die *DABEI-Methode* (Färber & Geppert 2004). Nach Durchsicht der Literatur sind im Arbeitsfeld der Begleitung von Menschen mit geistiger und psychischer Behinderung vor dem Hintergrund der Maßgabe – ein Instrument so einfach wie möglich und so umfangreich und komplex wie notwendig – die wenigsten Vorgehensweisen geeignet. Es geht in der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes immer darum, einen Strauß von Verfahren in der Hand zu halten, aus dem in jedem Einzelfall das Instrument ausgewählt werden kann, das die konkreten Bedürfnisse in der Umsetzung einer genderorientierten Begleitung am besten erfüllt.[3]

Allgemeine Aspekte für die Genderanalyse in diesen Arbeitsfeldern sind z. B. folgende: In der *Datenerhebung* etwa ist das die getrennte Ausweisung aller Erhebungsmerkmale für Frauen und Männer oder die gezielte Erhebung von Faktoren, die für die unterschiedlichen Lebenszusammenhänge von Männern und Frauen von Bedeutung sein könnten (wie z. B. der Anteil von Eltern oder von alleinerziehenden und pflegenden Frauen im Betrieb/Team, der Zusammenhang von Stellenanteilen und Leitungsverantwortung oder Erwartungen an die Arbeitszeitflexibilität). Bei der *Analyse* der erhobenen Daten sind geschlechtsspezifische Arbeitsbedingungen oder besondere Belastungen von Frauen zu berücksichtigen.

In der Normsetzung des Unternehmens spielen die Visionen einer Organisation z. B. von der Betreuung eine Rolle. Oder umgekehrt: Welche Vorstellungen und Zielsetzungen von und für Betreuung herrschen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Was trägt zur Gleichstellung bei? Was beeinträchtigt diese? Was wäre (anders), wenn 80 % der Pflegetätigen Männer wären? Bezogen schließlich auf die *Evaluation* von Maßnahmen ist wichtig, wie sich die ins Auge gefassten Maßnahmen auswirken. Sind diese mit anderen Zielen vereinbar (vgl. Bergner & Lempert-Horstkotte 2006)?

[3] Beispiele sowie weitere Instrumente zur basisorientierten Genderanalyse finden sich bei Janßen (2007).

Kurzfragen zur Genderprüfung

Die folgenden vier Fragen (vgl. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 2002; Janßen 2007) sollen eine Sensibilisierung für Geschlechterfragen im Arbeitsalltag fördern. Die Kurzfragen können für jede Entscheidung in Projekten wie auch im Team bedacht werden. Sie dienen dazu, die Geschlechterperspektive einfach und zumindest kurz auf jede Maßnahme zu richten.

1. Welcher Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit soll mit der Umsetzung des Ziels, des Beschlusses oder der Maßnahme erreicht werden?

2. Inwieweit werden durch die geplante Maßnahme Frauen und Männer besonders angesprochen?

3. Haben Frauen Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme?
   Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?

4. Haben Männer Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme?
   Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?

Kurzfragen wie diese bieten die Möglichkeit, in jedem Arbeitszusammenhang und bei jeder Maßnahme die Aufmerksamkeit kurz auf ihren Geschlechteraspekt und die gegebenenfalls unterschiedlichen Auswirkungen einer Entscheidung auf Frauen und Männer zu richten. Erfahrungen im konkreten Arbeitszusammenhang zeigen, dass es unter Umständen Widerstände im Team gibt z. B. formuliert durch die Frage, ob es unter dem Kostendruck zunehmender Ökonomisierung und angesichts schlechterer Personalschlüssel nicht wichtigere Fragen gäbe. Gerade in dieser schwierigen Konstellation ist die Anwendung eines ökonomischen Instruments in Form von wenigen Fragen das richtige Mittel. Gegebenenfalls können die Fragen zunächst von einem Teammitglied gestellt werden, ohne dass eine Verpflichtung für alle daraus erwächst. Ziel wäre dabei zunächst, die Abwehr gegenüber dem Thema Gender Mainstreaming zu lockern. Unterstützt würde dies durch eine Visualisierung der Fragen, z. B. durch Aufhängen an den Wänden des Besprechungsraumes. Eine Vereinbarung im Team, diese Fragen bei jeder Maßnahme zu bearbeiten, wäre ebenfalls unterstützend. Ein solches Vorgehen erleichtert meiner Erfahrung nach die Übernahme von Verantwortung für das Thema durch alle Teammitglieder.

Genderberatung im Team

Die folgenden Ausführungen beschreiben ein Beratungsangebot zur Gendersensibilisierung und Genderanalyse ebenfalls in Betreuungsteams für Menschen mit Behinderungen, das ab 2007 entwickelt wurde (vgl. Janßen & Kleinitz 2008). Das Instrument zielt, wie die bereits dargestellten Kurzfragen, im Gegensatz zu dem üblichen Vorgehen – oben in der Hierarchie anzufangen – darauf ab, geschlechtsbezogene Strukturen partizipativ sowohl auf der Ebene des Personals als auch in Bezug auf konkrete Betreuungsbeziehungen bzw. allgemein auf Kundenbeziehungen, Dienstleistungen oder das Produkt aufzudecken. Dadurch soll eine zunehmende Sensibilisierung mit der Erwartung ermöglicht werden, dass sie sich in allen Arbeitsbezügen niederschlägt.

Um das Thema Gender Mainstreaming der Basis nahezubringen, muss nach einer grundsätzlichen Information der Teammitglieder (hinsichtlich der Fragen, was Gender Mainstreaming überhaupt ist und wie sich Lebensumstände von Frauen und Männern in der Arbeit bemerkbar machen) zunächst eine Bestandsaufnahme erfolgen: Wie stellt sich die Struktur des Teams dar? (Mit Team ist hier die direkte Arbeitseinheit gemeint.) Wie ist das Geschlechterverhältnis im Team? Wie sind die Stellenanteile (Vollzeit/Teilzeit) an Frauen und Männer verteilt? Wer (Frauen oder Männer) arbeitet auf befristeten bzw. unbefristeten Stellen, wer in anderen prekären Beschäftigungsverhältnissen? Welche Qualifikation haben Frauen und Männer im Team? Ist die Leitung weiblich oder männlich?

Anschließend kann sich das Team der Frage der Arbeitsorganisation zuwenden. Dazu ist es sinnvoll, Schwerpunkte von Frauen und Männern in der Arbeit zu identifizieren. Wie sind zusätzliche Tätigkeiten

(wie Gestaltung des Wohnmilieus, hauswirtschaftliche oder handwerkliche Tätigkeiten, Umgang mit technischen Geräten und PC oder mit körperlichen Anforderungen) verteilt?

In vielen Arbeitseinheiten gibt es Zusatzaufgaben. Wie sind diese Verantwortlichkeiten zwischen Frauen und Männern verteilt: z. B. in Bezug auf Kassenführung, Begleitung der Visite, Moderation von Teamsitzungen, PC- und Sicherheitsbeauftragte oder Dienstwagenplanung.

Interessant sind auch Fragen nach den Ressourcen: Wer hat einen festen Arbeitsplatz (Schreibtisch) im Team? Wie ist die dienstliche Verkehrsmittelnutzung (ÖPNV, Fahrrad, Pkw)? Oder: Wer hat im vergangenen Jahr an einer Fortbildung teilgenommen bzw. bei wem wurde ein Antrag auf Fortbildung abgelehnt?

Die folgende Abbildung gibt ein Beispiel für eine übersichtliche Darstellung der genannten Fragen, hier anhand der Frage: Wie stellt sich die Struktur des Teams dar?

Abbildung 4: Beispiel für die Darstellung der Fragen

	Zum Vergleich (falls Zahlen vorhanden)					
	Team		**Teamleitungs-ebene**		**Geschäfts-führung**	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Geschlechterverhältnis						
absolut						
prozentual						
Stellenanteile						
Vollzeit: (≥28 W.-Std.)						
Teilzeit: (10–27 W.-Std.)						
Teilzeit: (≤ 9 W.-Std.)						

Quelle: eigene Darstellung.

Es geht bei all diesen Fragen zunächst um die Beschreibung des Ist-Zustandes im Team. In einem zweiten Schritt sollte jeweils nachgefragt werden: Warum ist das so? Ist es gut und sinnvoll so oder wäre eine Veränderung der Situation oder des Vorgehens fachlich angemessen bzw. ein Wunsch im Team?

Im Anschluss an die interne Bestandsaufnahme ist es wichtig, auch bestimmende außerberufliche Faktoren zur Lebenssituation in der Analyse zu berücksichtigen: Kinder im Kindergarten oder im schulpflichtigen Alter, die Anzahl alleinerziehender Frauen bzw. Männer im Team oder die Frage, ob Angehörige zu Hause gepflegt werden.

Als eigentlicher Inhalt der Analyse der Betreuungsarbeit darf natürlich die klientenbezogene Arbeit – Begleitung, Betreuung oder Pflege – im Team nicht zu kurz kommen: Hier können das Geschlechterverhältnis der betreuten Menschen und die Bedeutung der Geschlechterverteilung in der Bezugsarbeit analysiert werden. Inwieweit ist z. B. in der Körperhygiene gewährleistet, dass betreute Frauen von Mitarbeiterinnen und betreute Männer von Mitarbeitern begleitet werden?

Die genannten Merkmale dienen den Beratenden und dem Team als Überblick zur Ist-Situation. Erst auf dieser Basis wird eine fundierte Diskussion unter den Teammitgliedern möglich. Deren Inhalte hängen natürlich vom konkreten Arbeitsinhalt und von den Beteiligten ab, einen Anstoß bieten z. B. folgende Fragen:

- Warum ist die Geschlechter- oder Arbeitszeitverteilung im Team so? Wie bewerten Sie diese Verteilung? Würden Sie daran etwas ändern wollen? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

- Im Bereich schriftlicher und elektronischer Unterlagen (Formulare, Kontrakte, Dokumentationen, Berichte und Statistiken) kann das Augenmerk darauf gelenkt werden, ob sie in geschlechtsneutraler Sprache abgefasst sind bzw. beide Geschlechter berücksichtigen. Gibt es Reaktionen auf bestimmte Formulierungen? Gibt es bei Ihnen z. B. noch den „Mitarbeiterausweis" oder ist die Formulierung inzwischen geschlechtsneutral verändert worden?
- Für die Analyse von dienstlichen Gesprächsrunden ist es wichtig zu fragen: Wie sind Redebeiträge/-zeiten von Frauen und Männern verteilt (z. B. Auflistung der Redebeiträge aus einem vorangegangenen Dienstgespräch)? Wer (Frauen/Männer) bringt Vorschläge und Themen ein und welche Themen setzen sich durch? Wer (Frauen/Männer) springt bei Betreuungsengpässen ein (Vollzeitarbeitende, Männer/Frauen)?
- Die Erwartungen des Unternehmens an die Flexibilität der Beschäftigten lassen sich über den Anteil von Mehrarbeit/Überstunden für Frauen und Männer und in Bezug auf Vollzeit-/Teilzeitstellen dokumentieren. In welchem Ausmaß gibt es Arbeitszeitregelungen, die auf Betreuungsverpflichtungen (Kinder, Angehörige) Rücksicht nehmen?
- Weitere Fragen können sich auf den Eindruck der Teammitglieder beim Thema Fortbildung, Stellenbesetzung und Arbeitsbelastung beziehen: In welcher Verteilung nehmen Frauen/Männer an Fortbildungen teil? Welche Inhalte haben die jeweiligen Fortbildungen? Werden Anträge auf Fortbildungen von Teilzeitbeschäftigten häufiger abgelehnt? Spielt das Geschlecht bei der Stellenbesetzung eine Rolle? In welcher Form und warum? Gibt es Unterschiede in Bezug auf die Besetzung bestimmter Positionen und Funktionen? Werden Unterschiede in der Arbeitsbelastung zwischen den Männern und den Frauen im Team wahrgenommen und wenn ja, warum? Sind potenzielle Belastungsfaktoren (inner-/außerberuflich) ausreichend bekannt bzw. werden sie ausreichend bekannt gemacht und finden sie bei der Aufgabenverteilung/Stellenbeschreibung Berücksichtigung? Gehen Frauen und Männer unterschiedlich mit der Inanspruchnahme von Entlastungsmöglichkeiten um? Wie wirkt sich der Aspekt der Gewalt im Betreuungsalltag auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Klientinnen und Klienten aus?

Sinnvoll ist es, das Team mit entsprechenden Daten des Betriebes insgesamt zu vergleichen und beispielsweise folgende Fragen zu ergänzen:

- In welchen Bereichen gibt es Unterschiede zwischen der Situation im Team gegenüber den Zahlen aus dem Gesamtbetrieb? Wie bewerten Sie diese?
- Wie schätzen Sie das Image der Einrichtung in Bezug auf Familienfreundlichkeit ein? Beschäftigt Sie dieses Thema oder spielt es im Alltag keine Rolle?
- Vereinbarkeitsspezifische Diskussionen: Wie häufig erleben Sie, dass Themen wie unterschiedliche Berufswege oder Karrieren von Männern und Frauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc. diskutiert werden? Wann finden diese Diskussionen statt (offiziell in der Sitzung oder in der Pause)?
- Gibt es informelle Gesprächsrunden oder Treffpunkte? Können potenziell alle daran teilnehmen und an den Inhalten partizipieren?

Die dargestellten Fragen sollen eine Auswahl darstellen, aus denen die jeweils für ein Team wichtigen entnommen werden können, um das Thema Gender Mainstreaming im konkreten Arbeitsalltag ein Stück weit fassbarer zu machen. Weitere Ideen und Anregungen für die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Arbeit und möglicher Hindernisse finden sich bei Janßen (2015a) oder als Praxiserfahrungen zwischen 2005 und 2013 in zehn kurzen Artikeln der Zeitschrift „Arbeitsrecht und Kirche" veröffentlicht (z. B. Janßen 2007b, c, 2011; Janßen & Kleinitz 2008). Hier können weitere Anregungen für die praktische Umsetzung einer Geschlechtersensibilisierung im konkreten Arbeitsalltag auch in Bezug auf die Begleitung von Menschen mit (geistiger und psychischer) Behinderung entnommen werden. Wichtig ist in allen Bemühungen, dass das Angebot von Genderanalyse und -beratung von den Beschäftigten vor Ort ausgeht bzw. von diesen nach Anregung aus der Leitungsebene oder der Mitarbeitendenvertretung dort aktiv aufgegriffen wird. Aus Sicht der Beschäftigten wäre es also ein Vorgehen, das partizipativ und als Bottom-up-Prinzip ausgerichtet ist. Ziel muss dabei sein, die fehlende Bekanntheit des Gender-Mainstreaming-Ansatzes und das fehlende Wissen um geschlechterbezogene Aspekte in der Arbeit mit Menschen mit geistiger und psychischer Behinderung zu beheben und die gendersensible Planung und Umsetzung von Maßnahmen im konkreten Arbeitszusammenhang zu fördern.

Literaturverzeichnis

- Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder (ASMK) (2008): Vorschlagspapier der Bund-/Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen der ASMK", Entwurf vom 3.9.2008. Online-Zugriff unter www.lapkmv.de/rich_files/attachments/fremde Veroeffentlichungen/vorschlagspapier_eingliederungshilfe.pdf [28.12.2014].
- Baer, S. & Hildebrandt, K. (Hrsg.) (2007): Gender Works! Gender Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit, Frankfurt am Main.
- Bergmann, N. & Rimminger, I. (2004): Die Toolbox Gender Mainstreaming, hrsg. v. GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, Wien.
- Bergner, E. & Lempert-Horstkotte, J. (2006): Hat Gesundheit ein Geschlecht? – Belastungen und Ressourcen in den (Frauen-)Arbeitsfeldern Pflege & Betreuung, Frauenkonferenz der v. Bodelschwinghschen Anstalten Bethel, Vortrag im Rahmen der Veranstaltungen zum Internationaler Frauentag 2006 in Bielefeld, 8. März 2006, Bethel.
- Bispinck, R., Dribbusch, H., Öz, F. & Stoll, E. (2012): Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 07/2012.
- Blickhäuser, A. & von Bargen, H. (2003): Genderorientierte Projektplanung (GOPP), Zwei Beispiele. In: Blickhäuser, A. & von Bargen, H. Wege zu Gender-Kompetenz, Gender Mainstreaming mit Gender-Training umsetzen, Berlin, S. 20–21, 25.
- Blickhäuser, A. & von Bargen, H. (2005): Gender-Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender" in Gender-Mainstreaming-Prozessen, Berlin, Heinrich-Böll-Stiftung.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (2013): Eckpunkte zu einem Bundesleistungsgesetz zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Berlin. Online-Zugriff unter www.gemeinsam-einfach-machen.de [28.12.2014].
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (2014): Gemeinsame Positionierung des Deutschen Behindertenrates, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und der Fachverbände für Menschen mit Behinderung zur Schaffung eines Bundesteilhabegesetzes, Berlin. Online-Zugriff unter www.gemeinsam-einfach-machen.de [28.12.2014].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002): Gender Mainstreaming. Was ist das? Berlin.
- Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen (2009): Weiblich – männlich – schon bewusst?? Gender-Perspektiven für Menschen mit Behinderung verankern. Tagungsdokumentation, Kassel.
- Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte (Hrsg.) (2008): „Fritz und Frida", Zeitung zum Projekt „Frauen sind anders – Männer auch!".
- Burbach, Chr. & Döge, P. (2006): Gender Mainstreaming. Lernprozesse in wissenschaftlichen, kirchlichen und politischen Organisationen, Göttingen, Vandenhoek & Ruprecht.
- Burtscher, R. (2009): Behinderung und Männlichkeit. Vortrag an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin. Online-Zugriff unter www.khsb-berlin.de/fileadmin/ user_upload/PDF_Sammlung/ Dozenten/Burtscher/Behinderung_u_Maennlichkeit.ppt [8.11.2014].
- Deutscher Bundestag (2008): Armutsbericht der Bundesregierung, Berlin.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2009): Menschen mit Behinderung – Gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben weit entfernt. Arbeitsmarkt aktuell 2.
- Dilling, H.; Mombour, W. & Schmidt, M. H. (Hrsg.) ([6]2008 [2000]): Internationale Klassifikation psychischer Störungen, ICD-10, Kapitel V (F), Klinisch diagnostische Leitlinien, Stuttgart, Huber.
- Döge, P. (2002): Gender-Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen – Ein Leitfaden für Frauen und Männer. Berlin, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e. V., S. 27–29.
- Dörner, K. & Plog, U. ([22]2013 [1996]): Irren ist menschlich. Köln, Psychiatrie-Verlag
- Färber, Chr. & Geppert, J. (2004): Eine politische Strategie und ihre Potentiale für die Arbeit von Personalräten. Der Personalrat, 11, S. 415–420.
- Heintze, C. (2012): Auf der Highroad – der skandinavische Weg zu einem zeitgemäßen Pflegesystem. Ein Vergleich von fünf nordischen Ländern mit Deutschland – Kurzfassung. Düsseldorf, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2015): Viel Varianz – Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient, Duisburg.

- Janßen, Chr. (2007a): Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung. Verhaltenstherapie & Psychosoziale Praxis, 1, S. 99–108. Korrigierte Fassung online unter www.sivus-online.de/Organisatorisches/Veroffentlichungen/veroffentlichungen.html [13.4.2015].
- Janßen, Chr. (2007b): Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Teil 1. Arbeitsrecht und Kirche, 2, S. 52–53. Online-Zugriff unter www.sivus-online.de/Organisatorisches/Veroffentlichungen/veroffentlichungen.html [13.4.2015].
- Janßen, Chr. (2007c): Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Teil 2. Arbeitsrecht und Kirche, 3, S. 69–74. Online-Zugriff unter www.sivus-online.de/Organisatorisches/Veroffentlichungen/veroffentlichungen.html [13.4.2015].
- Janßen, Chr. (2009): SIVUS. Ein Modell ganzheitlichen Lernens. In: Theunissen, G. & Wüllenweber, E. (Hrsg.), Zwischen Tradition und Innovation. Marburg, Lebenshilfe Verlag, S. 60–68.
- Janßen, Chr. (2009): Betriebliche Regelungen für eine gendersensible Gesundheitsförderung, In: Brandenburg, St., Endl, H.-L., Glänzer, E., Meyer, P. & Mönig-Raane, M. (Hrsg.), Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! – Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen. Hamburg, VSA, S. 149–166.
- Janßen, Chr. (2011): Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 7 – Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben, Arbeitsrecht und Kirche, 2011, 1, 16–18. Online-Zugriff unter www.sivus-online.de/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Download/Texte_31-40/Text_32/text_32.html [13.4.2015]
- Janßen, Chr. (2013a): Wie viel sind uns Menschen wert? Publik Forum, 15, S. 17.
- Janßen, Chr. (2013b): Geld ist in dieser Gesellschaft genug da – es muss für die Menschen eingesetzt werden. Der „Weiße Block" bei den 1. Mai-Demonstrationen des DGB 2013. Arbeitsrecht und Kirche, 2, S. 55–57. Online-Zugriff unter www.sivus-online.de/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Download/Texte_31-40/Text_37/text_37.html [13.4.2015].
- Janßen, Chr. (2014): Welche Möglichkeiten einer Skandalisierung der Ökonomisierung in der sozialen Arbeit gibt es durch die betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsräte, Personalvertretungen und Mitarbeitendenvertretungen)? Das Beispiel des Bielefelder Appells, veröffentlicht in der Dokumentation der Tagung: „Widerstand gegen die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit, der Pädagogik und des Gesundheitsbereichs – Was tun?". Fachhochschule Emden-Leer, 12.–14. Juni 2014. Online-Zugriff unter www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/Fachbereiche/FB_SAG/Veranstaltungen/Berichte_und_Materialien/Tagung_Widerstand_gegen_die_Oekonomisierung/Jan_fen_Bielefelder_Appell__Skandalisierung.pdf [13.4.2015].
- Janßen, Chr. (2015a): Gender Mainstreaming in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung. In: Berghahn, S. & Schultz, U. (Hrsg.), Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Kap. 9/3.1: Tätigkeitsfelder von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Hamburg, Verlag Dashöfer.
- Janßen, Chr. (2015b): Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen als Akteure gegen die zunehmende Ökonomisierung in sozialen Arbeitsfeldern – Das Beispiel des Bielefelder Appells. In: Mührel, E., Müller, C. & Birgmeier, B. (Hrsg.), Soziale Arbeit in der Ökonomisierungsfalle. Analysen, Kritik und Alternativen. Wiesbaden, VS-Verlag, im Druck.
- Janßen, Chr. & Kleinitz, L. (2008): Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis , Teil 1 – Genderanalyse und Genderberatung im Team. Arbeitsrecht und Kirche, 3, S. 93–95. Online-Zugriff unter www.sivus-online.de/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Download/Texte_15-21/Text_20/text_20.html [13.4.2015].
- Janßen, Chr. & Lempert-Horstkotte, J. (Hrsg.) (2014): Betriebliche Gesundheitsförderung in Bethel. Bielefeld, Bethel-Verlag.
- Kasten, M. (2009): Normative Gleichheit und faktische Ungleichheit – Beispiele geschlechtsspezifischer Benachteiligungen in der Bundesrepublik. In: Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen (bvkm), Weiblich – männlich – schon bewusst?? Gender-Perspektiven für Menschen mit Behinderung verankern. Tagungsdokumentation der gleichnamigen Tagung im Kassel am 2.11.2009.
- Klute, J. (2009): „Die Behinderung bleibt – die Armut wächst?", Vortrag auf der Jubiläumsveranstaltung „Armut und Behinderung" von 15 Jahre Gemeinsam Wohnen in Bielefeld e. V. am 19.3.2009 in Bielefeld. Online-Zugriff unter www.sivus-online.de/Geistige_Behinderung/Armut/armut.html [14.12.2014].
- Köbsell, S. (2005): Gender Mainstreaming und Behinderung. Vortrag auf der Tagung: „Gender und Behinderung" der Interessenvertretung „Selbstbestimmt leben Deutschland ISL e. V.", 16.5.2005, Bremen.

- Köbsell, S. (2007): Gendern Sie schon? Gender Mainstreaming und Behinderung. Orientierung, 3, S. 6–9.
- Köbsell, S. (2009): „Passives Akzeptieren" und „heroische Anstrengung" – zum Zusammenspiel von Behinderung und Geschlecht. Behindertenpädagogik, 3, S. 250–262.
- Krell, G., Mückenberger, U., & Tondorf, K. (2002): Sechs-Schritte-Prüfung. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Gender Mainstreaming. Was ist das?, S. 39–40.
- Kuhne, T., Ott, A. & Schön, E. (2007): 3-R-Methode übertragen auf Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen. Zusammen, 5., S.11, 15–16, 23.
- Miles-Pauls, O. (2014): Kampagne www.teilhabegesetz.org. Kernpunkte für ein Bundesteilhabegesetz. Online-Zugriff unter www.gemeinsam-einfach-machen.de [28.12.2014].
- Münchner Merkur (31.7.2012): Höhere Tarifeinkommen.
- Netzwerk Artikel 3 e. V. (2008): Schattenübersetzung des NETZWERK ARTIKEL 3 e.V., korrigierte Fassung der deutschen Übersetzung des Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.
- Öz, F. & Bispinck, R. (2009): Was verdienen Technikerinnen und Techniker? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 02/2009, S. 1.
- Pieper, U. (2007): Gender und die Anstalten. Orientierung, 3, S. 22–23.
- Schildmann, U. (2005): Die politische Berichterstattung über Behinderung: 2. Armuts- und Reichtumsbericht und Bericht über die Lage behinderter Menschen – kritisch reflektiert unter besonderer Berücksichtigung des „Gender Mainstreaming". In: Behindertenpädagogik 2, S. 15–48.
- Schröttle, M. & Müller, U. (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Schröttle, M., Hornberg, C., Glammeier, S., Sellach, B., Kavemann, B., Puhe, H. & Zinsmeister, J. (2013): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland. Berlin, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Sievers, M. (2009): Der große Unterschied – Frauen verdienen in Deutschland fast ein Viertel weniger als Männer. Bei den EU-Nachbarn nimmt die Ungleichheit ab. Frankfurter Rundschau, 20.3.2009.
- Tambour, B. (2013): Die Pflege – ein Pflegefall. Im „Bielefelder Appell" machen Mitarbeiter aus Alten- und Behindertenheimen klar: „So geht es nicht mehr weiter". Publik Forum, 4, S. 25.
- Schulte, W. & Tölle, R. (1971): Psychiatrie. Berlin, Springer.
- v. Bodelschwinghsche Anstalten Bethel (2001): Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in den v. Bodelschwinghschen Anstalten Bethel. Bethel. Online-Zugriff unter www.bethel.de/fileadmin/Bethel/downloads/positionspapiere/berufliche_gleichstellung_von_frauen_und_maennern_in_den_v_bodelschwinghschen_anstalten_bethel.pdf [16.10.2014].
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (verdi) (2002): Fit für Gender Mainstreaming, Arbeitshilfe: Fragen zur Gender-Prüfung bei der Erstellung von Vorlagen. Berlin.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2008): Arme Brüder – 1,3 Millionen Kolleginnen und Kollegen arbeiten bei den Kirchen. Und sie bekommen nichts geschenkt. ver.di drei, 28, S. 1.
- Vereinte Nationen (2006): Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen, 13. Dezember 2006, abgestimmte deutsche Übersetzung.
- World Health Organization (1954): International Classification of Deseases, ICD-7, Genf.
- World Health Organization (2001): ICIDH – International Classification of impairments, disabilities and handicaps, Genf.
- World Health Organization (2013): ICD-10-WHO-Version 2013, Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme. 10. Revision, Version 2013, mit Aktualisierung vom 9.11.2012, Genf.

BERICHT AUS DER PRAXIS II

ERFAHRUNGEN SEXUALISIERTER GEWALT IN DEN LEBENSGESCHICHTEN ALTER FRAUEN. ANSÄTZE FÜR EINE FRAUENORIENTIERTE ALTENARBEIT

Martina Böhmer

Einleitung

Sexualisierte Gewalt gegen Frauen und ihre gesundheitlichen Folgen werden immer häufiger thematisiert. Nach einer Schätzung haben 22 Prozent aller Frauen in Deutschland Gewalt in einer Ausprägung erlitten, die Folgen für ihre Gesundheit hat.[1] Das heißt, dass mehr als jede fünfte Frau, die professionelle Hilfe wegen gesundheitlicher Probleme sucht, geschlechtsbezogene Gewalt erlebt hat.

Die Kriminalstatistik von 2001 besagt, dass in Deutschland stündlich eine Frau vergewaltigt wird.[2] Diese Zahl bezieht sich lediglich auf die angezeigten Verbrechen. Da nur zwischen 10 und 30 Prozent der Vergewaltigungen angezeigt werden, ist die reale Häufigkeit sehr viel höher. Laut Kriminalstatistik werden in Deutschland zudem jedes Jahr rund 20.000 Fälle von sexuellem Missbrauch angezeigt. Die Dunkelziffer ist jedoch auch hier um ein Vielfaches höher: Expert_innen gehen davon aus, dass in Deutschland jedes 3. bis 4. Mädchen und jeder 7. bis 8. Junge sexuell missbraucht wird; und fast 50 Prozent der Frauen mit Behinderung erfahren sexuelle Gewalt in ihrer Kindheit, Jugend oder im Erwachsenenalter.[3]

Wer denkt bei solchen Überlegungen aber an alte Frauen? Dabei erlebten einige von ihnen Massenvergewaltigungen im und nach dem Zweiten Weltkrieg, Zwangsprostitution in den Lagerbordellen der Konzentrationslager (Wickert 2000, S. 41ff.) und später Vergewaltigungen durch Soldaten der Besatzungstruppen (Böhmer 2000, S. 52ff.). Allein in Berlin wurden Erzählungen Überlebender zufolge zwischen Frühsommer und Herbst 1945 mehr als 110.000 Frauen vergewaltigt (Sander 1995, S. 54), ca. 40 Prozent der vergewaltigten Frauen erlitten Mehrfachvergewaltigungen (Sander 1995, S. 15). In der Literatur werden ca. 2 Millionen Frauen genannt, die ab 1945 auf der Flucht von Soldaten der Roten Armee vergewaltigt wurden.

Auch müssen wir in der Arbeit mit älteren Migrantinnen an deren mögliche Gewalterlebnisse, wie z. B. Zwangsheirat, Beschneidung, Frauen- und Mädchenhandel und frauenspezifische Kriegserlebnisse, denken.

Monika Hauser, Gründerin von medica mondiale e. V., die die Vergewaltigungen im ehemaligen Jugoslawien in den Blickpunkt der Öffentlichkeit rückte, sagte mir einmal, dass sie immer sehr berührt sei, wenn ihr ältere deutsche Frauen sagen: „Ich weiß, wovon Sie reden, ich habe das alles erlebt und konnte nie darüber sprechen. Machen Sie weiter, damit die bosnischen Frauen das nicht auch nach 50 Jahren sagen müssen."

Die Vermutung liegt nahe, dass die heute alten Frauen mindestens ebenso häufig durch sexualisierte Gewalt traumatisiert wurden und werden wie jüngere Frauen. Viele der alten Frauen erzählen, dass sie sich in der Ehe gezwungen sahen, ihrem Gatten pflichtgetreu ihren Körper zur Verfügung zu stellen. Erst am 1.7.1977 wurde durch die Reform des Eherechts der Begriff „eheliche Pflichten" gestrichen. Alte Frauen sind allerdings mit diesem Rechtsbegriff aufgewachsen. Und schließlich wurde erst 1997 der erzwungene eheliche Beischlaf als Vergewaltigung strafbar. Laut einer EU-weiten Erhebung von 2014 erlebt jede 3. Frau häusliche Gewalt.[4] Sexualisierte und andere Formen von Gewalt erlebten die heute alten Frauen ebenso häufig durch ihre Väter, Onkel, Brüder, Großväter, Fremdtäter usw. wie die jüngeren Frauen heute.

[1] Hagemann-White, Carol & Bohne, Sabine (2003): Versorgungsbedarf und Anforderungen an Professionelle im Gesundheitswesen im Problembereich Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Expertise für die Enquêtekommission „Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung in NRW". Universität Osnabrück.

[2] Kriminalstatistik 2001.

[3] Schröttle, Monika & Hornberg, Claudia (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

[4] Vgl. Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung, 2014, online unter fra.europa.eu/DVS/DVT/vaw.php.

Traumatisierte alte Frauen in ambulanter und stationärer Pflege

Frauen, die hilfe- und pflegebedürftig geworden sind, können ihre individuellen Überlebensstrategien, die ihnen geholfen haben, ihr Leben nach traumatischen Erfahrungen zu bewältigen, oft nicht mehr aufrechterhalten. Ihre Schlafstörungen, Angstzustände, Depressionen usw. versuchten sie mit Medikamenten zu vermindern und suchten ihre Befriedigung häufig in der Versorgung Anderer. Sie versuchten die Rollen, die ihnen aufgezwungen wurden, wie die der guten, bedürfnislosen Ehefrau oder Mutter, auszufüllen. Im Alter haben sie häufig dazu entweder nicht mehr die Möglichkeiten oder sind körperlich nicht mehr in der Lage dazu.

Eine alte Frau befindet sich in ihrer Pflegebedürftigkeit in der Regel in einer Situation, in der sie viel Kontrolle abgeben muss, auf andere angewiesen ist, meist nicht mehr selbstbestimmt leben kann und vielem machtlos gegenübersteht. Besonders, wenn Frauen sich in einer wehrlosen und ohnmächtigen Situation befinden, können sie sich an sexualisierte Gewalterfahrungen erinnern, denen sie ähnlich hilflos ausgeliefert waren. Und es ist wieder ein ungleiches Machtverhältnis: da die alte Frau in ihrer Bedürftigkeit, hier Pflegende und Betreuende mit ihrer Entscheidungsgewalt über sie. Besonders schwierig ist die Situation für lesbische alte Frauen, die nun z.T. von männlichen Pflegekräften betreut und versorgt werden und, wenn sie ihr Lesbischsein offen machen, mit einer möglichen Homophobie von denen, auf die sie nun angewiesen sind, leben müssen. Das Thema Sexualität im Alter ist ein fast ebenso tabuisiertes wie sexualisierte Gewalterfahrungen bei alten Frauen.

So kann es zu Situationen kommen, die traumaaktivierend oder erneut traumatisierend sind. Auch lässt bei alten Menschen häufig das Kurzzeitgedächtnis nach, das Langzeitgedächtnis kommt mehr zum Tragen. Dadurch beschäftigen sich alte Menschen zunehmend mehr mit ihrer Vergangenheit oder leben in ihren Erinnerungen an Kindheit und Jugend. Mit diesen Erinnerungen, die wieder so nah sind, können durch aktuelle Geräusche, Gerüche und körperliche Erfahrungen alte Gefühle mobilisiert werden, die mit den früheren Geschehnissen zusammenhängen.

Und auch in dieser Hilfe- und Pflegebedürftigkeit sind alte Frauen nicht vor sexualisierten Übergriffen geschützt. Thomas Görgen und Barbara Nägele recherchierten in ihrer Studie „‚Jetzt bin ich so alt und das hört nicht auf'. Sexuelle Viktimisierung im Alter"[5] z.B. folgende „Vorkommnisse":

1999 erstatteten zwei Frauen im Altenheim Strafanzeige gegen den 62-jährigen Leiter und Inhaber eines Heimes in Hessen. Dem Heimleiter wurden später 114 Delikte der Vergewaltigung und des sexuellen Missbrauchs von Heimbewohnerinnen vorgeworfen.

Zwei 81- und 84-jährige Frauen schilderten der Leitung einer Altenwohnanlage, wie ein 49-jähriger Altenpfleger nachts in ihr Zimmer gekommen sei und sie sexuell berührt habe. Er hatte sich als Arzt ausgegeben.

Das Erkennen des Zusammenhangs zwischen früheren sexuellen Gewalterfahrungen und Verhaltensänderungen einer alten Frau ist in der Altenarbeit häufig mehr oder weniger zufällig. Das Ergreifen entsprechender Maßnahmen bleibt oft darauf beschränkt, dass die Betreuung und Pflege dann z.B. ausschließlich von weiblichem Personal durchgeführt wird und dies auch nur, wenn die Personalbesetzung dies zulässt.

Die verzweifelte Situation alter Frauen wird durch die Vergegenwärtigung dessen, was Trauma bedeutet, sehr deutlich: Ein psychisches Trauma geschieht dann, wenn es zu einer bedrohlichen Situation kommt, die nicht individuell durch Kampf oder Flucht bewältigt werden kann. Diese Situationen sind begleitet von Hilflosigkeit, Ohnmacht und Kontrollverlust (Fischer/Riedesser 1999)[6].

Ohnmacht und Kontrollverlust sind häufig auch Begleiterscheinungen bei einer Hilfe- und besonders bei einer Pflegebedürftigkeit. So kann es dann verstärkt zu Traumaaktivierungen kommen. Zu der Gefahr der Traumaaktivierung kommt jene der neuen Traumatisierung durch – gewollte und ungewollte – Gewalt im Pflegekontext. Auch medizinische Diagnosen und Behandlungen, besonders invasive (eindringende)

[5] Nägele, Barbara & Görgen, Thomas (2005): „Jetzt bin ich so alt und das hört nicht auf". Sexuelle Viktimisierung im Alter". Forschungsbericht Nr. 95, KfN, Hannover.

[6] Fischer, Gottfried & Riedesser, Peter (1999): Lehrbuch der Psychotraumatologie, UTB, Stuttgart.

Abbildung 1: Psychisches Trauma



Abbildung nach Fischer und Riedesser 1999.

Methoden wie z. B. das Legen eines Katheders, aber auch die Körperpflege an sich, können einen traumatisierenden Charakter haben.

Traumatisierungen können Ursachen für alle Formen von psychischen Erscheinungen sein, z. B. bei veränderter Wahrnehmung, Apathie, Depression, Angst- und Panikzuständen, regressivem Verhalten, Aggressivität, Zwangshandlungen oder Halluzinationen. Im somatischen Bereich kann es zu chronischen Schmerzen, Schlafstörungen, Übelkeit, Appetitlosigkeit, Essstörungen, Atemstörungen und zu extremen Schwankungen aller Vitalwerte kommen. Da viele dieser und anderer Symptome auch als Symptome einer Demenz gelten, werden bei alten Frauen mehrheitlich und häufig per se Alterserkrankungen wie z. B. Demenz, HOPS (hirnorganisches Psychosyndrom) oder eine Altersdepression diagnostiziert. Die Konsequenz für die Betroffenen ist dann meist eine Symptombehandlung mit Psychopharmaka, Realitätsorientierungstraining, Beschäftigungstherapien und Methoden im Umgang mit „Dementen". Und leider wird häufig gerade bei Frauen mit der Diagnose Demenz übersehen, dass deren Verhaltensweisen und Symptome auch mit möglicherweise erlebten Gewalterfahrungen in Verbindung zu bringen sind und nicht unbedingt mit der Erkrankung in Zusammenhang stehen. Auch ist zu berücksichtigen, dass eine Demenzerkrankung für die Betroffenen ebenso eine sehr intensive Ohnmachtssituation ist.

Die Diagnose der Posttraumatischen Belastungsstörung ist mir in der Altenarbeit noch nirgendwo begegnet. Ich halte es für sinnvoll, von Traumafolgen zu sprechen. Es soll deutlich machen, dass nicht die Folgen die Störungen bei den Frauen darstellen, sondern die Taten gravierende Störungen im Leben der Frauen waren bzw. sind. Es ist für die betroffenen Frauen wichtig zu verstehen, dass nicht sie falsch sind mit ihrem Verhalten oder körperlichen und psychischen Reaktionen, sondern die Taten gegen sie falsch waren.

Umgang mit traumatisierten alten Frauen

Um den Umgang und die Pflege von alten Frauen zu verbessern, ist es wichtig, dass vorhandene Symptome nicht per se und ausschließlich als Zeichen einer Alterserkrankung gesehen und entsprechend behandelt werden. Von grundlegender Bedeutung ist vielmehr, dass traumatisierte alte Frauen während der Pflege und Behandlung Sicherheit bekommen. Eine solche Sicherheit können sie nur erhalten, wenn sie möglichst autonom bleiben und über sich und ihren Körper zumindest mitbestimmen können. Ist dies

nicht der Fall, besteht die Gefahr, dass es zu Traumaaktivierungen kommt. Wie bereits erwähnt, liegt es in der Natur der Pflege, dass es bei pflegebedürftigen Frauen zu (körperlichen) Grenzüberschreitungen kommt. Deshalb ist es wichtig, den Frauen dann hilfreich zur Seite zu stehen, wenn bei ihnen traumatische Erinnerungen wach geworden sind und sie mit den vielfältigsten Symptomen reagieren. Die auftretenden Verhaltensweisen und Symptome – seien sie nun körperlicher oder psychischer Art – sind immer erst einmal als mögliche Reaktionen auf die Gegebenheiten um sie herum, auf das Handeln anderer Personen oder auf das Wiedererleben traumatischer Ereignisse zu sehen.

Um solche Reaktionen verstehen zu können, ist es von Bedeutung, möglichst viel über frauenspezifische Biografien und über Trauma und Traumafolgen zu wissen. Es ist dann nicht unbedingt nötig, die individuellen Biografien der Frauen zu kennen. Häufig werden sie diese nicht erzählen, sodass es notwendig ist, aus kollektiver, sozialer und geschlechtsspezifischer Geschichte die Symptome und Verhaltensweisen der Frauen zu „lesen". In der Beschäftigung mit den möglichen Ursachen habe ich es allerdings auch häufig erlebt, dass die Frauen ihre Geschichten in einer vertrauensvollen Beziehung – so kurz sie auch sein mag – erzählen.

Während meiner Zeit als Altenpflegerin in einem Krankenhaus erlebte ich z. B. eine alte Frau, die eines Abends völlig panisch über das nächtliche Erscheinen von Tieren in ihrem Bett erzählte. Diese Angstzustände wiederholten sich an den folgenden Abenden. Ihr wurde von der Stationsärztin als einzige Maßnahme Haloperidol, ein Neuroleptikum und das Mittel der Wahl bei Halluzinationen, verordnet. Die Frau fühlte sich nicht ernst genommen. Bei Gesprächen mit ihr, die während der Pflege stattfanden, fand ich heraus, dass sie 1945 von amerikanischen Soldaten vergewaltigt worden war. Mir fiel auf, dass die Mitpatientin in ihrem Zimmer täglich Besuch von ihrem Ehemann erhielt, der Amerikaner war und der mit seiner Frau englisch sprach. Das Hören dieser Sprache ließ ganz offensichtlich alte Erinnerungen und Ängste aufkommen. Die alte Frau wurde in ein anderes Zimmer verlegt, sodass sie keinen Kontakt mehr mit dem amerikanischen Mann und der englischen Sprache hatte. Nach wenigen Tagen und nach intensiven Gesprächen hatte sie keine Halluzinationen und Angstzustände mehr, sodass das Psychopharmakon abgesetzt werden konnte. Diese Zufallsdiagnose bewahrte diese alte Frau vor einer langfristigen oder gar lebenslangen Einnahme von Psychopharmaka.

Ein weiteres Beispiel: Vor einiger Zeit lernte ich eine 80-jährige Frau im Krankenhaus kennen, die nachts kaum schlafen konnte. Sie ging immer wieder auf die Toilette und bestand darauf, dass in der Nacht das Licht im Zimmer an blieb, was natürlich ihre Zimmernachbarin störte. Bei der Visite erzählte sie der Ärztin, dass sie nachts nicht schlafen könne, weil sie immer an ihren Vater denken müsse. Die Ärztin reagierte mit der Frage: „Sie haben ihren Vater wohl im Alter pflegen müssen?" Die alte Frau antwortete, sie könne nicht schlafen, weil ihr Vater früher, als sie ein kleines Mädchen war, nachts immer zu ihr ins Bett gekommen sei. Die Ärztin ging nach dieser Antwort in ihrer Rat- und Hilflosigkeit nicht darauf ein. Hier wäre es sicherlich relativ einfach gewesen, der Frau die Sicherheit zu geben, die sie brauchte, um über die früheren Erlebnisse und ihre daraus resultierenden Bedürfnisse zu sprechen. Viele Menschen haben Angst davor, insbesondere sexualisierte Gewalterlebnisse bei alten Frauen anzusprechen. Sie befürchten, dass diese dann psychisch völlig aus dem Gleichgewicht geraten und dekompensieren. Meiner Erfahrung nach ist diese Angst unbegründet, weil die alten Frauen es als entlastend erleben, dass sie ihre Geschichte erzählen können und ihnen geglaubt wird. Andere Frauen haben ihre Geschichten seit vielen Jahrzehnten verdrängt und brauchen den Schutz, sie auch heute nicht erzählen zu müssen.

Diese Situation zeigt vielleicht aber auch die Schwierigkeit, mit sexualisierten Gewalterlebnissen konfrontiert zu werden und damit umgehen zu können. Denn auch diejenigen, die mit alten Frauen zu tun haben, haben möglicherweise eine eigene Betroffenheit. Da braucht es sicherlich auch eine Unterstützung in Form von Supervision, Therapie oder Beratung, um eigene Erlebnisse zu verarbeiten und so auch fachlich mit den betroffenen alten Frauen arbeiten zu können.

Ziel einer verantwortungsbewussten Pflege ist es, mit traumatisierten alten Frauen so umzugehen und sie so zu unterstützen, dass sie die Pflege, Betreuung und Begleitung nicht als Traumaaktivierung oder erneute Traumatisierung erleben. Dazu braucht es nicht viel: Es ist z. B. unabdingbar, die Intimsphäre bei der Pflege und Behandlung etwa mit einer „spanischen Wand" zu schützen. Auch können Berater_innen,

Betreuer_innen, Angehörige, Pflegende oder Ärzt_innen eine pflegerische, diagnostische, beratende oder therapeutische Maßnahme unterbrechen, wenn ein bestimmtes Abwehrverhalten zu bemerken ist. Eine von mir häufig beobachtete Abwehr ist die, dass alte Frauen z. B. bei der Grundpflege im Bett einschlafen. Wird ein Abwehrverhalten deutlich, ist zu hinterfragen, ob eine Maßnahme mehr schadet als nützt. Den Frauen kann so deutlich gemacht werden, dass ihre Ängste und Bedürfnisse wahrgenommen und akzeptiert werden. Wenn sich eine alte Frau beispielsweise gegen das Essen oder die Körperpflege wehrt, so könnte ihre Hand so geführt werden, dass sie sich selbst das Essen gibt und sich wäscht. Oder wenn eine Frau die Beraterin/den Berater nicht in ihre Wohnung lassen möchte, können sich beide zum Beispiel in einem Café treffen.

Die Tatsache, dass alte Frauen Traumafolgen nach früher oder aktuell erlebter sexualisierter Gewalt zeigen, wird in der Altenpflege, der Geriatrie und der Gerontopsychiatrie bislang kaum bedacht. Es ist aber an der Zeit, dass dies gesehen und die Unterstützung/Behandlung danach ausgerichtet wird – auch und insbesondere, wenn gleichzeitig eine (beginnende) Demenz vorliegt.

Alte Frauen brauchen eine trauma- und frauenorientierte Diagnostik, Therapie, Pflege, Betreuung und Beratung. Dies kann sie davor bewahren, entsprechende Altersdiagnosen mit den jeweiligen Konsequenzen zu erhalten und womöglich in eine Alteneinrichtung eingewiesen zu werden.

Beratungsstelle Paula e. V.

Aufgrund all dieser Erfahrungen und Hintergründe entstand die Idee, in Köln eine Beratungsstelle für Frauen ab 60 Jahren zu gründen, die in ihrem Leben Gewalt erlebt haben oder noch aktuell erleben.

Ende 2008 begannen Lisa Schulte, Karin Griese, Nicole Justen und ich, ein erstes Konzept zu erarbeiten, und gründeten schließlich 2010 gemeinsam mit anderen interessierten Frauen den Verein Paula e. V. Im Februar 2012 wurde dann die Beratungsstelle Paula e. V. mit einem kleinen Büro-/Beratungsraum in den Räumen des Paritätischen NRW in Köln eröffnet. Seit April 2014 hat die Beratungsstelle ihren Sitz mit passenden Räumlichkeiten zur Beratung in der Kölner Südstadt.

Ziel von Paula e. V. ist es, die Lebenssituation von Frauen über 60 Jahren, die Traumata und Gewalt – in welcher Form auch immer – erleben oder in der Vergangenheit erlebt haben, durch traumasensible Beratung und Unterstützung zu verbessern. Dabei sind ältere bis hochaltrige Frauen mit all ihren vielfältigen kulturellen, religiösen, sexuellen, gesundheitlichen und sozialen Hintergründen und Identitäten im Blick.

Schwerpunktthemen der Beratung sind:

- Kriegsgewalt wie z. B. Flucht und Vertreibung, erzwungene Migration, Hungersnot, Vergewaltigungen
- sexualisierte und häusliche Gewalt (in der Vergangenheit und aktuell)
- Gewalterlebnisse in der Kindheit
- Genitalverstümmlungen
- Gewalt in Behinderteneinrichtungen, kirchlichen und anderen Erziehungsstätten
- Diskriminierungen aufgrund von Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit u. a.
- schwere Erkrankungen, Beeinträchtigungen, Amputationen, Pflegebedürftigkeit, Demenzerkrankung
- Gewalt im Pflegekontext
- Pflege von Angehörigen

Die Beratungen von Paula e. V. richten sich in Einzel-, Gruppen- und Telefonberatungen an die betroffenen Frauen selbst, deren Angehörige, an Berater_innen, Therapeut_innen und an Mitarbeiter_innen in der psychiatrischen, psychosomatischen und allgemeinen Kranken- und Altenpflege und der offenen Altenhilfe.

Wie wichtig und hilfreich diese traumasensiblen Beratungen sind, zeigt das Beispiel von Frau N.:

Frau N. lernte ich in meiner Gruppe für pflegende Angehörige von Menschen mit einer Demenzerkrankung, die ich in Köln seit fast acht Jahren leite, kennen. Diese Gruppe findet einmal im Monat statt. Frau N. ist 78 Jahre alt und kam in die Gruppe, um Beratung und Gesprächsaustausch mit anderen pflegenden Angehörigen zu erhalten. Sie war durch die Pflege ihres Mannes sehr belastet – wie im Prinzip ja alle pflegenden Angehörigen. Es ging ihr körperlich nicht gut, sie stand sehr unter Stress und hatte große Sorge, ebenfalls dement zu werden oder schon zu sein. Sie fing nämlich an, Dinge zu vergessen, konnte sich häufig nicht konzentrieren und war auch körperlich nicht in bester Verfassung. Sie erklärte sich und uns ihre Symptome mit ihrem Alter und eben einer beginnenden Demenz. Ihr Hausarzt hat dies auch so bei ihr diagnostiziert. Bei Frau N. zeigte sich auch das Leitsymptom einer Demenz: Gedächtnisverlust. Frau N. konnte sich allerdings auch nach Monaten noch auf Dinge beziehen, die in der Gruppe irgendwann einmal gesagt wurden. Nach vielen Treffen in der Gruppe, in der ich die Teilnehmerinnen immer wieder auch nach ihren Bedürfnissen und Gefühlen fragte, konnte sie davon erzählen, dass sie seit dem Tag der Hochzeit und dann 52 Jahre lang häusliche Gewalt durch ihren Ehemann erlebt hatte. Sie sah keinen Ausweg für sich, hatte Angst vor ihm, fühlte sich aber auch durch ihr Eheversprechen verpflichtet, ihn zu versorgen, und hasste es gleichzeitig, das tun zu müssen. Nach ca. zwei Jahren Gruppe hat sie sich von ihrem gewalttätigen Ehemann „befreit". Sie hat es tatsächlich nur geschafft, indem sie diese Unterstützung durch die Gruppe und von mir erhalten hat. Sie hat ihren pflegebedürftigen Mann in eine Altenpflegeeinrichtung gegeben und ihn auch nicht mehr besucht. (Die Gruppe hat ihr die Erlaubnis dazu gegeben!) Sie hat ihm dort sogar das Telefon abstellen lassen, weil er sie täglich anrief und bedrohte. Auch das ging nur mit viel Zureden und Erlaubnis aus der Gruppe. Mittlerweile ist er gestorben und sie war auch nicht auf seiner Beerdigung. Jetzt geht es ihr gut, sie ist aktiver, möchte sich gerne noch mal verlieben und ist Vorbild für alle anderen in der Gruppe, dass es eben doch möglich ist, auch in einem „schlechten Zustand" und im Alter Veränderungen zu schaffen. Sie sagt jetzt, dass sie trotz aller Gewalt und Schmerzen, die sie erlebt hat und unter denen sie noch leidet, noch einmal losgeht.

Bei der Beratung älter und hochaltriger Frauen ist zu bedenken, dass sie sich in der Regel sehr an ihr einmal gegebenes Eheversprechen „In guten, wie in schlechten Tagen…" gebunden fühlen. Es braucht sehr viel Einfühlungsvermögen und Unterstützung von außen, damit sie sich von dieser Verpflichtung befreien können. Das ist bei Frau N. durch die Unterstützung der Gruppe und mir als Leiterin gelungen. In einer Einzelberatung, die häufiger hätte stattfinden können, hätte Frau N. – meiner Erfahrung mit anderen betroffenen Frauen nach – diesen Weg schneller gehen können. Allerdings ist es häufig sinnvoll, den Frauen das für sie niederschwelligere Angebot der Gruppenberatung für pflegende Angehörige anzubieten.

Ein weiteres Beispiel, das zeigt, wie hilfreich und notwendig diese spezielle Beratungsstelle ist, ist die Beratung mit Frau W., geboren 1945.

Frau W. kam aufgrund einer Empfehlung einer Seniorenberaterin, mit der ich in meiner Arbeit vernetzt bin, zu Paula e. V. Sie erzählte mir Erlebnisse von psychischer, sexualisierter und körperlicher Gewalt, die sie quasi von Geburt an habe erleiden müssen. So erzählte sie zum Beispiel, dass ihre Mutter ihr berichtet habe, sie als Säugling in einem Schuhkarton mit den Worten: „Hier hast du das Balg. Falls es nicht überlebt, hast du hier direkt mit Sarg dabei" an eine Nachbarin abgegeben zu haben. Als sie fünf Jahre war, habe ihre Mutter sie zurückgeholt. Frau W. kann sich an diese ersten Jahre nicht erinnern Sie hat davon erst vor Kurzem von ihrer Mutter erfahren, die seit einiger Zeit pflegebedürftig im Altenheim lebt und die sich mit dem Erzählen anscheinend entlasten wollte. Später hätten ihre Eltern sowohl einen ersten und dann einen zweiten Mann dafür bezahlt, dass sie Frau W. heirateten. Der Kommentar der Eltern sei gewesen: „Du bekommst ja sonst eh keinen Mann, wenn wir ihn nicht mit Geld für die Heirat mit dir bezahlen". Beide Männer hätten sie zeit ihrer jeweiligen Ehen geschlagen und vergewaltigt. Der erste Ehemann habe sie wegen einer anderen verlassen, der zweite habe sich im Alkoholrausch aus dem Fenster gestürzt.

Frau W. zeigte sich im ersten Kontakt sehr niedergeschlagen und verstand nicht, dass sie bis heute keinen Kontakt mit anderen Menschen herstellen kann, sich nie verlieben konnte, viele Ängste hat, von anderen gemieden wird, sich nicht wehren kann u. v. a. m. Sie sprach in dieser Stunde das allererste Mal über

ihre Erfahrungen. Nachdem ich ihr mein Mitgefühl und Verständnis gezeigt hatte und ihr erklären konnte, dass ihre Verhaltensweisen zum Teil gesunde Abwehrmechanismen und Folgen der erlebten Gewalt waren, war sie von ihrer Schuld und ihren Selbstvorwürfen befreit. Innerhalb kürzester Zeit fing sie an, sich für ihre Belange einzusetzen, so sprach sie z. B. ihren Hausarzt auf einen möglichen ärztlichen Fehler in ihrer Behandlung an. Die größte Befreiung für sie war, dass sie ihre Mutter in der Pflegeeinrichtung nicht mehr besuchte, da sie im Kontakt mit ihr ihre starke Abneigung wahrnehmen konnte. Ich bestärkte sie darin, auf ihr Gefühl zu hören. Frau W. kümmerte sich danach nur noch um Organisatorisches im Heim. In der letzten Stunde sagte sie: „Ich fühle mich das erste Mal im Leben lebendig und freue mich so über mich selber!"

Von März 2013 bis Juni 2015 erhielt Paula e. V. im Rahmen des Projektaufrufs „Altersgerechte Versorgungsmodelle; Produkte und Dienstleistungen" des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW (GMGEPA) und der Europäischen Union eine Projektförderung. So erarbeiten wir im Rahmen unseres Projektes „Bedarfsgerechte Unterstützung für von Gewalt betroffene oder traumatisierte ältere bis hochaltrige Frauen in Form von Konzeptentwicklung für traumasensible Begleitung, Beratung, Pflege und Therapie" Konzepte für Pflegende, Berater_innen, Therapeut_innen und Begleiter_innen von älteren Frauen. Durch Schulungen, Informationsveranstaltungen und ein Handbuch soll dazu beigetragen werden, Verhaltensweisen und Symptome bei betroffenen Frauen zu verstehen. Dabei geht es um Konzepte, die die Betreuer_innen darin unterstützen, Verhaltensweisen mit den Biografien der Frauen in Verbindung zu bringen und die Frauen dann entsprechend begleiten, beraten und pflegen sowie ihnen zu Sicherheit im Äußeren und Inneren verhelfen zu können. Dazu verknüpfen wir die Erkenntnisse und Erfahrungen aus Pflegetheorie und Pflegepraxis mit traumawissenschaftlichen Erkenntnissen und der Erfahrung von Traumaberatung und -therapie. So wollen wir Qualitätsstandards sowie Beratungs-, Fortbildungs- und Supervisionsangebote für Gesundheitsfachkräfte für einen traumasensiblen und stärkenden Umgang mit von Gewalt betroffenen älteren Frauen fördern.

Literaturverzeichnis

- Böhmer, Martina (2000): Erfahrungen sexualisierter Gewalt in der Lebensgeschichte alter Frauen. Frankfurt, Mabuse-Verlag.
- Fischer, Gottfried & Riedesser, Peter (1999): Lehrbuch der Psychotraumatologie, Stuttgart, UTB.
- Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung, 2014, online abrufbar unter http://fra.europa.eu/DVS/DVT/vaw.php. Zugriff am 17.02.2015.
- Hagemann-White, Carol & Bohne, Sabine (2003): Versorgungsbedarf und Anforderungen an Professionelle im Gesundheitswesen im Problembereich Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Expertise für die Enquêtekommission „Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung in NRW". Universität Osnabrück.
- Herman, Judith Lewis (1993): Die Narben der Gewalt – Traumatische Erfahrungen verstehen und überwinden. München, Kindler.
- Nägele, Barbara & Görgen, Thomas (2005): „Jetzt bin ich so alt und das hört nicht auf". Sexuelle Viktimisierung im Alter. Forschungsbericht Nr. 95, KfN, Hannover.
- Sander, Helke & Johr, Barbara (1995): BeFreier und Befreite. Frankfurt, Fischer Taschenbuch.
- Schröttle, Monika & Müller, Ursula (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Repräsentative Untersuchung. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Schröttle, Monika & Hornberg, Claudia (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Wickert, Christel (2002): Tabu Lagerbordell. In: Eschebach, I.; Jacobeit, S. & Wenk, S. (Hg.). Gedächtnis und Geschlecht. Deutungsmuster in Darstellungen des Nationalsozialistischen Genozids. Frankfurt/New York, Campus.

ÜBER DAS VERHÄLTNIS VON GENDERFORSCHUNG, LEHRE UND PSYCHOSOZIALER PRAXIS – IMPULSE FÜR EINEN NEUEN DIALOG

Hella Gephart

Abschiedsvorlesung im Rahmen der Fachtagung „Genderwissen – Gendernutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit"

Ausgangsfrage

Unbestritten ist, dass ein Zugewinn an Professionalität erzielt wird, wenn die Genderforschung in die Lehre und Praxis der Sozialen Arbeit einbezogen wird.

Doch zugleich müssen wir konstatieren, dass Studentinnen und insbesondere Studenten an unserem Wissens- und Forschungsgegenstand *kein* reges Interesse haben. Deshalb wird hier drei Fragen nachgegangen: Wie sehen die Notwendigkeiten in der Praxis der Sozialen Arbeit aus, die von der Forschung unterstützt oder beantwortet werden können? Woher kommt die Hemmung der Studierenden der Sozialen Arbeit, sich mit Genderthemen auseinanderzusetzen? Woher rührt die mangelnde Kommunikation zwischen der sozialarbeiterischen Praxis und der Genderwissenschaft?

Zur Beantwortung der Fragen werde ich im Folgenden vier Erklärungsmöglichkeiten anbieten:

Das Wissen der Genderwissenschaft und der Sozialen Praxis über Gender unterscheidet sich

Wetterer konstatiert in ihren Überlegungen zur Gleichstellungspolitik, dass Genderwissenschaft und gesellschaftliche Praxis auseinanderdriften. Sie beschreibt dabei drei Aspekte von Genderwissen: das der GeschlechterforscherInnen, das der GenderpraktikerInnen oder -expertInnen und das alltagsweltliche Geschlechterwissen der Männer und Frauen auf der Straße. Diese drei Gruppen halten „Unterschiedliches für wissenswert und orientieren sich an je eigenen Gütekriterien" (Wetterer 2009, S. 46). Die Arten von Wissen – das wissenschaftliche, das genderpraktische und das Genderalltagswissen – unterscheiden sich dadurch, dass sie bestimmten Rahmenstrukturen unterliegen, dass sie unterschiedliche Ziele verfolgen und unterschiedliche Perspektiven einnehmen. Das alleine vermag aber den mangelnden Diskurs zwischen den drei Bereichen noch nicht zu erklären. Eher lässt sich das von einer anderen Hypothese Wetterers ableiten: Sie geht von einer stillschweigenden Hierarchisierung des Genderwissens aus, die wissenschaftliche Themen und Befunde an oberste Stelle setzt und ihr die profunderen Einsichten zuschreibt. Die PraxisexpertInnen sind in der zweiten Reihe dafür da, diese Erkenntnisse in den Alltag der beruflichen Arbeit umzusetzen und damit auch in eine Alltagssprache, damit der „Normalmensch" davon profitieren kann. Das Alltagswissen wird ignoriert bzw. abqualifiziert. Dieses hierarchische Verständnis entspricht – so Wetterer – nicht den Regeln des Dialogs, sondern der Belehrung.

Die von Wetterer implizierte Arroganz hinter der Annahme eines hierarchischen Verhältnisses von Genderwissen stellt m. E. eines der Haupthindernisse für das Anliegen dar, unsere Studierenden für die Beschäftigung mit Genderfragen zu motivieren.

Das Wissen, das unsere Studierenden mitbringen, ist einerseits das Alltagswissen um Gender, einen Fundus „fragloser Selbstverständlichkeiten, von Handlungsroutinen und impliziten Wissensbeständen" (Wetterer, 2009, S. 52); andererseits sind es ihre ersten Praxiserfahrungen und z.T. schulisch erworbenes Genderwissen, das abstrakt vermittelt und noch nicht durch eigene Lebenserfahrung geprüft werden konnte. Dazu kommen familiäre Erfahrungen mit Frauen, von denen einige sich bewusst oder auch aktiv mit der Zweiten Frauenrechtsbewegung auseinandergesetzt haben.

Das alltagsweltliche Geschlechterwissen besteht aus Anteilen, die bewusst und der Kommunikation dadurch verfügbar sind: Genderklischees, Rollenbilder, geschichtliche Fakten. Diese werden konterkariert durch vorbewusste und inkorporierte Formen von Geschlechterwissen. Das alltagsweltliche Geschlechterwissen ist heterogen und widersprüchlich (Wetterer 2009, S. 6). Gerade im Bereich der Mittelschicht, aus der viele unserer Studierenden stammen, gibt es diese Widersprüche: Bewusst wird eine egalitäre Einstellung vertreten, gelebt wird oft davon abweichendes Verhalten (Gephart 2011, Meuser 2012).

Um einen Dialog an der Hochschule zu ermöglichen, muss unsere Messlatte die Ziel- und Problemdefinitionen unserer Studierenden sein, die sie in Bezug auf Genderthemen mitbringen, und wir müssen uns mit der Struktur dieses Wissens, wie es oben beschrieben ist, auseinandersetzen, sonst werden wir unsere GesprächspartnerInnen nicht erreichen.

Es gibt psychische Hemmnisse von jungen Frauen, sich der Genderthematik zuzuwenden

Um mich der Situation der Studentinnen der Sozialen Arbeit und dem Widerstand gegen die Beschäftigung mit Genderthematiken anzunähern, werde ich mich im Folgenden auf die Analysen von Angela McRobbie (2010) stützen.

Die Lage junger Frauen beschreibt McRobbie so: „Quer durch die politischen Lager werden die offensichtlichen Errungenschaften junger Frauen als Zeichen einer gut funktionierenden Demokratie bewertet, als greifbaren Beweis dafür, dass Frauen heutzutage ein besseres Leben haben und dass soziale Reformen […] die gewünschten Effekte erzielt haben" (McRobbie 2010, S. 90). Zu diesen Errungenschaften zählen Kompetenz, Erfolg, Rechte, soziale Mobilität, Teilhabe.

Unsere Studentinnen begegnen uns in der Regel mit genau dem Selbstbewusstsein, das auf diesen Faktoren basiert. Zugleich gibt es zahlreiche Studien, die belegen, dass Frauen im Alltag durchaus in Rollen gefangen sind, die erhebliche Nachteile mit sich bringen. Meuser stellt dies u. a. für den Arbeitsmarkt fest: die vertikale Segregation in Organisationen, nach der mit steigender Hierarchieebene der Frauenanteil fällt, sowie die Feminisierung von Arbeitsfeldern einhergehend mit schlechterer Bezahlung und geringem sozialen Ansehen (Meuser 2012). Gephart untersucht in diesem Zusammenhang, wie sich die Arbeitsteilung in Familien nach Geburt des ersten Kindes zuungunsten der Frauen verändert und die Gewichtung der Karriere und Familie von Männern und Frauen unterschiedlich beantwortet wird (Gephart 2011).

McRobbie analysiert die gegenwärtige Situation unter dem Begriff des neuen Geschlechtervertrages (McRobbie 2010, S. 91). Eine der Bedingungen dieser undurchschauten Vereinbarung zwischen den Geschlechtern ist nach McRobbie der Verzicht auf Kritik an der Struktur des Patriarchats, der hegemonialen Männlichkeitsordnung.

Sie stellt die Hypothese auf, dass „der Feminismus für junge Frauen auf kaum wahrnehmbare Weise ein Objekt von Verlust und Melancholie" geworden ist, und zeigt auf, „wie junge Frauen gesellschaftlich gezwungen werden, die Trauer um den Feminismus aufzugeben, wenn sie als echte junge Frauen wahrgenommen werden wollen" (McRobbie 2010, S. 132). In diesem Zusammenhang deutet sie die „weiblichen" Erkrankungen vor allem junger Frauen – Magersucht, Selbstverletzung, endlose Diäten, die Zurichtung des Körpers nach sogenannten idealen Formen, inzwischen auch durch eine zunehmende Zahl von Operationen im Intimbereich – als die Markierung der Grenzen sexueller Differenz. „Es ist besser, ein krankes Mädchen zu sein, als ein Mädchen, das die Macht der heterosexuellen Matrix herausfordert" (McRobbie 2010, S 133). Und sie konstatiert eine enorme Zunahme von ExpertInnenwissen für weibliche Pathologien, die sich in einer großen Anzahl an Veröffentlichungen widerspiegelt. Dies führe dazu, dass junge Frauen diese Pathologien als Teil ihrer Geschlechtsidentität verstehen und es als ihre individuelle Aufgabe auffassen, mit großer Anstrengung die Störungen zu überwinden, aber auf keinen Fall als Teil des „neuen Geschlechtervertrags" zu untersuchen.

Das Doublebind ist fatal: Einerseits lautet die Botschaft: Du bist krank, streng dich an, deine Pathologie zu überwinden; andererseits wird die Anfälligkeit für Angst, Ohnmacht und körperliche Beschwerden als Bestandteil der weiblichen Psyche angesehen. „So werden Symptome, die Ausdruck einer problematischen geschlechtlichen Identifizierung sind […], zu […] vorhersagbaren, behandelbaren und medizinisch regulierbaren Vorkommnissen. Statt zum Gegenstand fortlaufender sozialer Analysen zu werden, werden sie faktisch in die Definition dessen integriert, was es heute bedeutet, eine normale Frau zu sein" (McRobbie 2010, S. 151).

Hier ist der Abstand zur Diagnose der weiblichen Hysterie, wie sie Anfang des 20. Jahrhunderts gestellt wurde, nicht weit. Durch die benannten Zuschreibungen und Erklärungsmodelle wird der Blick auf gesellschaftliche Bedingungen und die Sinngebung dieser Phänomene unsichtbar gemacht.

Als Beispiel für diese Prozesse möge die Antwort einer Studentin dienen, die in einem Seminar zum Thema der Retraditionalisierung der Geschlechterrollen nach der Familiengründung auf die Frage: „Verhandeln Sie mit Ihrem Partner, wie Sie die Rollen im gemeinsamen Leben verteilen wollen?" antwortete: „Das regelt doch alles die Liebe".

Die ambivalente Situation junger Frauen stellt sich so dar: Es ist viel erreicht worden an rechtlicher Gleichstellung und faktischer Bewegungsfreiheit. Die Kränkung liegt in den sozialen Zwängen der Realität, die durchaus wahrnehmbar sind, aber nicht auf sich selbst bezogen werden dürfen (Gender Pay Gap, die Arbeitsteilung in den Familien, Altersarmut, Gewalt in Familien etc.). Das müsste zu einer schmerzhaften und unbequemen Hinterfragung der eigenen Rolle und Identität führen.

Junge Männer fühlen sich nicht betroffen

Mit welchen Themen sind junge Männer in der Sozialen Arbeit im Geschlechterdialog konfrontiert?

Junge Männer im Studium der Sozialen Arbeit befinden sich in einer durchaus ambivalenten Haltung in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität in ihrem künftigen Beruf. Dafür sprechen etliche Studien (Budde 2009, Kosuch & Fehrenbach 2014, Rose 2007). Budde formuliert: „Die Konnotation Sozialer Arbeit als vermeintlich ‚weibliches' Berufsfeld fordert von männlichen Sozialarbeitern eine komplexe Auseinandersetzung mit Anforderungen an Männlichkeit" (Böhm, Budde & Willems 2009, S. 4).

Zunächst möchte ich den Blick auf die Spielarten männlicher Selbstthematisierungen lenken, die unsere Studenten in ihrer Auseinandersetzung mit ihrer professionellen Identität zumindest unbewusst beeinflussen.

Meuser teilt diese Auseinandersetzungen in drei Dimensionen ein:

- Der Defizitdiskurs stellt Männer als Mängelwesen dar und macht sie zum „Gegenstand einer reflexiven Therapeutisierung" (Meuser 2006, S. 138). Als Beispiel möge Wieck dienen, der seine Auffassung der Auseinandersetzung mit Männlichkeit so formuliert: „Unser Weg führt über die Arbeit an der Person des männlichen Individuums, an seinen Beziehungen, Stimmungen, Haltungen, seinen Charakterzügen … seinem männlichen Lebensstil" (Wieck 1990, zitiert in Meuser 2006, S. 148). Die Defizite weisen nach Wieck auf eine psychische Unreife des Mannes hin, sie werden als psychische Fehlanpassung erklärt.
- Das Differenzmodell (vertreten z. B. durch Robert Bly im Eisenhans) propagiert die Selbstfindung des Mannes zu einem authentischen Mann, wie er sein könnte, wenn er sich auf eine „uralte, mythologisch aufgeladene, instinktive männliche Welt" beziehe (Bly 1990, zitiert in Meuser 2006, S. 172). Hier findet sich der Versuch einer Rekonstruktion einer intakten Männlichkeit, der sich auf Schamanenkulte und Stammesrituale bezieht, männliche Initiationsriten, die in der industrialisierten Welt der Arbeitsteilung verloren gegangen seien.
- Der Maskulinismus beinhaltet einen pointierten Antifeminismus, der mit einer physiologischen Herleitung von Geschlechterdifferenz die Interessensvertretung von männlichen Rechten oder Bedürfnissen

begründet. Es geht den Akteuren um die Stärkung oder zumindest den Erhalt männlicher Vorrechte und das Zurückdrängen feministischer Argumentationen bzw. Institutionen. Wenn der Maskulinismus auch nur von kleineren Gruppen von Männern vertreten wird, so ist doch eine große mediale Resonanz zu verzeichnen.

Dies ist der emotional besetzte und sozialisatorische Hintergrund, auf dem die Studenten der Sozialen Arbeit in einem historisch frauengeprägten und auch heute frauendominierten Arbeitsfeld ihre professionelle Geschlechtsidentität entwickeln.

Brandes hält fest, dass innerhalb der Sozialarbeiterschaft ein anderes Männerbild dominiert als in der Gesamtgesellschaft. Es sei geprägt von einer kritischen Einstellung zu Machtverhältnissen, einer Sensibilität für gesellschaftliche Benachteiligungen und einer relativen Offenheit zu Positionen des Feminismus (Brandes 2005, S. 39). Damit befinden Sozialarbeiter sich im Einklang mit gängigen sozialpädagogischen und sozialarbeiterischen Konzepten. Mehr unbewusst treten sie damit in Gegensatz zu Vorstellungen des männlichen Rollenverständnisses, wie es allgemein eher verhandelt wird.

Zur ambivalenten Einstellung von Studierenden der Sozialen Arbeit zum Männerbild gibt es etliche Untersuchungen. An der Fachhochschule Köln befragten Renate Kosuch und Tim Fehrenbach im Rahmen einer Begleitforschung zum Boys' Day Mentoren, die sich aus den zweiten und sechsten Semestern rekrutierten, zu ihren Männlichkeitsbildern. Im Mittelpunkt stand dabei die gemeinsame Reflexion der Herausbildung und Wirkungsweise eigener Männlichkeitsmuster im Kontext eines weiblich geprägten Berufsfeldes. Dabei zeigte sich eine eher unsichere Geschlechtsidentität, die sich einerseits in einer Abgrenzung zu tradierten Männerbildern und extremen Orientierungen wie dem Maskulinismus ausdrückt, andererseits in der Rechtfertigung, als Mann in einem überwiegend weiblich dominierten Beruf zu arbeiten. In diesem Kontext wird von den Sozialarbeitsstudenten auf den speziellen Bedarf von Männern für eine bestimmte Klientel wie z. B. Drogensüchtige und Obdachlose, die mehr Vertrauen zu Männern hätten, verwiesen. Budde bestätigt das in seiner Studie, in der die von ihm befragten Probanden sich auf „traditionelle Inszenierungsformen von Männlichkeit" (Budde 2009, S. 37) wie Fußballspielen mit Jugendlichen in der Jugendarbeit bezogen.

Auch Brandes konstatiert als typische Bewältigungsformen dieser Ambivalenz eine Einstellung, die egalitäre Züge trägt, im Alltagshandeln aber häufig in Richtung traditioneller Formen der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern hinausläuft: Frauen erweitern ihre Beratungskompetenz, Männer professionalisieren die Geschäftsführung (Brandes 2005, S. 40). Als eine weitere Art der Bewältigung sind die überproportionale Übernahme von Leitungsstellen durch Männer im sozialen Bereich und der Andrang von männlichen Fachkräften/Studierenden auf Sozialmanagementfortbildungen zu beobachten. Kosuch und Fehrenbach beschreiben als habituelle Bewältigungsmuster dieser Ambivalenz zum einen die Projektion, nämlich die Abgrenzung von anderen Studiengruppen und deren vermeintlicher hegemonialer Männlichkeit (Studenten der Betriebswirtschaftslehre), und die gleichzeitige Idealisierung des eigenen Selbstbildes als selbstreflektiert und sensibel. Zum anderen arbeiten sie aus ihren Daten das Bewältigungsmuster der Entgeschlechtlichung heraus, das verleugnende Nichtthematisieren des Bedeutungsgehalts von Geschlechtlichkeit in der Sozialen Arbeit.

Wenn Studenten sich mit den Thesen der Hegemonialen Männlichkeit von Connell auseinandersetzen, bedeutet das vor allem auch, sich selbst in dieser Struktur zu verorten. Das löst Wut, Scham, Schuldgefühle und Verunsicherung aus.

Auf diesem Hintergrund ist die Zurückhaltung der Studenten der Sozialen Arbeit gegenüber der Forderung nach kritischer Selbstreflexion des professionellen Verständnisses von Männlichkeit in der Sozialen Arbeit nachvollziehbar.

Der heimliche Lehrplan, unsere Studierenden zu GenderexpertInnen zu machen, erzeugt Abwehr

Die eingangs angerissene Darstellung der Entwicklung des Geschlechterdiskurses hat sich auch hier an der Fakultät widergespiegelt. Während in den 1990er Jahren an den beiden Fachbereichen Sozialpädagogik und Sozialarbeit Frauenprojektstudien eingerichtet wurden, die sich an die Studentinnen der Fachbereiche richteten und in denen die theoretische Entwicklung der Frauenforschung in die sozialarbeiterische Praxis übersetzt wurde, veränderte sich der Diskurs mit der Zusammenlegung der Fachbereiche in die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften Anfang der 2000er Jahre und der damit einhergehenden Gründung von Instituten. Nicht ohne Widerstände wurde das Institut für Geschlechterstudien (IFG) gegründet. Mit dem Bologna-Prozess verband sich die Etablierung von geschlechterdiskursrelevanten Modulen im Aufbaustudium und die Durchsetzung des Genderthemas als Querschnittsfrage für alle Lehrangebote.

Ziel der Genderseminare ist das Aufbrechen des traditionellen Rollenverständnisses im Sinne einer Entlastung und Wahlerweiterung für Männer und Frauen in den tradierten Rollen und die Erweiterung der Qualität Sozialer Arbeit durch die Berücksichtigung der Genderkategorie.

In den Modulbeschreibungen für die Genderseminare im Bachelorstudium der Sozialen Arbeit klingt das wie folgt:

> *„Die Studierenden sollen einmal die Komplexität des Konzepts ‚Gender' in seiner politischen, sozialen und individuellen Bedeutung, sowie die Konstruktion und Dekonstruktion von Gender und Geschlecht verstehen und erklären können.*
>
> *Weiterhin sollen die Studierenden durch den Erwerb von selbstreflexivem und handlungsbezogenem Wissen, genderbezogener Selbst- und Sozialkompetenz, sowie genderbezogener Praxiskompetenz für den geschlechtsbewussten Umgang mit Institutionen und Klient_innen qualifiziert werden."*

In der erneuten Wahrnehmung der Formulierung dieser Module (an denen ich selbst mitgewirkt habe) wird die Dominanz einer Fachsprache deutlich, die an die Erlebenszusammenhänge der Studierenden nicht anknüpft. Als Studentin wüsste ich nicht, was Gender mit mir zu tun hat, und ich würde denken, ich solle lernen, wie ich in meinem beruflichen Feld die Genderperspektive „geschlechtsbewusst" zu vertreten habe. Würde ich das wollen?

Wenn ich daran zurückdenke, was mich angetrieben hat, mich mit der Geschlechterperspektive zu befassen, dann waren das selbst erlebte Nöte:

- Meine Freundin, die mit 17 Jahren schwanger wurde; eine Situation, in der wir rat- und hilflos nach einer Abtreibungsmöglichkeit gesucht haben. Als wir herausgefunden hatten, wie sie nach Holland gelangen könnte, und das Geld zusammen hatten, war es zu spät. Folge: Ausschluss aus der Schule, verpasstes Abitur, auf lange Zeit das Gefühl, abgekoppelt zu sein vom normalen Leben als junge Frau.
- Meine eigene Suche nach einer Ärztin/einem Arzt, die/der mir ohne hochnotpeinliche Befragung und längere moralische Ausführungen ein Pillenrezept verschreiben würde.
- Meine Erfahrung, dass mir als Werkstudentin deutlich weniger gezahlt wurde als meinen männlichen Studentenkollegen bei gleicher Arbeit.

Das hat mich politisiert, sehr viel später erst neugierig gemacht auf Erklärungsmodelle und Forschungen zur Geschlechterthematik.

Meine These lautet also: Wir formulieren in der Gewissheit, das bessere – weil wissenschaftlich begründete – Genderwissen zu haben; wir verlangen Selbstreflexion, wo kein aktueller Anlass besteht, und wir erwarten eine Motivation, genderbewusst zu arbeiten, wobei unklar gelassen wird, was dies bedeutet.

Lotte Rose setzt sich kritisch mit der Einbeziehung von Gender in die Soziale Arbeit auseinander: Gerade in Bezug auf die Forderung nach Selbstreflexion erkennt sie einen „oft eigentümlichen, moralisierenden

Subtext" (Rose 2007, S. 66) und konstatiert mit Böhnisch und Funk, dass man „nicht Feministin oder männerbewegt sein (müsse), um geschlechtsbezogen arbeiten zu können" (Böhnisch & Funk zitiert in Rose 2007, S. 66). Als weiteren Aspekt beschreibt sie die Zentrierung der Sozialen Arbeit auf die „dunklen Seiten einer Gesellschaft" (Rose 2007, S. 40); die Klientel stammt in der Regel aus benachteiligten Lebenslagen. Das betrifft auch die Genderaspekte: Es sind die „dunklen Seiten des Geschlechterverhältnisses, die in der Sozialen Arbeit thematisiert werden. Mit dieser dunklen Seite haben unsere Studierenden auf der Klientelseite zu tun, aber dieser Bias hindert auch, die eigene geschlechtliche Prägung in Bezug auf die Profession zu untersuchen" (Rose 2007, S. 40).

Ich habe erfragt, welche unserer Genderseminare eine positive Resonanz bei unseren Studierenden erzeugt haben. Es zeigte sich, dass immer, wenn wir

1. an die Erfahrungswelt und Lebenslage unserer Studierenden angeknüpft haben,
2. unsere Studierenden die ForscherInnenbrille haben aufziehen lassen,
3. die Studierenden ihre eigenen Themen formulieren ließen und
4. an aktuelle Forschungsergebnisse, mit denen wir gerade befasst waren, angeknüpft haben,

eine hohe Zufriedenheit und Motivation erzeugen konnten.

Drei Beispiele möchte ich zur Veranschaulichung nennen:

- Das Genderseminar zum Thema Paarbeziehung (PartnerInnenwahl und Paarbildung, Sexualität, Treue, Eifersucht, Institutionalisierung zwischen Ehe und Regenbogenfamilie) knüpfte an die unmittelbare Lebensrealität unserer Mittzwanziger-Studierenden an.
- Ein Genderseminar, in dem die Studierenden narrative Interviews zum Thema Geschlecht im Wandel der Generationen entwickelt und diese mit ihnen wichtigen Personen durchgeführt haben.
- Eine Veranstaltung, die von Studierenden unserer Gendermodule unter dem Titel „Identität kennt kein ‚Entweder – Oder'" organisiert worden ist und die mit Kurzvorträgen über queer-sexuelle Lebensformen und persönlichen Berichten von Personen über die eigene Transidentität ein großes studentisches Publikum erreichten.

Vor allem mit der letztgenannten Veranstaltung haben wir eine hohe Resonanz erzielt. Das liegt mit Sicherheit an der großen Motivation der Studierenden, eine selbstorganisierte Tagung durchzuführen, aber auch an der Queer-Thematik, die es erlaubt, den Blick auf unübliche Geschlechteridentitäten und -lebensentwürfe zu richten und damit der Selbstreflexion der Gestaltung des eigenen Lebens mit dem Abstand zu begegnen, der eine Reflexion gefahrloser erlaubt.

Fazit

Meine Darlegungen führen zu folgenden Vorschlägen, wie Studierende motiviert werden könnten, sich Genderthemen zuzuwenden:

- den „Nürnberger Trichter" einer mechanistischen Weise des Lernens und Lehrens beiseite zu stellen und das implizite Wissen der Studierenden als ihre Lebensrealität ernst zu nehmen,
- die moralischen Komponenten unseres Angebots kritisch unter die Lupe zu nehmen und
- dem Genderwissen unserer Studierenden zuzuhören, um den Diskurs zwischen Wissenschaft, Lebenswirklichkeit der Studentinnen und Studenten und der Praxis der Sozialen Arbeit zu verändern.

Nur mit dieser veränderten Einstellung als Lehrende und Forschende, dem Willen, eine wahrhafte Diskussionsbeziehung einzugehen, und der Neugier, durch die auch wir lernen können, werden wir unsere Studentinnen und Studenten und die PraktikerInnen im Sozialen Feld erreichen können.

Literaturverzeichnis

- Brandes, Holger (2005): Wieviel Männlichkeit braucht und wie viel Männlichkeit verträgt die Soziale Arbeit? In Institut für Geschlechterstudien, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften (Hrsg.): „Zeit, auf die andere Seite zu sehen". Zum aktuellen Stand der Männerforschung. Tagungsdokumentation, Fachhochschule Köln, S. 35 – 51. Köln.
- Böhm, Maika; Budde, Jürgen & Willems, Katharina (2009): Abschlussbericht „Erhöhung des Anteils männlicher Studierender im Department Soziale Arbeit der Fakultät Wirtschaft und Soziales der Hochschule für Angewandte Wissenschaft Hamburg". Steuerboard, Hamburger Bildungsbüro für Theorie und Praxis.
- Budde, Jürgen (2009): Männer und soziale Arbeit? Beitrag auf der Tagung: Männlichkeit und Arbeit – Männlichkeit ohne Arbeit? Online unter www.psych.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/arbeitsbereiche/soziologie_der_geschlechterverhaeltnisse/Medienpool/AIM-Beitraege_sechste_Tagung/budde.pdf, Zugriff am 17.05.2014.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Strategie „Gender Mainstreaming". Online unter www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=192702.html, Zugriff am 19.05.2014.
- Gephart, Hella (2011): Familiengründung: die entscheidende Nahtstelle für Geschlechtergerechtigkeit bei Paaren. In Gruppendynamik und Organisationsberatung, 42 (2), S. 163 – 172.
- Kosuch, Renate & Fehrenbach, Tim (2014): Selbstentwürfe von Sozialarbeitsstudenten: Männlichkeitsinszenierungen – Ambivalenzen – Veränderungspotential. In L. Rose & M. May (Hrsg.), Mehr Männer in die Soziale Arbeit? Kontroversen, Konflikte und Konkurrenzen, Opladen, S. 195 – 211.
- McRobbie, Angela (2010): Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meuser, Michael & Neusüß, Claudia (2004): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bonn: bpb.
- Meuser, Michael (2006): Geschlecht und Männlichkeit. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Auflage.
- Meuser, Michael (2012): Entgrenzungsdynamiken: Geschlechterverhältnisse im Umbruch. In APuZ, Jg. 62, 40/2012, S. 17 – 24.
- Rose, Lotte (2007): Gender und Soziale Arbeit. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag.
- Wetterer, Angelika (2009): Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. In: GENDER Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, H. 2, S. 45 – 60.

AUTORINNENVERZEICHNIS

Sarah **Blumenroth,** Sozialarbeiterin in der Justizvollzugsanstalt Köln (ASD)

Martina **Böhmer,** Altenpflegerin für Geriatrische Rehabilitation und Gründerin von und Mitarbeiterin bei Paula e. V., Beratungsstelle für Frauen ab 60 (Köln)

Schahrzad **Farrokhzad,** Professorin für Interkulturelle Bildung in sozialen Organisationen und Mitglied des Instituts für interkulturelle Bildung und Entwicklung an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, FH Köln

Karen **Genz,** wissenschaftliche Mitarbeiterin, Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI) (Berlin)

Hella **Gephart,** ehemals Professorenvertreterin für Sozialpsychologie und Gruppendynamik und Mitbegründerin des Instituts für Geschlechterstudien an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, FH Köln

Christian **Janßen,** Diplom-Psychologe und Vorsitzender in der Mitarbeitendenvertretung der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel

Renate **Kosuch,** Professorin für Psychologie und Mitglied des Instituts für Geschlechterstudien an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, FH Köln

Lotte **Rose,** Professorin für Pädagogik der Kinder- und Jugendarbeit an der Fachhochschule Frankfurt am Main, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit, und Geschäftsführerin des Gender- und Frauenforschungszentrums der Hessischen Hochschulen (gFFZ)

Notker **Schneider,** Professor für Philosophische Anthropologie und Mitglied des Instituts für Geschlechterstudien an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, FH Köln

Martina **Schraudner,** Professorin für Gender & Diversity in Organisationen in der Fakultät für Maschinenbau an der TU Berlin und Leiterin Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI)

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen | 45127 Essen
www.netzwerk-fgf.nrw.de

ISBN 978-3-936199-20-8