

Genderkompetenz in der Sozialarbeit

Erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten für die Berücksichtigung von Gender in der Praxis der Sozialarbeit

Irene Bauer

Diplomarbeit
eingereicht zur Erlangung des Grades
Magistra (FH) für sozialwissenschaftliche Berufe
an der Fachhochschule St. Pölten
im Jänner 2008

Erstbegutachterin:
Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Birgit Sauer

Zweitbegutachterin:
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Gertrude Eigelsreiter-Jashari

Executive Summary

Irene Bauer

Genderkompetenz in der Sozialarbeit

Erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten für die Berücksichtigung von Gender in der Praxis der Sozialarbeit

Diplomarbeit, eingereicht an der Fachhochschule St. Pölten im Jänner 2008

Diese Diplomarbeit zeigt die Relevanz einer gendersensiblen Sozialarbeit auf und beschreibt Genderkompetenz im Sozialarbeitskontext, um ein konkretes Bild einer genderkompetenten Sozialarbeitspraxis skizzieren zu können.

Der erste Teil der Arbeit beginnt mit einer Einführung in die Geschlechtertheorie, wobei der Begriff Gender und verschiedene Theorien zum Verhältnis der Geschlechter vorgestellt werden. Anschließend erfolgt eine Darstellung der Zusammenhänge von Gender und Sozialarbeit, indem auf historische Aspekte der Profession, unterschiedliche Rollen von Frauen und Männer in diesem Berufsfeld und auf geschlechtsspezifische Lebenslagen von KlientInnen eingegangen wird. Des Weiteren widmet sich der erste Teil dem Begriff Genderkompetenz und seiner Einbettung im Gender Mainstreaming-Diskurs. In einem anschließenden Fazit werden die wichtigsten Erkenntnisse aus der Literaturrecherche resümiert.

Im zweiten Teil der Diplomarbeit erfolgt die Darstellung der Forschung zum Thema „Genderkompetenz in der Sozialarbeit“. Dabei wurden mittels qualitativer Erhebungs- und Auswertungsmethoden Antworten auf die forschungsleitenden Fragestellungen gesucht. Anhand der aus acht durchgeführten ExpertInneninterviews erhaltenen Forschungsergebnisse, welche im dritten Teil der Diplomarbeit ausführlich dargestellt werden, ist es möglich, Genderkompetenz im Kontext der Sozialarbeit zu beschreiben und dafür erforderliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Möglichkeiten des Erwerbs für

SozialarbeiterInnen vorzustellen. Zusätzlich werden Auswirkungen von Genderkompetenz in der Sozialarbeitspraxis dargestellt, indem Möglichkeiten der Miteinbeziehung von Genderkompetenz und der daraus resultierende Qualitätsgewinn für die Praxis der Sozialarbeit beschrieben werden.

Den vierten Teil und somit den Abschluss dieser Diplomarbeit bilden ein Resümee, welches die wichtigsten Erkenntnisse und Forschungsergebnisse zusammenfasst, und ein Ausblick, in dem aus den erhaltenen Ergebnissen resultierende weitere notwendige Schritte für die Berücksichtigung von Gender in der Sozialarbeit skizziert werden.

Gender competence in social work

Required knowledge and abilities for considering gender in practical social work

This diploma thesis shows the relevance of a gender sensitive social work and describes gender competence related to social work in order to give a concrete picture of a gender competent social work practice.

By describing gender and theories on gender relations the first part gives an introduction to gender studies. It points out connections of gender and social work by presenting historical aspects of the profession, different positions of women and men in social work and gender specific situations of clients. Furthermore part one discusses gender competence in the context of gender mainstreaming, this followed by a summary of the essential findings of the literature review.

Part two contains a presentation of the research work on 'gender competence in social work'. By employing qualitative investigation and evaluation methods the leading research questions are answered.

Part three presents the findings gained by eight expert interviews. They allow it to describe gender competence and required knowledge and abilities in a social work context. Additionally it is explained how social workers can acquire gender competence. Moreover, the results show the consequences of gender

competence by presenting possibilities for integrating gender competence in practice and by illustrating positive effects on social work.

Finally, the fourth part of the thesis has a conclusive synopsis of the most significant findings and results and gives an outlook to further steps that need to be taken for considering gender aspects in social work.

Danksagung

Ich möchte mich an dieser Stelle bei meinen Eltern Charlotte und Wilfried Bauer für ihre Unterstützung und die Ermöglichung des Studiums an der Fachhochschule St. Pölten herzlich bedanken.

Ein großes Dankeschön geht an Alexandra Bunkrad für das gemeinsame Lernen und Arbeiten während des Studiums, für ihre Unterstützung im Laufe der Entstehung dieser Diplomarbeit und für ihre stets aufmunternden und positiven Worte.

Bernhard Klemt möchte ich ganz besonders für seine Unterstützung, fürs Zuhören und für seine konstruktiven Ratschläge danken.

Bei allen Experten und Expertinnen, welche ich im Rahmen dieser Diplomarbeit interviewen konnte, möchte ich mich für ihre Kooperation und das zur Verfügung stellen ihres Fachwissens sehr herzlich bedanken.

Inhalt

Einleitung	1
Zum Aufbau der Arbeit	3
Zur Verwendung einer gendergerechten Sprache und Schreibweise	4
1. Einführung in die Geschlechtertheorie	5
1.1. Grundbegriffe der Geschlechtertheorie	5
1.1.1. Sex und Gender	5
1.1.2. Doing Gender	7
1.2. Geschlecht als soziale Kategorie	7
1.3. Theorien zum Geschlechterverhältnis	8
1.3.1. Gleichheit	9
1.3.2. Differenz	9
1.3.3. Dekonstruktion	10
2. Genderaspekte der Sozialarbeit	12
2.1. Berufsbild der Sozialarbeit als „Frauenberuf“	12
2.1.1. Historische Entwicklung	12
2.1.2. Frauen und Männer in der Sozialarbeit	15
2.2. Geschlechtersensibler Gleichstellungsauftrag der Sozialarbeit	17
2.2.1. Sozialarbeit gegen soziale Ungleichheit	17
2.2.2. AdressatInnen der Sozialarbeit unter der Geschlechterperspektive	18
2.3. Geschlechterthematik in Theorie, Praxis und Ausbildung der Sozialarbeit	21
2.4. Schlussfolgerungen	23
3. Genderkompetenz im Kontext von Gender Mainstreaming	25
3.1. Gender Mainstreaming	25
3.1.1. Definition	25
3.1.2. Entstehung und historische Aspekte	27
3.1.3. Gender Mainstreaming im Unterschied zur Frauenförderung	27
3.1.4. Ziele und Nutzen	28
3.1.5. Umsetzung und Instrumente	28
3.1.6. Kritik am Gender Mainstreaming-Konzept	30
3.1.7. Gender Mainstreaming in der Sozialarbeit	31

3.2. Einführung zu Genderkompetenz	32
3.2.1. Definition des Begriffs Kompetenz	32
3.2.2. Definitionen von Genderkompetenz	32
3.2.3. Gendertraining als Möglichkeit des Erwerbs von Genderkompetenz	35
3.2.4. GendertrainerInnen	37
3.2.5. Kritik am Erwerb von Genderkompetenz im Rahmen von Gendertrainings	37
4. Fazit	38
5. Darstellung des Forschungsprozesses	39
5.1. Einleitung	39
5.2. Grundzüge der qualitativen Sozialforschung	39
5.3. Theoretische Vorannahmen und Untersuchungsgegenstand	40
5.4. Fragestellungen	41
5.5. Methode der Datenerhebung	41
5.5.1. Auswahl der Erhebungsmethode und Begründung	41
5.5.2. ExpertInneninterview	42
5.5.3. Leitfadengestütztes Interview	44
5.5.4. Entwicklung des Leitfadens	44
5.6. Annäherung an das Forschungsfeld	45
5.6.1. Wahl der ExpertInnen und Kontaktaufnahme	45
5.6.2. Durchführung der ExpertInneninterviews	47
5.7. Fixierung der Daten	47
5.7.1. Transkription	47
5.8. Interpretation der Daten	48
5.8.1. Auswahl der Auswertungsmethode und Begründung	48
5.8.2. Themenanalyse	48
5.8.3. Codierverfahren	49
5.8.4. Durchführung der Auswertung	51
5.8.5. Identifizierte Schlüsselkategorien	51
6. Genderkompetenz in der Sozialarbeit – Darstellung der Forschungsergebnisse	53
6.1. Zur Relevanz von Genderkompetenz in der Sozialarbeit	53

6.2. Was ist Genderkompetenz und welche Kenntnisse und Fähigkeiten sind für eine genderkompetente Sozialarbeit erforderlich?	55
6.2.1. Definition von Genderkompetenz	55
6.2.2. Erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten für Genderkompetenz	56
6.2.3. Zum Verhältnis von Genderkompetenz und Gender Mainstreaming	60
6.2.4. Grundlagen von Genderkompetenz in der Sozialarbeit	61
6.3. Wie kann Genderkompetenz von SozialarbeiterInnen erworben werden?	64
6.3.1. Allgemeine Anforderungen an den Erwerb von Genderkompetenz	64
6.3.2. Gendertrainings	65
6.3.3. Gender in der Sozialarbeits-Ausbildung	67
6.4. Was kann der Erwerb von Genderkompetenz in der Sozialarbeit bewirken?	68
6.4.1. Genderkompetenz in der Praxis der Sozialarbeit	68
6.4.2. Genderkompetenz in Teams und Organisationen	70
6.4.3. Mögliche Schwierigkeiten	73
6.5. Welchen Qualitätsgewinn bringt der Erwerb von Genderkompetenz für die Praxis der Sozialarbeit?	74
7. Resümee	79
8. Ausblick	82
Literatur	84
Weitere Quellen	92
Anhang	93

Einleitung

Die Genderthematik kommt in der Sozialarbeit bisher nur am Rande zur Sprache. Auch in Ausbildung und Praxis wird dieses Thema nur punktuell berücksichtigt, obwohl die Geschlechtertheorie aufgrund ihrer sozial- aber auch kulturwissenschaftlichen Relevanz als Bezugswissenschaft für die Sozialarbeitswissenschaft von großer Bedeutung ist. Es kann davon ausgegangen werden, dass durch das Wissen um Entstehung und Auswirkungen der bestehenden Geschlechterordnung Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern und daraus resultierende soziale Problemlagen besser erkannt und analysiert werden können. Die Kenntnis eines geschlechtertheoretischen Hintergrundes eröffnet SozialarbeiterInnen aber auch Möglichkeiten, das eigene professionelle Handeln durch eine gendersensible Perspektive betrachten und hinsichtlich geschlechterrollenkonformen Verhaltens reflektieren und hinterfragen zu können. Das Wissen um Bedeutung und Auswirkungen von Geschlecht ist in diesem Zusammenhang notwendig, um sich darüber bewusst zu werden, dass auch durch das eigene tägliche (sozialarbeiterische) Verhalten und Handeln die bestehenden Geschlechterrollen bestätigt und reproduziert werden.

Darüberhinaus kann Sozialarbeit durch geschlechtertheoretisch fundierte Konzepte und Interventionen ihrem Gleichstellungsauftrag entsprechend einen Beitrag zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Ungleichberechtigung leisten. Dies bedeutet, sowohl unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern zu berücksichtigen als auch sozialarbeiterische Angebote dahingehend zu konzeptionieren, sodass bestehende Geschlechterrollen nicht weiterhin verfestigt und um neue Handlungsoptionen erweitert werden. Insgesamt bezeichnet es die Sozialarbeiterin und Soziologin Fröschl (2001:305) für die Zukunft der Sozialarbeit als wichtig, Gender als zentrale Strukturkategorie hinsichtlich der Interaktion mit KlientInnen und der geschlechtsspezifischen Arbeitsaufteilung innerhalb der Sozialarbeit (siehe Kapitel 2) zu berücksichtigen.

Eine Geschlechterperspektive wird meiner Erfahrung nach – abgesehen von frauenspezifischen und feministischen Sozialeinrichtung – nur in wenigen Handlungsfeldern der Sozialarbeit eingenommen. Die Vermutung liegt nahe, dass angesichts der Komplexität von Themen wie Geschlechterkonstruktionen, geschlechterspezifische Ungleichstellung oder der Gleichstellungstrategie Gender Mainstreaming nur unzureichendes Wissen darüber vorhanden ist und daher auch kaum Transfer von der Theorie in die Praxis der Sozialarbeit stattfindet. Von „Gender Mainstreaming“¹ in der Sozialarbeit kann daher (noch) nicht die Rede sein.

Da aber davon ausgegangen werden kann, dass das Geschlecht und seine Auswirkungen gerade in der Sozialarbeit – und dort vor allem in der Praxis – von großer Bedeutung sind, soll in der vorliegenden Arbeit eine Auseinandersetzung damit stattfinden, wie das Thema Geschlecht mehr Berücksichtigung in der Sozialarbeit finden kann. In diesem Zusammenhang scheint der Erwerb von Genderkompetenz, ein Begriff aus dem Gender Mainstreaming-Diskurs, auch für die Sozialarbeit eine geeignete Möglichkeit darzustellen, die Berücksichtigung einer geschlechtsbezogenen Perspektive in die Praxis integrieren zu können.

Im Rahmen dieser Diplomarbeit wird daher die Relevanz einer gendersensiblen Sozialarbeit aufgezeigt und Genderkompetenz in der Sozialarbeit anhand der Ergebnisse aus der durchgeführten qualitativen Forschung dargestellt. Hierfür waren folgende Fragestellungen forschungsleitend:

- Was ist Genderkompetenz und welche Kenntnisse und Fähigkeiten sind für eine genderkompetente Sozialarbeit erforderlich?
- Wie kann Genderkompetenz von SozialarbeiterInnen erworben werden?
- Was kann der Erwerb von Genderkompetenz in der Sozialarbeit bewirken?
- Welchen Qualitätsgewinn bringt der Erwerb von Genderkompetenz für die Praxis der Sozialarbeit?

¹ engl. für „das Geschlecht in den Hauptstrom bringen“ (nähere Ausführungen dazu siehe Kapitel 3.1)

Zum Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Diplomarbeit gliedert sich in vier Teile.

Der erste Teil beinhaltet eine Einführung in die Geschlechtertheorie, eine Darstellung der Zusammenhänge von Gender mit der Sozialarbeitsprofession und eine Vorstellung des Begriffs Genderkompetenz. Zu Beginn werden für die Kategorie Geschlecht und ihre sozialen Auswirkungen relevante Begriffsbestimmungen näher erläutert und verschiedene Theorien zum Geschlechterverhältnis vorgestellt. Anschließend folgt eine nähere Betrachtung der Geschlechterfrage in der Sozialarbeit. Dabei wird auf die historische Entwicklung der Profession als so genannter „Frauenberuf“, auf die Zusammenhänge der Sozialarbeit mit der Frauenbewegung und auf das Geschlechterverhältnis in der sozialen Arbeit eingegangen. Mit der Darstellung der Sozialarbeit als Profession, welche Ungleichstellungen und Diskriminierungen entgegenwirken möchte, wird auf die Relevanz einer gendersensiblen Praxis hingewiesen. Auch die bisherige Berücksichtigung der Geschlechterthematik in der sozialarbeiterischen Theorie, Praxis und Ausbildung wird skizziert. Schließlich wird näher auf den Begriff Genderkompetenz, seine Einbettung im Gender Mainstreaming-Diskurs und Gendertrainings als Möglichkeit der Aneignung von Genderkompetenz eingegangen. In einem Fazit wird schließlich ein Resümee über die wichtigsten Erkenntnisse der Literaturrecherche gezogen.

Der zweite Teil dieser Arbeit widmet sich der Darstellung der qualitativen Forschung zum Thema „Genderkompetenz in der Sozialarbeit“. Dabei wurde im Rahmen eines qualitativen Forschungsvorhabens anhand von acht leitfadengestützten ExpertInneninterviews versucht, Antworten auf die Forschungsfragen zu finden.

Im dritten Teil dieser Diplomarbeit erfolgt die Darstellung der Forschungsergebnisse, indem die aus den qualitativen Interviews erhaltenen

Ergebnisse mit den forschungsleitenden Fragestellungen in Verbindung gebracht werden.

Den vierten Teil und somit den Abschluss der Diplomarbeit bilden ein Resümee über die gewonnenen Erkenntnisse der Diplomarbeit und ein daraus resultierender Ausblick für die Sozialarbeit.

Zur Verwendung einer gendergerechten Sprache und Schreibweise

Hinsichtlich einer gendergerechten Sprache muss hier noch erwähnt werden, dass in dieser Diplomarbeit selbstverständlich gendersensitive Formulierungen verwendet werden. Die Benennung des männlichen und des weiblichen Geschlechts² ist prinzipiell zu befürworten und zu verwenden, jedoch finden nach Baumgartinger (2007:16) Personen, die sich nach Selbst- oder Fremdeinschätzung nicht in das vorherrschende zweigeschlechtliche System einordnen lassen, mit dieser Sprech- und Schreibweise keine entsprechende Erwähnung. Denn in Anlehnung an dekonstruktivistische Theorien kann nicht von lediglich zwei Geschlechtern gesprochen werden, sondern es müssen auch sämtliche individuellen Geschlechtsentwürfe berücksichtigt werden (siehe Kapitel 1.3.3). Für die deutsche Sprache gibt es Ideen, die versuchen, die sprachliche Fixierung auf das weibliche und das männliche Geschlecht zu umgehen, um so auch Menschen, die sich nicht in das Zweigeschlechtersystem einordnen lassen, dezidiert ansprechen und nennen zu können (siehe Baumgartinger 2007:16-17).

Es ist daher zu begrüßen, dass es diesbezüglich bereits erste Entwürfe und Vorschläge gibt, da hierfür aber noch kein einheitlich verwendetes Schreibmodell existiert, werden für diese Arbeit die herkömmlichen Regeln der gendersensitiven Schreibweise und Formulierungen verwendet.

² Dies erfolgt mit dem Binnen-I (StudentInnen), mit der Erwähnung der männlichen und der weiblichen Form (Studenten und Studentinnen) oder mit der Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe (Studierende).

1. Einführung in die Geschlechtertheorie

Die Geschlechterforschung, *Gender Studies*, hat ihre Ursprünge in der Frauenforschung bzw. feministischen Wissenschaft, die wiederum auf die in den 1960ern formierte Zweite Frauenbewegung zurückzuführen ist (Mogge-Grotjahn 2004: 70). Die Soziologin Brückner (2001:21) formuliert als Ziele der Geschlechterforschung das Sichtbarmachen vielfältiger Wirkungen von Geschlecht und der gesellschaftlichen Geschlechterordnung, die Aufdeckung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und das Aufzeigen von Veränderungschancen. Dabei stehen nicht nur Frauen und das Geschlechterverhältnis im Blickpunkt der Untersuchungen, auch Männer gehören zum Gegenstand der Geschlechterforschung (Sauer 2006:82). Ein bisher ungelöstes Problem der Geschlechterforschung ist die Tatsache, dass die Geschlechterdifferenz insofern ungewollt bestätigt wird, als dass sie diese als Forschungsgegenstand analysiert und somit ins Zentrum der Aufmerksamkeit stellt (Brückner 2001:22-23).

Im Folgenden werden Grundzüge der Geschlechtertheorien dargestellt. Begonnen wird mit der Vorstellung und Erläuterung relevanter Begriffe, die in der Geschlechterforschung Verwendung finden, danach werden die wichtigsten Theorien zum Verhältnis der Geschlechter skizziert. Ziel dieses Kapitels ist es, in die Geschlechterforschung einzuführen und ihre grundlegenden theoretischen Erkenntnisse vorzustellen, die als Basis für die Auseinandersetzung mit der Geschlechterperspektive in der Sozialarbeit und für die weiteren Ausführungen dieser Diplomarbeit dienen.

1.1. Grundbegriffe der Geschlechtertheorie

1.1.1. Sex und Gender

In der Geschlechterforschung wird das Geschlecht nicht nur als körperliches Merkmal betrachtet, sondern auch und vor allem hinsichtlich aller damit verbundenen sozialen Auswirkungen berücksichtigt. Um auf diesen

„Doppelcharakter von Geschlecht“ (Mogge-Grotjahn 2004:8) aufmerksam zu machen, wurde die Unterscheidung zwischen dem biologischen und dem gesellschaftlichen Geschlecht eingeführt, wodurch die Entwicklung einer sozialwissenschaftlichen Theorie des Geschlechts erst möglich wurde (Dingler/Frey 2001:7).

Da eine entsprechende Benennung dieser Unterscheidung in der deutschen Sprache nicht möglich ist, werden hierfür die englischen Ausdrücke *sex* für das biologische und *gender* für das soziale Geschlecht verwendet. Gender war ursprünglich ein Begriff für das grammatikalische Geschlecht und wurde in den 1970er Jahren erstmals in den sozialwissenschaftlichen Sprachgebrauch eingeführt (Frey 2004:39).

Mit dem Begriff des sozialen Geschlechts, also Gender, wird auf die gesellschaftlichen Geschlechterrollen und auf alle damit verbundenen Erwartungen an Frauen und Männern hingewiesen. Damit sind sämtliche gesellschaftlich zugeschriebenen Eigenschaften, Verhaltensweisen, Tätigkeiten und Aufgaben, die als „typisch weiblich“ bzw. „typisch männlich“ bewertet werden, gemeint.

Gesellschaftliche Ungleichheit zwischen Frauen und Männern ist – dies ist die Hauptaussage der Unterscheidung zwischen Sex und Gender – nicht auf körperliche Differenzen zurückzuführen, denn angeborene oder gar genetisch determinierte geschlechtsspezifische Fähigkeiten, Eigenschaften und Verhaltensweisen sind kaum (noch) feststellbar (Mogge-Grotjahn 2004:98). Die Ursachen für geschlechtsbezogene Ungleichheiten liegen vielmehr in der gesellschaftlichen Ordnung der Geschlechterverhältnisse, die Frauen und Männern unterschiedliche Rollen und Positionen zuordnen (Bergmann/Pimminger 2004:18). Diese Erkenntnis ermöglicht die Feststellung, dass gesellschaftliche Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern nicht aufgrund einer „natürlichen Ordnung der Geschlechter“ (Nagl-Docekal 2000:17) existieren, sondern gesellschaftlich konstruiert und somit auch veränderbar sind.

1.1.2. Doing Gender

Das soziale Geschlecht und die damit verbundenen gesellschaftlichen Werte und Normen kommen auch in der alltäglichen Interaktion und Kommunikation von Individuen zum Ausdruck und werden in der alltäglichen Interaktion von Menschen immer wieder reproduziert, wie das Konzept des Doing Gender besagt (Mogge-Grotjahn 2004:9). Das soziale Geschlecht ist demnach keine feststehende, unveränderbare Tatsache, sie wird von den Menschen gestaltet und auch immer wieder verändert. So beruhen die Vorstellungen und Zuschreibungen, die heute selbstverständlich mit dem weiblichen und männlichen Geschlecht assoziiert werden, auf jenen Geschlechtscharakteren, die im 19. Jahrhundert entworfen und hierarchisiert wurden (Hausen 1976, zit. in: Sauer 2006:79).

Nach der Soziologin Mogge-Grotjahn (2004:9) sind Subjekte durch Doing Gender aktiv an der Hervorbringung der sozialen Wirklichkeit beteiligt. Allerdings wird der Handlungs- und Gestaltungsspielraum, der den Menschen dabei zur Verfügung steht, gleichzeitig durch ein komplexes Regelsystem begrenzt, das sich auf die bestehende Geschlechterordnung bezieht (Leitner 2005:7). Geschlechterrollen können somit eine hohe Variabilität aufweisen, trotzdem bleibt ein nur schwer veränderbarer „harter Kern“ geschlechtsspezifischer Zuschreibungsprozesse bestehen (Mogge-Grotjahn 2004:99-100).

1.2. Geschlecht als soziale Kategorie

Ein Merkmal der westlichen Gesellschaft ist die sogenannte Kultur der Zweigeschlechtlichkeit (Mogge-Grotjahn 2004:82), in der die Zugehörigkeit jedes Gesellschaftsmitgliedes zum weiblichen oder männlichen Geschlecht als wichtiges Ordnungsprinzip gilt. Ist eine eindeutige Zuordnung zu einem der beiden Geschlechter nicht möglich, so führt dies meist zu erheblichen Irritationen.

Durch die geschlechtsspezifische Sozialisation lernen Kinder von Geburt an, jenen Erwartungen und Vorstellungen zu entsprechen, die – bewusst und unbewusst – Mädchen und Buben zugeschrieben werden. Die während der Sozialisation entwickelte Ich-Identität beinhaltet daher auch, sich des eigenen „Frau-„ bzw. „Mann-Seins“ und damit verbundener Werte und Normen bewusst zu werden (Mogge-Grotjahn 2004:82). Die erworbene Geschlechtsidentität hat folglich weitreichende Auswirkungen auf das eigene Verhalten:

„Die Geschlechterrolle schafft Orientierung, Normalität, Unterscheidung, es ist keine aufgezwungene Rolle wie die institutionellen Rollen, sondern eine, in die man ‚mit Leib und Seele‘ so hineinwächst, dass sie sogar dem Verstand widerstehen kann.“
(Böhnisch/Funk 2002:25)

Das Geschlecht hat daher auch einen großen Anteil am Entstehen verschiedenster sozialer Phänomene wie die soziale Organisation von Sexualität, die gesellschaftliche Aufteilung von Arbeit und Macht oder die kulturelle Ordnung (Becker-Schmidt/Knapp 1995, zit. in: Brückner 2001:19).

Obwohl nach Mogge-Grotjahn (2004:83) aufgrund der gesellschaftlichen Wirksamkeit der Geschlechterdifferenz von Frauen und Männern als „Genus-Gruppen“ gesprochen werden kann, beeinflussen auch andere Faktoren wie Alter, ethnische und soziale Herkunft, Religiosität, Bildung, sexuelle Orientierung, aber auch die individuelle Entwicklung die Identität und Lebenswelt von Menschen (Gender Diversity³). Daher sind auch unter Frauen bzw. Männern große Unterschiede feststellbar.

1.3. Theorien zum Geschlechterverhältnis

Anschließend werden drei bedeutende Theorien zum Geschlechterverhältnis dargestellt. Diese dienen als theoretische Grundlage für verschiedene Gleichstellungstrategien, wobei allen das Ziel einer Erklärung und Beendigung der Unterwerfung von Frauen gemeinsam ist (Dingler/Frey 2001:7).

³ *diversity*: engl. für Vielfalt

1.3.1. Gleichheit

Das Gleichheitsparadigma beruht auf der Vorstellung von Menschen als vernunftbegabte Individuen, denen gleiche Rechte und Chancen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zukommen (Dingler/Frey 2001:12). Frauen und Männern werden ungeachtet der biologischen Unterschiede die gleichen Eigenschaften, Fähigkeiten und Potentiale zugeschrieben, wodurch eine Ungleichbehandlung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit als nicht legitim gewertet wird (Mogge-Grotjahn 2004:69).

Die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, die darauf zurückgeführt wird, dass sich Frauen in männlich dominierten Bereichen noch nicht durchgesetzt haben, kann dem Gleichheitsparadigma nach durch eine Anpassung der Frauen an männlich geprägte Normen und Werte beseitigt werden (Dingler/Frey 2001:12).

Die Kritik an diesem Paradigma besteht freilich darin, dass die bestehende gesellschaftliche männliche Ordnung unhinterfragt bleibt, denn so, wie Dingler und Frey (2001:12) formulieren, „bleibt das (männlich geprägte) Bestehende die Norm“.

1.3.2. Differenz

Das Differenzparadigma betont die „wesensmäßigen“ Unterschiede zwischen Frauen und Männern, die auf biologische Ungleichheiten wie Gebär- und Zeugungsfähigkeit, Hormonhaushalt oder physische Konstitution zurückgeführt werden (Mogge-Grotjahn 2004:68). Indem dem an männlichen Normen orientierten Streben nach Gleichheit zwischen den Geschlechtern eine Absage erteilt wird, wird das Gleichheitsparadigma kritisiert (Dingler/Frey 2001:12). Die Unterdrückung von Frauen soll durch das Betonen positiver Merkmale von Weiblichkeit bekämpft werden, um eine gesellschaftliche Umorientierung von männlichen hin zu weiblichen Werten zu erreichen (Dingler/Frey 2001:12).

Durch die in diesem geschlechtertheoretischen Ansatz inbegriffene Betonung „typisch weiblicher“ Fähigkeiten wird die bestehende Geschlechterordnung

weiterhin bestärkt. Nach dem Politikwissenschaftler Dingler und der Geschlechterforscherin Frey (2001:13) verspielt das Differenzparadigma hier „die Möglichkeit der Kritik an biologisch legitimierten Rollenzuweisungen, welche die Idee von Gender dem Feminismus eröffnete“.

1.3.3. Dekonstruktion

Der dekonstruktivistische Ansatz wurde vor allem durch Judith Butlers theoretische Überlegungen zum körperlichen und sozialen Geschlecht, also zu Sex und Gender, geprägt. Butler kam zu der Ansicht, dass nicht nur das soziale, sondern auch das biologische Geschlecht von Menschen konstruiert wird, indem es durch die sprachliche Bezeichnung hergestellt bzw. gedeutet wird (Mogge-Grotjahn 2004:84). Eine biologische Unterscheidung zwischen Frauen und Männern wird dabei insofern in Frage gestellt, als dass sie ebenso nicht ungeachtet gesellschaftlicher, symbolischer Zuweisungen zum Ausdruck kommt (Dingler/Frey 2001:17). Die Verwendung der Begriffe Sex und Gender wird daher mit einem „bloß verlagerten Biologismus“ (Gordon 1977 nach Pollack Petschesky 1989:171, zit. in: Villa 2001:149) gleichgesetzt, der die Annahme von der Existenz eines eindeutigen biologischen und daher natürlichen Geschlechtes bestätigt.

Des Weiteren kritisieren dekonstruktivistische Theorien die Vereinheitlichung aller Frauen durch den differenztheoretischen Ansatz, der sie als eine Gruppe von Menschen mit den gleichen Erfahrungen, Interessen und Bedürfnissen darstellt und andere soziale Kategorien hinsichtlich ihrer identitätsbildenden Wirksamkeit nicht berücksichtigt (Dingler/Frey 2001:14). Auch die Einteilung der Geschlechterordnung in „weiblich“ und „männlich“ wird in Frage gestellt, indem die weibliche Identität selbst nur als Konstrukt des an männlichen Normen und Werten orientierten Diskurses betrachtet wird (Dingler/Frey 2001:13). Dies kann mit dem Verweis auf die Existenz intersexueller Menschen untermauert werden. Da Menschen mit nicht eindeutig weiblichen oder männlichen körperlichen Geschlechtsmerkmalen auch nicht eindeutig einem Geschlecht (weiblich oder männlich) zugeordnet werden können, kann in der Folge auch nicht von der

„natürlichen“ Existenz zweier Geschlechter gesprochen werden. Die Annahme von der Existenz lediglich zweier Geschlechter wird daher kritisiert, wenn von Gender als sozialer Kategorie ausgegangen wird (Frey 2004:41). Blickhäuser und Borgen (2006:19) ziehen es in diesem Zusammenhang und mit dem Verweis auf dekonstruktivistische Debatten vor, von „allen“ anstatt von „beiden Geschlechtern“ zu sprechen, um biologistischen Vorstellungen von Zweigeschlechtlichkeit keinen Vorschub zu leisten.

Um bestehende Geschlechterkonstruktionen aufzulösen und dadurch neue zu erschaffen, schlagen VertreterInnen dieses Ansatzes eine „spielerische Überschreitung der geschlechtsspezifischen Normen, durch Parodie, Travestie und ‚queer-Praktiken‘⁴“ (Mogge-Grotjahn 2004: 86) vor.

⁴ Der Begriff Queer (engl. für seltsam, von der Norm abweichend) bezeichnet einen politischen Aktivismus und eine Denkrichtung (Queer-Theorie oder queer studies), die sich sowohl theoretisch als auch praktisch mit Sex, Gender und Begehren auseinandersetzen (Perko 2005:15, zit. in: Baumgartinger 2007a:97).

2. Genderaspekte der Sozialarbeit

Wird das Berufsfeld der sozialen Arbeit einer geschlechtersensiblen Betrachtungsweise unterzogen, wird schnell deutlich, welche hohe Relevanz die Genderthematik für diese Profession hat. Sowohl in ihrer Entstehungsgeschichte und Entwicklung bis heute als auch hinsichtlich ihres gesellschaftlichen Auftrages wurde bzw. wird die Sozialarbeit von der sozialen Ordnung der Geschlechter (direkt oder indirekt) stark beeinflusst. Im Folgenden werden verschiedene Genderaspekte der Sozialarbeitsprofession ausführlich beleuchtet und somit die Zusammenhänge der Genderthematik mit der Sozialarbeit dargestellt.

2.1. Berufsbild der Sozialarbeit als „Frauenberuf“

Die Sozialarbeit wird gemeinhin als weiblich konnotiertes Berufsfeld wahrgenommen, was sich in der überwiegenden Anzahl an Sozialarbeiterinnen und Studentinnen des Sozialarbeitsstudiums widerspiegelt. Die anschließenden Ausführungen geben sowohl Einblicke in die Entstehung der Sozialarbeitsprofession und somit in die Entwicklung hin zum „Frauenberuf“ als auch in die gegenwärtige Situation von Frauen und Männern innerhalb der Sozialarbeit, um so die Auswirkungen der Geschlechterverhältnisse auf die Sozialarbeit nachvollziehbar zu machen.

2.1.1. Historische Entwicklung

„Die Geschichte der Sozialen Arbeit ist immer eine Geschlechtergeschichte gewesen.“ (Hasenjürgen/Rohleder 2005:7)

Das Berufsfeld der sozialen Arbeit in Deutschland und auch Österreich hat ihre Ursprünge in der öffentlichen Armenhilfe und Fürsorge, die im 19. Jahrhundert vor neue Herausforderungen gestellt wurde (Feldhoff 2006: 34, vgl. auch

Dvorak 2001:5). Die Industrialisierung brachte durch technische Errungenschaften große wirtschaftliche Veränderungen mit sich, wodurch in immer weiteren Teilen der Bevölkerung Not und Armut herrschte. Gleichzeitig kam es durch die Trennung von Produktions- und Reproduktionsbereich zu einer umfassenden Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern (Ernst u. a. 2005:147-148). Die private, familiäre Sphäre wurde in der bürgerlichen Gesellschaftsschicht zum weiblichen Wirkungsbereich erklärt, wohingegen die Arbeitswelt männlich dominiert wurde (Pflegerl 2006:2). Diese Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern wirkt sich bis heute nachhaltig aus.

Die zunehmende Verelendung unter der Bevölkerung und die weitreichende lebensweltliche Einschränkung bürgerlicher Frauen auf den Haushalt waren für die Neupositionierung und Profilierung der sozialen Arbeit wichtige Einflussfaktoren. Die Armenpflege wurde damals vor allem von ehrenamtlichen, bürgerlichen Männern und konfessionellen Organisationen geleistet (Feldhoff 2006:35). Gleichzeitig genügte es Frauen nicht mehr, ihre bürgerliche Lebenswelt auf Haus und Familie einzuschränken, sodass sie emanzipatorische Ansprüche auf Bildung und Berufstätigkeit stellten (Hering 2006:21). Diese bürgerliche Frauenbewegung, ein Teil der Ersten Frauenbewegung, die sich ebenfalls im 19. Jahrhundert bildete, sah in der Notwendigkeit einer umfassenderen Wohlfahrtspflege eine Chance, außerhäusliche Aktivitäten bürgerlicher Frauen zu legitimieren (Feldhoff 2006:35). Dies geschah, indem sich Anhängerinnen der sogenannten „geistigen Mütterlichkeit“ auf die besondere Eignung der Frau für die fürsorgerische, soziale Tätigkeit beriefen (Feldhoff 2005:35, Dvorak 2001:18). Mütterlichkeit und alle damit assoziierten Eigenschaften wie Milde, Sorgfalt oder ein ausgeprägtes Gefühlsleben wurde demnach als „geschlechtsspezifischer Wesenszug allen Frauen zugeschrieben“ (Ernst u. a. 2005:148) und ließen Frauen so für die soziale Arbeit geeigneter erscheinen als Männer. Fröschl (2001:287) bezeichnet diese Bewegung rückblickend als Strategie, die den geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen entsprach, sich ihnen aber gleichzeitig widersetzte, indem es durch die Ausdehnung des

Handlungsspielraumes von Frauen auf den außerhäuslichen Bereich einen Emanzipationsschub bewirkte.

Unter diesem Postulat entwickelte sich die Sozialarbeit zum „Frauenberuf“, wenngleich dies von der bürgerlichen Frauenbewegung – im Gegensatz zu den Forderungen der ArbeiterInnenbewegung (Fesel 1992:24, zit. in Feldhoff 2006:35) – vielmehr als Berufung und nicht als existenzsichernde Tätigkeit betrachtet wurde⁵.

Obwohl die soziale Arbeit um die Jahrhundertwende als den weiblichen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit betrachtet wurde, legten engagierte Frauen Wert auf eine fundierte Bildung der sozialen Arbeiterinnen, um eine willkürliche und laienhafte Arbeitsweise zu vermeiden (Ernst u. a. 2005:148, Feldhoff 2006:36). So eröffnete Alice Salomon 1908 die erste Soziale Frauenschule in Berlin, in Wien wurde von Ilse Arlt 1912 der erste Vereinigte Fachkurs für Volkspflege gegründet (Dvorak 2001:8,21). Engagierte Frauen wurden zu Wegbereiterinnen der Sozialarbeit, indem sie durch Aufbau und Weiterentwicklung von Ausbildungsinstitutionen wichtige Beiträge für die Professionalisierung der sozialen Arbeit leisteten (Hering 2006:21). So war das Feld der sozialen Arbeit während des Zweiten Weltkrieges aufgrund des Konzeptes der „geistigen Mütterlichkeit“ und in der Nachkriegszeit aufgrund des herrschenden Männermangels frauendominiert (Ernst u. a. 2005:150).

In den 1960er Jahren führten gesellschaftspolitische Diskussionen zur Gründung einer Vielzahl neuer Einrichtungen und Projekte, wodurch sich die Ausbildung und die Tätigkeit der Sozialarbeit auf neue Handlungsfelder ausdehnten (Fröschl 2001:291). Durch den damit verbundenen Anstieg an Prestige und Belohnung wurde die Sozialarbeit auch immer mehr für Männer

⁵ Im Zusammenspiel mit der damals wie gegenwärtig weit verbreiteten Ehrenamtlichkeit im Feld der sozialen Arbeit kann die Etikettierung der Sozialarbeit als „Frauenberuf“ als mögliche Ursache für die geringe Entlohnung im Berufsfeld der Sozialarbeit betrachtet werden.

attraktiv (Fröschl 2001:291), was wiederum Auswirkungen auf das Berufsbild mit sich brachte:

„Die damit einhergehende, als ‚Neutralisierung‘ legitimierte Maskulinisierung der Berufsbezeichnung („Diplom-Sozialarbeiter“), ließ Berufsrollenträgerinnen begrifflich unsichtbar werden und verdeckte die Tatsache, dass die Studierenden überwiegend weiblich waren.“ (Ernst u.a. 2005:150)

2.1.2. Frauen und Männer in der Sozialarbeit

Sozialarbeit wird nicht nur angesichts ihrer Entstehungsgeschichte als „Frauenberuf“ bezeichnet, auch der bis heute hohe Frauenanteil unter den Sozialarbeitenden verleitet zu dieser Etikettierung. Hinzu kommt, dass sich auch in der Sozialarbeit wie in vielen anderen Lebensbereichen eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung feststellen lässt: Frauen arbeiten zum überwiegenden Teil in klientInnennäheren Bereichen, also an der geringer entlohnten Basis, während der Großteil der Leitungspositionen von Männern, meist durch den sogenannten „glass escalator“⁶ (Williams 1992 zit. in: Fröschl/Gruber 2002:4) dorthin befördert, besetzt sind. Dieses Phänomen ist nach Ernst u. a. (2005:161) zum einen darauf zurückzuführen, dass Frauen die mit Leitungspositionen verbundene Macht gemäß erlernter traditioneller Rollenmuster eher ablehnen. Zum anderen müssen Frauen auf höheren, männerdominierten Hierarchieebenen auch höheren Ansprüchen und Erwartungen gerecht werden, um damit ihre für Frauen „ungewöhnliche“ Position zu legitimieren (Ernst u. a. 2005:163, Fröschl/Gruber 2002:4); ein Umstand, der Frauen einen Karriereaufstieg vermutlich wenig attraktiv erscheinen lässt. Hinzu kommt, dass Männern eher die zur erfolgreichen Erfüllung von Leitungsaufgaben erforderlichen Eigenschaften zugeschrieben werden als Frauen, für die wiederum die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Hindernis für die Übernahme von Leitungspositionen darstellen.

Eine ganz ähnliche Situation findet sich auch an den Fachhochschul-Studiengängen für Sozialarbeit wieder. Die überragende Mehrheit der

⁶ engl. für gläserne Rolltreppe

Studierenden ist weiblich, das Studium der sozialen Arbeit scheint also immer noch hauptsächlich Frauen anzusprechen. Nichtsdestotrotz sind in Lehre und Forschung der Sozialarbeit verhältnismäßig viele Männer vorzufinden. Dies war nicht immer so, denn erst in den 1960er und 1970er Jahren, als immer mehr Männer zu Sozialarbeitern wurden, wurden die Leitungspositionen der österreichischen Akademien für Sozialarbeit, die vorher überwiegend Frauen inne hatten, sukzessive männlich besetzt (Fröschl 2001:291).

Nach Fröschl (2001:303) wirkt sich diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung innerhalb der Sozialarbeit auch auf das Frauenbild der AdressatInnen sozialer Arbeit aus. Indem KlientInnen die Sozialarbeiterin in einer untergeordneten Position erleben, wird ihnen ein untergeordnetes Frauenbild vermittelt (Homm 1994, zit. in: Gruber 1995:123, zit. in: Fröschl 2001:304).

Nach der Rechtswissenschaftlerin Feldhoff (2006:44) ist die Prägung der Sozialarbeit als Frauenberuf auch auf die starke Präsenz ehrenamtlicher Tätigkeit innerhalb des Sozialbereiches zurückzuführen. Die ehrenamtliche Mitarbeit von ungelernten Frauen, die damit verbundene Annahme von der besonderen Eignung von Frauen zur Fürsorglichkeit und die „Nähe zu alltagstypischen Tätigkeiten“ (Ernst u. a. 2005:151) wirken sich dabei bis heute ungünstig auf den Status der sozialen Arbeit aus. Feldhoff (2006:41-46) stellt den geringen gesellschaftlichen Stellenwert der Sozialarbeit in direkten Zusammenhang mit der Codierung von Sozialarbeit als Frauenberuf. Ernst u. a. (2005:151) begründen in ihrem Artikel über weibliche Führungskräfte im Berufsfeld der sozialen Arbeit den niedrigen Status der sozialen Arbeit mit der „umfassenden All-Zuständigkeit“, die „in der Fremdwahrnehmung leicht einen Eindruck von Dilettantismus“ hinterlässt. Soziale Arbeit wird demnach als Tätigkeit angesehen, die von jeder und jedem geleistet werden kann.

Den Einfluss der Zweiten Frauenbewegung in den 1970er Jahren bezeichnet Feldhoff (2006:44) in diesem Zusammenhang als zwiespältig. Zum einen wurden durch feministische Sozialarbeiterinnen innovative Beiträge und Konzepte für Theorie und Praxis der Sozialarbeit initiiert. Andererseits wurde

dabei durch die Betonung der Geschlechterdifferenz und der besonderen Beziehungsfähigkeit der Frau (soziale Arbeit von Frauen für Frauen) die Vorstellung von der Berufung der Frau zur Sozialarbeiterin bestätigt. Hinzu kam, dass durch die damals unsichere Finanzierung der Frauenprojekte ehrenamtliche Mitarbeit von Sozialarbeiterinnen stark verbreitet war. Dennoch darf nicht außer Acht gelassen werden, dass durch die Auseinandersetzung mit der Lebenswelt von Klientinnen und der Entwicklung frauenspezifischer Arbeitsansätze von der neuen Frauenbewegung wichtige Impulse für eine geschlechtersensible Sozialarbeit ausgingen.

2.2. Geschlechtersensibler Gleichstellungsauftrag der Sozialarbeit

Das soziale Geschlecht spielt nicht nur innerhalb des Berufsfeldes der sozialen Arbeit eine relevante Rolle, sondern ist auch sowohl für den Arbeitsauftrag der Sozialarbeit als auch hinsichtlich der zu betreuenden KlientInnen von großer Bedeutung, wie im Folgenden näher erläutert wird.

2.2.1. Sozialarbeit gegen soziale Ungleichheit

Soziale Ungleichheit besteht dann, wenn Menschen von unterschiedlichen Lebensbedingungen betroffen sind, die ihnen „aufgrund ihrer Position im gesellschaftlichen Beziehungsgefüge zukommen“ (Hradil 1995:148, zit. in: Mogge-Grotjahn 2004:104) und dadurch über unterschiedliche Zugänge zu (im-)materiellen Gütern und zu sozialer, politischer, ökonomischer und religiöser Macht verfügen (Mogge-Grotjahn 2004:104). Diese Unterschiede lassen sich aber nicht auf individuelle Gegebenheiten zurückführen, sondern haben ihren Ursprung in der Organisation und Struktur der jeweiligen Gesellschaft (Mogge-Grotjahn 2004:104).

Wie bereits erwähnt, kann die Kategorie Geschlecht als wichtiges Ordnungsprinzip innerhalb einer Gesellschaft und deren sozialer Organisation bezeichnet werden. Folglich lässt sich feststellen, dass sich aufgrund der

Geschlechtszugehörigkeit unterschiedliche soziale Vor- und Nachteile ergeben, wobei Frauen durch einen erschwerten Zugang zu materiellen und immateriellen Ressourcen benachteiligt sind (Mogge-Grotjahn 2004:107).

Sozialarbeit versteht sich als Menschenrechtsprofession (Staub-Bernasconi 1993, zit. in: Fröschl, 2001:295), die sozialen Ungleichstellungen und Diskriminierungen entgegenwirken möchte. Die International Federation of Social Workers (IFSW) definierte in der Generalversammlung 2000 in Montréal Aufgabe und Ziele der Sozialarbeit folgendermaßen:

„Soziale Arbeit als Beruf fördert den sozialen Wandel und die Lösung von Problemen in zwischenmenschlichen Beziehungen, und sie befähigt die Menschen, in freier Entscheidung ihr Leben besser zu gestalten. Gestützt auf wissenschaftliche Erkenntnisse über menschliches Verhalten und soziale Systeme greift soziale Arbeit dort ein, wo Menschen mit ihrer Umwelt in Interaktion treten. Grundlagen der Sozialen Arbeit sind die Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit.“ (IFSW 2000)

Angesichts dieser Definition und der existierenden geschlechtsbezogenen Ungleichheiten scheint es nur plausibel zu sein, die Berücksichtigung der Geschlechterkategorie in der Sozialarbeit als notwendig zu erachten, um den Anforderungen eines Gleichstellungsauftrages gerecht werden zu können. Wo soziale Gerechtigkeit als handlungsleitendes Prinzip betrachtet wird, ist auch die Kenntnis über Ungleichberechtigungen im Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit und über deren Ursachen wichtige Voraussetzung professionellen Handelns (Mogge-Grotjahn 2004:103). Es kann daher davon ausgegangen werden, dass die Sozialarbeit aufgrund ihres Selbstverständnisses den Anspruch an sich selbst stellt, zur Beseitigung von sozialen Ungleichheiten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit beizutragen.

2.2.2. AdressatInnen der Sozialarbeit unter der Geschlechterperspektive

Wird das Klientel der Sozialarbeit und deren Problemlagen einer geschlechtssensiblen Betrachtungsweise unterzogen, so wird ebenfalls schnell

deutlich, dass einer solchen Sichtweise innerhalb der sozialarbeiterischen Praxis hohe Relevanz zukommt, wie im Folgenden näher erläutert wird.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass viele soziale Probleme ihre Ursachen in traditionellen Rollenbildern haben (Fröschl 2001:304). So liegt zum Beispiel das erhöhte Armutsrisiko von Frauen in der gesellschaftlich zugewiesenen Verantwortung für Haus- und Familienarbeit und in daraus resultierenden Erwerbsunterbrechungen und geringer Entlohnung beim Wiedereinstieg in den Beruf begründet (BAWO 2003:4). Hinzu kommt, so die These von Böhnisch, Professor für Sozialpädagogik, und der Soziologin Funk (2002:26), dass sich KlientInnen der Sozialarbeit meist in sozial prekären und kritischen Lebenslagen befinden, in denen auf soziale und kulturelle Ressourcen der Ordnung und Orientierung im Alltag nicht zurückgegriffen werden kann und daher eine Orientierung an tradierten Geschlechterrollen als Bewältigungsstrategie dient, die Sicherheit vermittelt. Diese „frauen- bzw. männertypischen“ Bewältigungsformen wirken sich aber nicht positiv auf psychosoziale Probleme aus, sondern verstärken und verfestigen diese eher (Böhnisch/Funk 2002: 37). Daraus ergibt sich für die AutorInnen die Forderung an die Sozialarbeit, durch eine geschlechtsreflexive Praxis die bewältigungsbezogene, traditionelle Geschlechterrollenorientierung vorsichtig aufzubrechen (Böhnisch/Funk 2002:26).

Die Zweite Frauenbewegung der 1970er Jahre hat Frauen als Klientinnen mit spezifischen Lebenswelten und Problemlagen sichtbar gemacht und so den Weg für frauenspezifische Projekte bereitet. Dennoch ist festzustellen, dass aufgrund mangelnder Genderkompetenz in einigen Bereichen der sozialen Arbeit noch immer unzureichende frauenspezifische Angebote und Einrichtungen existieren. Fröschl (2001:302) verortet Mängel vor allem in der unzureichenden Finanzierung frauenspezifischer Einrichtungen und im Angebot größerer sozialer Einrichtungen. So sind zum Beispiel Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe mit ihrer vermeintlich geschlechtsneutralen Ausrichtung meist auf männliche Bedürfnisse zugeschnitten, wodurch sich Frauen oft nicht

angesprochen fühlen und in Folge dessen Angebote teilweise nicht in Anspruch nehmen (siehe BAWO Frauenarbeitskreis 2003).

Wie bereits erwähnt, sind Frauen durch einen erschwerten Zugang zu materiellen und immateriellen Ressourcen benachteiligt. So lässt sich feststellen, dass das Armutsrisiko für Frauen tendenziell höher einzustufen ist als das der Männer (Zartler 2001:46). In Österreich beziehen etwa 100.000 mehr Frauen als Männer ein Einkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle (AG Frauen und Armut der Armutskonferenz u. a. 2004:2). Gründe hierfür sind unter anderem Benachteiligungen sowohl am Arbeitsmarkt als auch im sozialen Sicherungssystem und die von ihnen zu tragende Hauptlast der Familien- und Reproduktionsarbeit (siehe Zartler 2001:46-53). Diese Benachteiligungen und die Bedrohung ihrer physischen und psychischen Integrität durch Sexismus und gesellschaftliche Abwertung führen nach Fröschl und Gruber (2002:2) dazu, dass Frauen eher zu Klientinnen der Sozialarbeit werden als Männer. Daraus ergibt sich für die Autorinnen als Hauptaufgabe der Sozialarbeit eine parteiliche Haltung zur Ermächtigung von Frauen, um ihnen dadurch Handlungsspielräume für ein selbstbestimmteres Leben zu ermöglichen (Fröschl/Gruber 2002:2).

Wie oben angeführt, sind sozialarbeiterische Angebote zumeist scheinbar geschlechtsneutral konzipiert, orientieren sich aber primär an männlichen Biografien. Trotzdem kann von einer Benachteiligung von Frauen nicht zwingend auf eine Bevorteilung von Männern geschlossen werden (Stecklina 2003:164-165). Die Vermutung liegt nahe, dass solche Konzepte nicht auf einer kritischen Auseinandersetzung mit Männlichkeit beruhen und die Sozialarbeit somit Gefahr läuft, eine Anpassung an herrschende Männlichkeitsnormen zu unterstützen (Brandes 1998:201). Der Diplomspsychologe und -pädagoge Brandes (1998:205) stellt fest, dass es bisher noch kein inhaltlich ausgewiesenes Profil einer männerorientierten Sozialarbeit gibt und bestehende mänderspezifische Konzepte auf allgemeine Beratungs- und Bildungsarbeit, Täterarbeit und Jungenarbeit reduziert werden können (ebd. 1998:204). Dieser Umstand lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass sich für Männer konzipierte Arbeitsansätze nicht auf eine weitläufige theoretische Diskussion stützen können wie feministische Konzepte (Brandes 1998:199).

Brandes (1998:199) plädiert daher für eine männerorientierte kritische Sozialarbeit, die mit „geschlechtsspezifischer Empathie“ (ebd. 1998:200) eine reflektierte und kritische Haltung gegenüber der „hegemonialen Männlichkeit“ (Connell o.A., zit. in: Brandes 1998:201) einnimmt. Denn die bestehende Geschlechterordnung und die damit verbundenen Rollen- und Eigenschaftszuweisungen beinhalten „bisher kaum thematisierte Konfliktlinien“ (Stecklina 2003:165) für Männer, welche u.a. in körperlicher Gewalt, AusländerInnenfeindlichkeit, Diskriminierung von Frauen und anderen Männern und psychosomatischer Erkrankungen zum Ausdruck kommen (ebd.). Hinzu kommt die fortschreitende Emanzipation von Frauen, die auch für Männer eine Neukonstruktion ihrer eigenen konventionellen Geschlechtsidentität notwendig macht, womit oft eine defensive Haltung verbunden ist (Stecklina 2003:168).

Anhand der Darstellung geschlechtsbezogener Problematiken von Frauen und Männern wird deutlich, dass Gender, das soziale Geschlecht, weitreichende Auswirkungen auf die Lebenswelt von KlientInnen der sozialen Arbeit hat. Dennoch darf die Sozialarbeit die Kategorie Geschlecht nicht isoliert betrachten, sondern muss, um ein differenziertes Verständnis der Lebenslagen ihrer AdressatInnen zu erhalten, in ihren Konzepten und Interventionen das Zusammenspiel mit anderen sozialen Merkmalen und Ausgrenzungskategorien wie Alter, soziale, ethnische und religiöse Zugehörigkeit, Bildung oder sexuelle Orientierung berücksichtigen (Mogge-Grotjahn 2004:13).

2.3. Geschlechterthematik in Theorie, Praxis und Ausbildung der Sozialarbeit

Die Soziologinnen Hasenjürgen und Rohleder (2005:7, zit. nach Glaser et al. 2004, Gruber/Fröschl 2001) stellen fest, dass es bereits eine Vielzahl an Analysen zum Geschlechterverhältnis und geschlechterorientierten Methoden und Ansätzen in der Sozialarbeit gibt, trotzdem kritisieren sie, dass das Geschlechterthema noch immer nicht selbstverständlicher Bestandteil der Sozialarbeit ist. Zusätzlich liegt die persönliche Vermutung nahe, dass viele

Handlungsfelder der sozialen Arbeit bisher noch nicht unter einer Geschlechterperspektive betrachtet worden sind. Diese kontextbezogenen Überlegungen sind meines Erachtens aber von großer Bedeutung, um geschlechtsbezogenen Bedürfnissen einer bestimmten Zielgruppe gerecht werden zu können. Die Professorin für Sozialwesen Simmel-Joachim und die Soziologin Schäfer stellen daher die Prognose auf, dass noch mehrere Generationen das Sozialarbeitsstudium absolvieren müssen, „bis Gender im Mainstream der Sozialarbeit ankommt“ (ebd. 2005:90).

Zusätzlich fällt auf, dass für Geschlechterfragen interessierte und engagierte Personen zumeist weiblich sind, ein Bild, welches sich auch in der Sozialarbeit bestätigt. Es kann daher die Vermutung angestellt werden, dass Männer sich bisher weniger für geschlechtsspezifische Themen interessieren und zuständig fühlen als Frauen. Eine Erklärung hierfür scheint die Tatsache zu sein, dass sich Frauen bereits seit den 1970er Jahren mit dem Verhältnis der Geschlechter auseinandersetzen, Männer können auf eine solche Tradition hingegen nicht zurückgreifen. Möglicherweise könnten hier Maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreaming (siehe Kapitel 3.1) Abhilfe schaffen.

Frauenspezifische Arbeitsansätze, Angebote und Arbeitsgruppen können bereits auf eine etwa 25-jährige Tradition zurückblicken. Wie bereits erwähnt, wurden erste Projekte dieser Art durch die Bemühungen der Zweiten Frauenbewegung initiiert, heute sind diese Angebote für Frauen weitestgehend etabliert.

Auch in der Jugendarbeit sind geschlechtsspezifische Konzepte weit verbreitet, in der sozialen Arbeit mit erwachsenen Männern hingegen beschränken sich geschlechtssensible Angebote bisher zumeist auf Männerberatungsstellen. Wichtig wäre es zusätzlich – und hier sind mit Sicherheit noch Mängel zu verorten – dass Einrichtungen, die sich an gemischtgeschlechtliche Zielgruppen wenden und das Geschlecht scheinbar nicht in den Vordergrund stellen, ebenfalls geschlechtersensible Konzepte in ihre Arbeit integrieren.

Im Curriculum der Sozialarbeitsausbildung ist das Thema Geschlecht bisher kaum verankert. Aus eigener Erfahrung kann rückblickend festgestellt werden,

dass die Thematik nur vereinzelt zur Sprache kommt, wobei dies weitestgehend abhängig vom Interesse und den Kenntnissen der Lehrbeauftragten geschieht. Außerdem ist meines Erachtens immer wieder eine gewisse Abwehrhaltung gegenüber der Geschlechterthematik unter Studierenden spürbar. Scheinbar wird die Annahme vertreten, dass eine Ungleichheit der Geschlechter nicht (mehr) auszumachen und in Folge dessen auch nicht zu thematisieren ist. Es ist daher davon auszugehen, dass ein Lehrplan, der die Geschlechterfrage als Querschnittsaufgabe thematisiert und somit darauf aufmerksam macht, auch eine entsprechende Sensibilität und ein Problembewusstsein unter Studierenden hervorrufen kann.

2.4. Schlussfolgerungen

Wie die oben dargestellten Aspekte aus der Entwicklung der Sozialarbeit deutlich machen, ist das Berufsfeld der sozialen Arbeit von Beginn an eng mit der Geschlechterfrage verbunden. Eine Auseinandersetzung mit dieser „Geschlechtergeschichte“ scheint daher für Angehörige dieser Profession sinnvoll, um die eigene Motivation und die persönlichen Hintergründe, die zu dieser Berufswahl – als Frau oder Mann – geführt haben, reflektieren zu können. Des Weiteren fördert eine genderspezifische Auseinandersetzung mit der Sozialarbeit das Bewusstsein über existierende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in diesem Berufsfeld, wodurch in weiterer Folge Möglichkeiten der Beseitigung diskriminierender Strukturen innerhalb der Sozialarbeit erarbeitet werden können.

Mit dem Wissen um die geschlechtshierarchische Segregation innerhalb der Sozialarbeit wird es zusätzlich möglich, die eigene Organisation und die eigene Position darin als MitarbeiterIn zu analysieren. Obwohl Frauen viel für die Entwicklung der Sozialarbeit geleistet haben bzw. leisten, werden sie durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in diesem Berufsfeld diskriminiert. Eine kritische Betrachtung von sozialen Organisationen ist daher notwendig, um Ungleichheiten aufzudecken und in weiterer Folge Maßnahmen zu deren Beseitigung setzen zu können.

Die Etikettierung der Sozialarbeit als typischer Frauenberuf geht mit einem geringen gesellschaftlichen Status einher, wie obenstehend erläutert wurde. Aufgrund dieser Geringschätzung der Sozialarbeit als weiblich dominiertes Berufsfeld sollte es im Eigeninteresse von SozialarbeiterInnen liegen, geschlechterrollenstereotype Zuweisungen zu hinterfragen und aufzubrechen.

Hinsichtlich der Arbeit mit KlientInnen ist es für Sozialarbeitende im Sinne eines gendersensiblen Zuganges von großer Bedeutung zu berücksichtigen, dass Lebenslagen, Problemkonstellationen und Bewältigungsstrategien von KlientInnen geschlechtstypisch geprägt sind (Mogge-Grotjahn 2004:11). Zusätzlich ist zu beachten, dass auch SozialarbeiterInnen Gefahr laufen, KlientInnen und deren Bedürfnisse geschlechtsrollenstereotyp einzuschätzen, diese durch daran orientierten Interventionen zu verstärken und somit eine an realen Bedürfnissen abgestimmte Betreuung zu verhindern (Freidig/Geissler 2006). Auch die Bedeutung des eigenen Geschlechts für die Interaktion mit KlientInnen muss erkannt und analysiert werden. Die Geschlechtszugehörigkeit hat außerdem relevante Auswirkungen auf die Kommunikation im Team, den Umgang mit Konflikten und mit Macht, die Entwicklung von Leitungskompetenzen und die Gestaltung der Einrichtungs- und Organisationskultur (Mogge-Grotjahn 2004:11).

Um Sozialarbeit unter einer Geschlechterperspektive betrachten zu können, ergeben sich für Mogge-Grotjahn (2004:12) daher verschiedenste Beobachtungs- und Reflexions-Aufgaben, deren Erfüllung für die Autorin gleichbedeutend mit Genderkompetenz ist:

„Gender-Kompetenz gehört zu den Kernkompetenzen, die in der Ausbildung für soziale Dienstleistungsberufe vermittelt und in der beruflichen Praxis immer weiter entwickelt werden sollten.“ (Mogge-Grotjahn 2004:12)

3. Genderkompetenz im Kontext von Gender Mainstreaming

Der Begriff Genderkompetenz findet als Schlüsselbegriff im Gender Mainstreaming-Diskurs Verwendung und wird im Allgemeinen als Voraussetzung für eine erfolgreiche Implementierung von Maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreaming bezeichnet. Demnach sollen Personen, die an diesem Prozess beteiligt sind, durch die Aneignung von Genderkompetenz zum Gelingen von geschlechtergerechten Veränderungen in Politik, Verwaltung und Organisationen beitragen.

Im Rahmen der folgenden Kapitel wird die Gender Mainstreaming-Strategie vorgestellt, um anschließend eine Verbindung dieser Strategie zur Sozialarbeit zu skizzieren. Anschließend wird der Begriff „Genderkompetenz“ näher beleuchtet, damit verbundene Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne des Gender Mainstreaming-Diskurses werden ebenfalls dargestellt. Anhand der Erläuterung von Gender Trainings, deren Ziele und Methoden wird eine gängige Art der Aneignung von Genderkompetenz vorgestellt. Ziel der nachstehenden Ausführungen ist die Skizzierung von Genderkompetenz in ihrer aktuellen Einbettung im Gender Mainstreaming-Diskurs.

3.1. Gender Mainstreaming

3.1.1. Definition

Grundsätzlich muss darauf hingewiesen werden, dass es eine einheitlich verwendete Definition von Gender Mainstreaming nicht gibt, vielmehr findet ein zum Teil kontroversiell geführter Diskurs über die Bedeutung dieses Begriffs statt (Bergmann/Sorger 2007:7). Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf derzeit gebräuchliche Auslegungen.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, mit der die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittthematik in allen politischen Feldern, Aktivitäten

und Maßnahmenbereichen integriert werden soll (Bergmann/Pimminger 2004:20). „Gender“ bezieht sich dabei auf das soziale Geschlecht und alle damit verbundenen gesellschaftlichen Zuschreibungen (siehe Kapitel 1.1.1). In Verbindung mit dem Begriff „Mainstreaming“ (engl. für „in den Hauptstrom bringen“) bedeutet dies, dass die Geschlechterfrage nicht mehr ein Rand- oder Sonderthema bleibt, sondern zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster und somit in den „Mainstream“ von Politik und Verwaltung integriert werden soll (Bergmann/Pimminger 2004:20). Gender Mainstreaming kann als klassische, administrative Topdown-Strategie⁷ bezeichnet werden, die sich vorrangig auf verwaltungs- und organisationsrelevante Ebenen bezieht (Meyer 2001:215). Gender Mainstreaming und seine Umsetzung findet aber nicht nur auf den Ebenen von Politik und Verwaltung statt, sondern ist allgemein in Organisationen und Einrichtungen und daher auch in der Sozialarbeit implementierbar.

Ausgangslage dabei ist die Grundannahme, dass jede (politische) Entscheidung eine geschlechtsbezogene Dimension beinhaltet. Alle Operationen sollen daher bei der Planung, Durchführung und Evaluation hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männern überprüft werden (Meyer 2001:215). Nach Bergmann und Pimminger (2004:20) beinhaltet dies auch, zu untersuchen, wie sich das Geschlechterverhältnis im betreffenden Bereich zusammensetzt und wie bei dem geplanten Vorhaben ein Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern geleistet werden kann. Wichtig ist, dass sich die Gender Mainstreaming-Strategie nicht nur auf politische Bereiche beziehen soll, die sich ganz offensichtlich auf die Lebenslagen von Frauen und Männern auswirken. Sie beinhaltet auch das „Gendern“ von Vorhaben, bei denen auf den ersten Blick keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen erkennbar sind (Meyer 2001:216), wie zum Beispiel die Verteilung von Budgetgeldern.

⁷ Topdown (engl. für „von oben nach unten“) ist eine Bezeichnung für Managementstrategien, bei denen Veränderungsprozesse von der Führungsebene aus initiiert werden.

3.1.2. Entstehung und historische Aspekte

Gender Mainstreaming hat seine Ursprünge in den globalen Netzwerken von Frauenbewegungen, im Feminismus und in der Entwicklungspolitik (Bargen/Blickhäuser 2006:14). 1985 wurde Gender Mainstreaming im Rahmen der Dritten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1985 in Nairobi als neue politische Gleichstellungsstrategie vorgestellt, die Vierte Weltfrauenkonferenz, die 10 Jahre später in Peking stattfand, bekräftigte das neue Gleichstellungskonzept als Querschnittsthema (Bergmann/Pimminger 2004:15).

1997 übernahm die Europäische Union Gender Mainstreaming als Strategie zur Verwirklichung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und verankerte diese im Vertrag von Amsterdam als für alle Mitgliedsstaaten verbindliches Prinzip (Bargen/Blickhäuser 2006:13).

3.1.3. Gender Mainstreaming im Unterschied zur Frauenförderung

Nach der Sozialwissenschaftlerin Meyer (2001:217) ist Gender Mainstreaming eine konsequente Weiterentwicklung der institutionalisierten Frauenpolitik und Überwindung ihrer Grenzen. Im Unterschied zu frauenpolitischen Maßnahmen, die sich nur an Frauen richten und den Ausgleich bestehender Benachteiligungen von Frauen anstreben (Bergmann/Pimminger 2004:21), bezieht die Gender Mainstreaming-Strategie auch Männer in ihr Blickfeld mit ein. Dies bedeutet, dass auch Männer sowohl zur aktiven Beteiligung an der Implementierung von Gender Mainstreaming aufgefordert als auch Zielgruppe entsprechender Maßnahmen sind (Bergmann/Pimminger 2004:138). So werden Frauen nicht länger als „defizitäres Geschlecht“ und Gleichstellungsfragen nicht länger als alleiniges „Frauenproblem“ wahrgenommen (Bergmann/Pimminger 2004:138-139).

Gender Mainstreaming wendet sich mit seinen Maßnahmen daher an die gesamte Gesellschaft und zielt auf eine langfristige Veränderung von Rahmenbedingungen und Strukturen ab, die geschlechtsspezifische Ungleichheiten hervorbringen (Bargen/Blickhäuser 2006:16, Bergmann/Pimminger 2004:21).

Trotz dieser unterschiedlichen Ausrichtung schließen Politik zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Gender Mainstreaming einander nicht aus. Vielmehr sind sie gemeinsam als „Doppelstrategie“ (Krell/Mückenberger/Tondorf 2000, zit. in: Meyer 2001:218) zu verstehen, die einander ergänzen. Denn spezifische Maßnahmen zur Frauenförderung sind weiterhin notwendig, da bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten überwiegend Frauen betreffen (Bergmann/Pimminger 2004:21, Meyer 2001:218).

3.1.4. Ziele und Nutzen

Die Soziologinnen Bergmann und Pimminger (2004:22) bezeichnen als oberste Ziele von Gender Mainstreaming die Gleichstellung von Männern und Frauen, die Überwindung unterschiedlicher Geschlechterrollen und die Veränderung gesellschaftlicher Strukturen und Rahmenbedingungen. Der Nutzen, den diese neue Ordnung mit sich bringen soll, liegt im Wesentlichen in der Förderung von Demokratie und sozialer Gerechtigkeit und damit im Erreichen einer neuen Qualität sozialer und gesellschaftlicher Innovation (Weg 2001, zit. in: Barga/Blickhäuser 2006:18). Darüber hinaus bringt Gender Mainstreaming auf organisationsbezogener Ebene Vorteile wie bessere Zielgruppenkonzepte, Verbesserung des Image, Erhöhung der sozialen und fachlichen Kompetenz der Führungskräfte oder gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit aufgrund vorausschauender und nachhaltiger (Unternehmens-)Politik (Barga/Blickhäuser 2006:19).

3.1.5. Umsetzung und Instrumente

Zur Implementierung von Gender Mainstreaming in einer Organisation stehen verschiedene Methoden und Instrumente zur Verfügung (siehe z.B. Bergmann/Pimminger 2004:104-110). Nach Bergmann und Pimminger (2004:27) bestehen die Kernelemente der Umsetzung aus der Gender Analyse, der Festlegung von Gleichstellungszielen, der Gleichstellungsprüfung aller geplanten Entscheidungen, Aktivitäten und Maßnahmen sowie der darauf

basierenden gleichstellungsorientierten Gestaltung und schließlich der Evaluierung. Des Weiteren können Maßnahmen zur Sensibilisierung und Wissensvermittlung über Gender innerhalb der jeweiligen Organisation hinzugezählt werden.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist ein sich ständig weiterentwickelnder Prozess, in dem nach jeder Evaluierung erneut eine Analyse und Zielformulierung erfolgt (Bergmann/Pimminger 2004:28). Bevor also mit der Definition von Zielen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung begonnen werden kann, müssen vorhandene geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Aspekte des jeweiligen Bereiches festgestellt und analysiert werden⁸.

Auf Grundlage der Analyseergebnisse und der daraus abgeleiteten Ziele werden in einem weiteren Schritt entsprechende Maßnahmen erarbeitet, die hinsichtlich ihrer möglichen Genderrelevanz und ihrer geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft werden (Bergmann/Pimminger 2004:28-29). Im Rahmen der Evaluation werden die Erreichung der definierten Gleichstellungsziele und die Ergebnisse hinsichtlich ihrer geschlechtsspezifischen Unterschiede und Auswirkungen überprüft (Bergmann/Pimminger 2004:30).

Um den Anforderungen bei der Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming als Organisation gerecht werden zu können, ist die Beratung und Begleitung durch ExpertInnen (z.B. durch externe BeraterInnen und/oder eine organisationsinterne Gender Mainstreaming-Arbeitsgruppe) von hoher Relevanz (Bergmann/Pimminger 2004:94). Blickhäuser und Barga (2006:38) empfehlen in diesem Zusammenhang eine Durchführung mit externer und/oder interner Genderkompetenz.

⁸ Anhand der 3-R-Analyse kann z.B. die horizontale und vertikale Positionierung von Frauen und Männern (Repräsentation), die damit verbundene Verteilung von Finanzierungsmitteln, Zeit und Raum (Ressourcen) und die vorherrschende Wertestruktur (Realisierung) in einer Organisation untersucht werden (Barga/Blickhäuser 2006:33).

3.1.6. Kritik am Gender Mainstreaming-Konzept

Neben der positiven Auffassung von Gender Mainstreaming als innovativem Ansatz zur Herstellung von Geschlechtergleichheit wird die Strategie auch immer wieder einer kritischen Betrachtung unterzogen. KritikerInnen bezweifeln, dass Gender Mainstreaming tatsächlich Gleichstellungsziele umsetzen kann, vielmehr wird befürchtet, dass es sich dabei nur um eine „rhetorische Modernisierung“ (Wetterer 2003 zit. in: Bergmann/Sorger 2007:9) handelt. Des Weiteren wird kritisiert, dass Gender Mainstreaming die Dualität der Geschlechter verfestigt und die Auflösung der starren Geschlechterkategorien „Mann“ und „Frau“ nicht thematisiert (Bergmann/Sorger 2007:10). Die Tatsache, dass keine einheitliche Definition von Gender Mainstreaming vorliegt und daher unterschiedliche Bedeutungsinhalte damit verbunden werden, mag erschwerend hinzukommen. So stellen Bergmann und Sorger (2007:9) fest, dass die weit verbreitete Definition des Europarates, die als Ziel das Einnehmen eines Blickwinkels der Gleichstellung nennt, relativ viel Handlungsspielraum offen lässt. Zusätzlich scheint Uneinigkeit über die theoretischen Hintergründe, die dem Gender Mainstreaming-Ansatz als Ausgangslage dienen, zu herrschen. Während Meyer (2001:219) konstruktivistische und dekonstruktivistische Theorien als Basis für Gender Mainstreaming nennt, führen Bergmann und Sorger (2007:10) den Differenzansatz als Grundlage und das Gleichheitsparadigma als Ergänzung an (nähere Ausführungen zu den Geschlechtertheorien siehe Kapitel 1.3). Daraus resultieren unterschiedliche Sichtweisen von Gender, woraus sich in weiterer Folge auch Uneinigheiten über die Ziele von Gender Mainstreaming ergeben.

Prinzipiell kann davon ausgegangen werden, dass Gender Mainstreaming sowohl Chancen als auch Risiken in sich birgt. Schunter-Kleemann bezeichnet Gender Mainstreaming in diesem Zusammenhang als „doppelbödiges Konzept mit Haken und Ösen“ (ebd. 2001:1), das ein von „widersprüchlichen Erwartungen durchzogenes gesellschaftliches Kampffeld“ (ebd.) darstellt.

3.1.7. Gender Mainstreaming in der Sozialarbeit

Auch für soziale Einrichtungen ist eine Implementierung von Gender Mainstreaming naheliegend, wenn es darum geht, sowohl innerhalb der eigenen Organisation als auch hinsichtlich ihrer Zielgruppen eine Geschlechterorientierung zu implementieren. Wie in dieser Arbeit bereits dargestellt (siehe Kapitel 2), ist es für die Sozialarbeit erforderlich, sowohl auf Seite der AdressatInnen geschlechtsspezifische Unterschiede als auch innerhalb sozialer Einrichtungen geschlechtsbezogene Ungleichheiten zu berücksichtigen und anhand entsprechender Maßnahmen darauf einzugehen. Sozialarbeiterische Angebote müssen aufgrund ihres Gleichstellungsauftrages geschlechtsspezifische Differenzen ihrer Klientel wahrnehmen und in ihrer Konzeptionierung darauf eingehen. Bezüglich der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung in der Sozialarbeit kann Gender Mainstreaming behilflich sein, Ungleichheiten unter den MitarbeiterInnen sozialer Einrichtungen aufzudecken und Veränderungsmöglichkeiten zu initiieren.

Nach Fröschl und Gruber (2002:6) vollzieht sich die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in der Sozialarbeit neben der institutionellen Ebene auf den Ebenen der KollegInnen, der AdressatInnen und der Interaktion zwischen Sozialarbeitenden und KlientInnen. Eine Implementierung von Gender Mainstreaming in Sozialeinrichtungen kann somit Lernprozesse in Gang setzen, die eine geschlechtersensible Reflexion auf den genannten Ebenen ermöglichen und so auch innerhalb der Organisation die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern fördern.

Fröschl und Gruber (2002:6) plädieren daher für eine konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in Auseinandersetzung mit den spezifischen Arbeitsfeldern der Sozialarbeit. Ein dafür qualifiziertes, genderkompetentes Personal ist für die Autorinnen eine Voraussetzung und erfordert daher die Implementierung von Gender Mainstreaming als wichtigen Bestandteil der Fortbildung (Fröschl/Gruber 2002:6).

3.2. Einführung zu Genderkompetenz

3.2.1. Definition des Begriffs Kompetenz

Der Begriff Kompetenz wird mehrdeutig verwendet und umschreibt häufig Fähigkeiten, Wissen, Können, Einstellungen oder innere Haltungen (Fuxjäger 2007:47). Fuxjäger (ebd.) beschreibt eine gegenwärtige Verwendung verschiedenster Kompetenzbegriffe wie z.B. interkulturelle Kompetenz, wobei die Zusammenhänge zwischen diesen Kompetenzen meist nicht geklärt sind.

Nach Heinrich Roth (zit. in: Fuxjäger 2007:48), der den wissenschaftlichen Kompetenzbegriff in den 1970er Jahren in den erziehungswissenschaftlichen Diskurs einbrachte, sind Kompetenzen in Sach-, Sozial- und Methodenkompetenz einteilbar. Das Kompetenzkonzept von John Erpenbeck und Volker Heyse (zit. in: Fuxjäger 2007:48) bezeichnet Kompetenzen als „Selbstorganisationsdispositionen des Individuums“, wobei Menschen anhand unterschiedlicher Anlagen, Fähigkeiten und Bereitschaften Handlungen selbst organisiert durchführen. Voraussetzung für das Tätigen von Handlungen sind nach Erpenbeck und Heyse folgende Kompetenzen: Fach-, Methoden-, Personal-, Sozial- und Handlungskompetenz.

3.2.2. Definitionen von Genderkompetenz

Nach Fuxjäger (2007:49) bietet die Fachliteratur verschiedene Definitionen von Genderkompetenz. Dieser Eindruck bestätigte sich auch bei der Recherche für die vorliegende Arbeit. Des Weiteren ist feststellbar, dass die Relevanz von Genderkompetenz in Bildungszusammenhängen weitestgehend anerkannt ist und dazu bereits einige Konzepte und Leitfäden existieren. Da der Begriff Genderkompetenz zumeist im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming Verwendung findet, werden im Folgenden einige Definitionen aus dem Gender Mainstreaming-Diskurs vorgestellt.

Die Sozialwissenschaftlerinnen Metz-Göckel und Roloff (o.J.:1) bezeichnen Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation, die im Rahmen der

Implementierung von Gender Mainstreaming eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung darstellt.

Das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit stellt hohe Ansprüche und erfordert daher hohe Genderkompetenz unter den AkteurInnen (Bargen/Blickhäuser 2003:6). Da Gender Mainstreaming kein neutrales Managementprinzip ist, die Geschlechterthematik moralisch und ideologisch geprägt und somit eng mit Werthaltungen und persönlicher „Betroffenheit“ verbunden ist, ist eine Bewusstseinschaffung unter den Gender Mainstreaming-AkteurInnen von großer Bedeutung (Bergmann/Pimminger 2004:36).

Neben der grundsätzlichen Sensibilisierung für Gender ist es zusätzlich erforderlich, dass alle Beteiligten über bestimmtes Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, um im Sinne des Gender Mainstreaming-Ansatzes handlungsfähig zu sein. Wichtig dabei ist die Anbindung an die verschiedensten Arbeitsbereiche einer Organisation (Bergmann/Pimminger 2004:91), um die Bedeutung der Geschlechterfrage für den jeweils eigenen Aufgabenbereich zu erkennen und auf kontextbezogen anwendbare Kenntnisse und Fähigkeiten zurückgreifen zu können.

Genderkompetenz ist demnach eine Qualifikation, die sich aus verschiedenen Kenntnissen und Fähigkeiten zusammensetzt, anhand derer Benachteiligungen in gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen erkannt und davon ausgehend neue und vielseitige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden können (Bargen/Blickhäuser 2006:10).

Die GendertrainerInnen und Gender Mainstreaming-BeraterInnen Blickhäuser und Bargen (2006:12) fassen Genderkompetenz wie folgt zusammen:

- Fähigkeit zur Reflexion eigener Geschlechterrollen und gesellschaftlicher Geschlechterrollenbilder (Gender als soziale Kategorie)
- Wissen über Entstehung und Differenzierung von Geschlechterrollen und Geschlechterbildern
- Wahrnehmen von Geschlechterrollen in ihrem sozio-kulturellen Kontext (Gender als soziale Kategorie, Gender Diversity)

- Wissen über Komplexität und Strukturen der Geschlechterverhältnisse in Gesellschaft, Politik, Verwaltung und Organisation
- Kenntnis der unterschiedlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Frauen und Männer und deren vielfältigen Lebenswelten und -realitäten
- Fähigkeit, andere Perspektiven einzunehmen
- Fähigkeit der konkreten Anwendung von Gender am Arbeitsplatz

Die AutorInnen (Bargen/Blickhäuser 2006:11) beziehen diese Kenntnisse und Fähigkeiten von Genderkompetenz auf die Ebenen der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz. Dies bedeutet, genderbezogenes Wissen mit berufsspezifischen Fachkenntnissen zu verbinden und verschiedenste Methoden im eigenen Fachgebiet anwenden zu können. Zusätzlich sind Fähigkeiten wie das Knüpfen konstruktiver Arbeitsbeziehungen, das Ansprechen von Problemen, Konflikten und eigener Gefühle und ein respektvoller Umgang trotz unterschiedlicher Zugänge zur Genderthematik erforderlich (Bargen/Blickhäuser 2006:11).

Nach Metz-Göckel und Roloff (o.J.:2) bezieht sich Genderkompetenz auf die Dimension der Vergeschlechtlichung in allen Lebensbereichen und ist hinsichtlich der Führungsverantwortung, der Teamarbeit, bei beruflichen Entscheidungsprozessen, in der Personalentwicklung, bei inhaltlichen Sachentscheidungen und Planungsprozessen einsetzbar und sinnvoll.

Fuxjäger (2007:49) definiert Genderkompetenz sowohl als eigenes Fachwissen als auch als Querschnitt in anderen Kompetenzbereichen und bezieht sich dabei auf das bereits erwähnte Kompetenzkonzept von Erpenbeck und Heyse. Genderkompetenz besteht demnach aus geschlechtertheoretischem Wissen über Hintergründe und Auswirkungen der strukturellen Geschlechterverhältnisse einerseits, andererseits verlangt sie die Integration von genderspezifischen Aspekten in personale, soziale und methodische Kompetenzen und in das generelle Handeln (Fuxjäger 2007:49).

Aus den vorgestellten Definitionen kann daher zusammenfassend festgestellt werden, dass sich Genderkompetenz aus theoretischen Kenntnissen über Gender und Wissen über gesellschaftliche Auswirkungen der Geschlechterverhältnisse zusammensetzt, des Weiteren sind Fähigkeiten zur Reflexion, zur Berücksichtigung von Gender im eigenen Arbeitsbereich und das Verfügen über soziale Kompetenzen erforderlich.

3.2.3. Gendertraining als Möglichkeit des Erwerbs von Genderkompetenz

Im Zuge einer Implementierung von Gender Mainstreaming stellt das Gender Training ein geeignetes und häufig verwendetes Instrument zur Sensibilisierung für die Genderthematik und zur Einschulung in Umsetzungsmethoden dar (Bergmann/Pimminger 2004:125). Wie auch der Gender Mainstreaming-Ansatz liegen die Wurzeln des Gendertrainings in der Entwicklungspolitik. In der Frauenbewegung engagierte Mitarbeiterinnen entwicklungspolitischer Organisationen aus Ländern des Südens und des Nordens initiierten Ende der 1980er und zu Beginn der 1990er Jahre Gendertrainings zur Sensibilisierung für Geschlechterfragen und zur Vermittlung genderbewusster Analyse- und Planungsinstrumente (Frey/Kirleis 2004:9).

Als Grundlage für Gendertrainings können feministische Theorien bezeichnet werden, die Entwicklung der Geschlechterforschung und besonders der dekonstruktivistische Diskurs sind als weitere Einflüsse für die Inhalte von Gendertrainings zu nennen (Kirleis 2004:22). Im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming empfehlen Bergmann und Pimminger (2004:125) einen prozessbegleitenden Einsatz von Gendertrainings und längerfristig eine Integration in die regulären Weiterbildungsaktivitäten der MitarbeiterInnen. Wichtig dabei ist eine Anpassung der Inhalte und Ziele von Gendertrainings an die jeweiligen Teilnehmenden und deren Aufgabenbereiche (siehe Bergmann/Pimminger 2004:125-129). Nach Blickhäuser und Barga (2006:68) bestehen Gendertrainings grundsätzlich aus einer Sensibilisierung, einer fachlichen Einführung und einem handlungsorientierten Teil, im Aufbau sollen die Ziele „Qualifizieren, Motivieren und Sensibilisieren“ als Orientierung dienen.

Gendertrainings leisten einen Beitrag zur Veränderung der Geschlechterverhältnisse und somit zu gesellschaftlicher Gerechtigkeit (Frey/Kirleis 2004:9, Kirleis 2004:22), des Weiteren können sie institutionelle und strukturelle Veränderungen in Organisationen unterstützen (Bargen/Blickhäuser 2006:67). Im Mittelpunkt des Trainings steht das Verständnis von Geschlecht als soziales Konstrukt in Zusammenhang mit den Themen Herrschaft, Macht und Empowerment und die Verbindung des theoretischen Hintergrundes mit der Alltagsrealität der Teilnehmenden (Kirleis 2004:24). Diese sollen so erlernen, ihre Organisation und ihren Arbeitsbereich unter einer geschlechtssensiblen Perspektive zu betrachten (Metz-Göckel/Roloff o.J.:4). Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang, dass Gendertrainings dazu beitragen sollen, die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis zu überwinden (Bargen/Blickhäuser 2006:69).

Ein wichtiger Bestandteil der Sensibilisierung im Rahmen eines Gendertrainings ist das Bewusstmachen von persönlichen Einstellungen zum Geschlechterverhältnis und Vorurteilen gegenüber Frauen und Männern (Metz-Göckel/Roloff o.J.:3). Auch die Auswirkungen der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse auf die eigene Biografie soll von den Teilnehmenden reflektiert werden (Bargen/Blickhäuser 2006:67). Kirleis (2004:35) setzt in diesem Zusammenhang die Bereitschaft, persönliche Einstellungen zu ändern oder zumindest kritisch in Frage zu stellen, voraus, um darauf basierend Handlungsoptionen entwickeln zu können.

Gendertrainings werden meist auf eine Funktion innerhalb des Gender Mainstreaming beschränkt, Frey und Kirleis hingegen verstehen Gendertrainings „als Beitrag zu einem umfassenden emanzipatorischen Lernprozess“ (ebd. 2004:10).

Die Dauer von Gendertrainings kann variieren und reicht von wenigen Stunden bis zu mehreren Tagen. Meist finden Gendertrainings auch im Rahmen von Fortbildungslehrgängen zu Gender Mainstreaming Verwendung. Kirleis (2004:35) gibt daher zu bedenken, dass kurze ein- bis zweitägige Trainings kein umfassendes Lernen ermöglichen, sondern lediglich als Informationsveranstaltung Impulse setzen können.

3.2.4. GendertrainerInnen

Für die Durchführung von Gendertrainings können sogenannte GendertrainerInnen beauftragt werden. Diese bieten ihre Leistungen meist im Rahmen von Gender Mainstreaming-Beratung am so genannten „Gender Markt“ an. Eine Analyse von AnbieterInnen, Strukturen und Standards des österreichischen Gender Marktes ergab, dass sich dieser durch eine große Heterogenität auszeichnet (siehe Buchinger/Gschwandtner 2006). Gendertrainings werden von verschiedensten Organisationen angeboten, die sich in ihren Tätigkeitsbereichen, Qualifikationen und gendertheoretischen Bezugsrahmen unterscheiden. Frey und Kirleis sprechen in diesem Zusammenhang von einem gewissen „Wildwuchs ... , was Ansätze, theoretische Prämissen und didaktische Prinzipien für Gendertraining betrifft“ (ebd. 2004:10). Hier scheint es daher notwendig, Qualitätsstandards für Gendertrainings und deren AnbieterInnen zu entwickeln, damit Gendertrainings auch tatsächlich einen nachhaltigen Beitrag zur Sensibilisierung für die Genderthematik leisten können.

3.2.5. Kritik am Erwerb von Genderkompetenz im Rahmen von Gendertrainings

Genderkompetenz stellt angesichts der vielfältigen Fähigkeiten und Kenntnisse, die darin enthalten sind, hohe Anforderungen an jene Personen, die sich mit der Aneignung befassen. Neben der Fähigkeit zur Reflexion eigener Einstellungen und Handlungen muss komplexes Wissen über geschlechtertheoretische Zusammenhänge und davon ableitbar eine im (Arbeits-)Alltag anwendbare Handlungsfähigkeit erworben werden. Wie bereits dargestellt, ist das soziale Geschlecht ein bedeutsames Ordnungsprinzip, an dem Menschen – meist ganz unbewusst – ihr alltägliches Verhalten orientieren. Es ist daher schwierig, nicht in Geschlechterkategorien zu denken und zu handeln. Demzufolge stellt sich die Frage, in wie weit Genderkompetenz im Rahmen von Gendertrainings erworben werden kann und welche weiteren Möglichkeiten für eine tiefgreifende und nachhaltige Aneignung von Genderkompetenz zu Verfügung stehen.

4. Fazit

Im ersten Teil dieser Diplomarbeit wurden für die Geschlechterforschung relevante Begriffe und Konzepte vorgestellt, die die Basis für die weiteren Ausführungen darstellen. Zusätzlich konnte dadurch vermittelt werden, mit welchen Themen und Fragestellungen sich die Gendertheorie auseinandersetzt. Diese Ausführungen bestätigen die Annahme, dass gendertheoretisches Wissen zu für die Sozialarbeit grundlegenden Bezugswissenschaften wie Psychologie, Recht oder Medizin zugeordnet werden kann.

Im zweiten Teil wurde die Soziale Arbeit einer Betrachtung unter der Geschlechterperspektive unterzogen. Die Erkenntnisse aus dieser Literaturrecherche ergaben diverse Forderungen an die Sozialarbeit: Genderaspekte müssen sowohl hinsichtlich der zu betreuenden KlientInnen und der sozialen Einrichtungen als auch bezüglich der eigenen Profession und der eigenen Person als SozialarbeiterIn berücksichtigt werden.

Des Weiteren wurde Genderkompetenz als Bestandteil der Gender Mainstreaming-Strategie vorgestellt. Dabei wurde skizziert, wie Genderkompetenz in diesem Feld definiert wird, welche Kenntnisse und Fähigkeiten ihr zugordnet werden und welche Form des Erwerbs im Rahmen von Gender Mainstreaming häufig gewählt wird.

Wie bereits festgestellt wurde, gibt es verschiedene Definitionen von Genderkompetenz, wobei diese von einem allgemeinen Verständnis ausgehen. Es stellt sich daher die Frage, wie Genderkompetenz im Sozialarbeitskontext definiert und beschrieben werden kann, um ein konkretes Bild einer genderkompetenten Sozialarbeitspraxis skizzieren zu können. Im Rahmen der vorliegenden Diplomarbeit wurde diese Fragestellung anhand qualitativer Forschungsmethoden untersucht, wie im nächsten Teil dieser Arbeit ausführlich dargestellt wird.

5. Darstellung des Forschungsprozesses

5.1. Einleitung

Ausgangslage für die Wahl des Forschungsfeldes dieser Diplomarbeit ist die Vermutung, dass die Genderthematik in der Sozialarbeit bisher nur am Rande zur Sprache kommt.

Eine geeignete Möglichkeit, Geschlechteraspekte besser wahrnehmen und berücksichtigen zu können, ist die Aneignung von Genderkompetenz. Diese wird für die Implementierung der Gender Mainstreaming-Strategie zur Erreichung von Geschlechtergleichstellung als Voraussetzung unter AkteurInnen angesehen. Es scheint daher angebracht, Genderkompetenz unter einem sozialarbeiterischen Gesichtspunkt näher zu betrachten.

Im Rahmen dieser Diplomarbeit wurde daher anhand einer qualitativen Forschung geklärt, was Genderkompetenz in der Sozialarbeit bedeutet, um so eine Möglichkeit aufzuzeigen, wie Gender in der Sozialarbeit mehr Berücksichtigung finden kann.

In den nachstehenden Kapiteln erfolgt die Darstellung des Forschungsprozesses, die sich an den Stationen des qualitativen Forschungsprozesses nach Flick (1995:148) orientiert. Zuerst werden jedoch die Grundzüge qualitativer Sozialforschung erläutert.

5.2. Grundzüge der qualitativen Sozialforschung

Die qualitative Sozialforschung ist nach dem Sozialforscher Kleining (1995:11) ein Sammelbegriff für verschiedene methodologische Ansätze in der Psychologie, Soziologie und der Pädagogik, der Sozialforscher und -berater Kardoff (1995:3) bezeichnet qualitative Forschung als zusammenfassenden Begriff für unterschiedlichste theoretische, methodologische und methodische Zugänge zur sozialen Wirklichkeit. Der Sozialwissenschaftler Schmid (2006:47)

nennt als Qualität qualitativer Methoden das Beschreiben von Prozessen und Zuständen, die nicht nur so sein können, sondern auch (zumindest) im jeweiligen untersuchten Einzelfall so sind.

Die Entscheidung für die Anwendung qualitativer Methoden im Rahmen dieser Forschungsarbeit kann mit der Beschreibung der spezifischen Stärken des qualitativen Interviews der SoziologInnen Froschauer und Lueger (2003:7) untermauert werden. Diese nennen als Vorteil die Erkundung von Handlungs- und Systemlogiken in sozialen Systemen, um die Gründe für die Entwicklung spezifischer Handlungsweisen in einem sozialen Feld und die spezifischen Dynamiken der Strukturierung komplexer Sozialsysteme berücksichtigen zu können.

5.3. Theoretische Vorannahmen und Untersuchungsgegenstand

Ausgangslage der vorliegenden Arbeit ist, wie bereits erläutert, die Annahme, dass das Genderthema innerhalb der Sozialarbeit bisher noch unzureichend berücksichtigt wurde und wird. Eine geschlechtssensible Auseinandersetzung findet meines Erachtens weitestgehend in der Theorie statt, wobei Möglichkeiten des Transfers theoretischer Erkenntnisse in die Praxis oft nicht diskutiert werden. Dies spiegelt sich auch in der derzeitigen Sozialarbeitsausbildung wieder, wie aufgrund eigener Erfahrungen festgestellt werden konnte. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass die Geschlechterthematik von Sozialarbeitenden in ihrer beruflichen Praxis kaum berücksichtigt wird, obwohl dies, wie in den vorangehenden Kapiteln dargestellt, für die Sozialarbeit von hoher Relevanz ist.

Diese Überlegungen und eine eingängige Beschäftigung mit und Recherchen zu den Themen Gender, Genderkompetenz und Sozialarbeit führten schließlich zu einer Konkretisierung des Forschungsgegenstandes. Als Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit kann daher

Genderkompetenz als Gesamtheit bestimmter Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug zur Sozialarbeit bezeichnet werden.

Auf die Erstellung von Hypothesen wurde dabei verzichtet, da in Bezug auf das Thema und die Forschungsergebnisse keine ausformulierten theoretischen Annahmen formuliert werden konnten. In Anlehnung an Schmid (2006:43) orientiert sich die vorliegende Untersuchung an hypothesengenerierenden Ansätzen, die mit forschungsleitenden Fragen ins Feld gehen und empirische Daten sammeln, um aus diesen theoretische Erklärungen zu formulieren.

5.4. Fragestellungen

Der Psychologe und Sozialwissenschaftler Flick (1995:152) bezeichnet als häufige Voraussetzung für die Entscheidung für eine bestimmte Fragestellung das lebenspraktische Interesse der forschenden Person. Die bereits dargestellten Überlegungen (siehe Kapitel 5.3 und Einleitung S. 1) führten daher zu folgenden forschungsleitenden Fragestellungen:

- Was ist Genderkompetenz und welche Kenntnisse und Fähigkeiten sind für eine genderkompetente Sozialarbeit erforderlich?
- Wie kann Genderkompetenz von SozialarbeiterInnen erworben werden?
- Was kann der Erwerb von Genderkompetenz in der Sozialarbeit bewirken?
- Welchen Qualitätsgewinn bringt der Erwerb von Genderkompetenz für die Praxis der Sozialarbeit?

5.5. Methode der Datenerhebung

5.5.1. Auswahl der Erhebungsmethode und Begründung

Nach Schmid (2006:47) ist die Wahl der Methoden unter anderem von der Fragestellung, dem Untersuchungsgegenstand und der Erreichbarkeit abhängig. Um den Begriff Genderkompetenz für die Sozialarbeit beschreibbar

machen zu können, fiel die Wahl der Forschungsmethode auf das qualitative Interview in Form des ExpertInneninterviews. Da Genderkompetenz ein Begriff ist, der bisher nur wenig beschrieben und untersucht wurde, scheint es daher in Anlehnung an die Wissenschaftler Bogner und Menz (2005a:7) naheliegend zu sein, hinsichtlich des vorliegenden Forschungsinteresses auf das Wissen spezifischer, für das Fach- und Themengebiet als relevant erachteter AkteurInnen zurückzugreifen. Auch Bobens (2006:327) beschreibt ExpertInneninterviews als geeignete Erhebungsmethode, wenn es darum geht, wissenschaftlich verwertbare Informationen dort zu gewinnen, wo dies aufgrund der Komplexität und Undurchsichtigkeit besonders für Außenstehende schwierig ist.

Da nach der Sozialwissenschaftlerin Brandstetter (2006:305) bei Befragungen nur dann ein exakter Leitfaden sinnvoll ist, wenn die Forschungsfrage eine inhaltliche Eingrenzung der Forschungsinhalte verlangt, wurde für die Ausführung der ExpertInneninterviews die Methode des leitfadengestützten Interviews herangezogen.

Im Folgenden wird auf die Grundlagen der beiden Methoden qualitativer Sozialforschung näher eingegangen.

5.5.2. ExpertInneninterview

Das ExpertInneninterview ist ein qualitatives Verfahren und wird in der empirischen Sozialforschung häufig genutzt (Bobens 2006:319). Bei der Verwendung des ExpertInneninterviews stellt sich zunächst die Frage nach der Definition des ExpertInnenbegriffs. Bobens beschreibt ExpertInnen als „Personen, die über besondere Wissensbestände auf das jeweilige Forschungsinteresse und langjährige Erfahrungen in ihrem Bereich sowie über einen übergeordneten Zugang zu fachspezifischen Informationen verfügen“ (ebd. 2006:319). Bogner und Menz (2005b:39) unterscheiden zwischen dem voluntaristischen, konstruktivistischen und wissenssoziologischen ExpertInnenbegriff, wobei in der Praxis eine am Forschungsinteresse ausgerichtete Mischung der verschiedenen Begriffe überwiegt. Die konstruktivistische Definition, die davon ausgeht, dass der ExpertInnenbegriff in

der Forschungspraxis über das spezifische Forschungsinteresse und die soziale Repräsentativität der ExpertInnen definiert wird (Bogner/Menz 2005b:41), erscheint hier am sinnvollsten. Der ExpertInnenbegriff verweist demnach auf einen relationalen Status, der gewissermaßen von der forschenden Person verliehen wird (Meuser/Nagel 2005:71).

Mit Hilfe von ExpertInneninterviews kann „spezifisches und hochkonzentriertes Wissen ausgewählter Personen zu einem eingegrenzten Themenbereich“ (Bobens 2006:321) erfragt werden. Die SozialforscherInnen Meuser und Nagel (2005:91) bezeichnen als Ziel von ExpertInneninterviews die Generierung bereichsspezifischer und objekttheoretischer Aussagen. Die Position des ExpertInneninterviews innerhalb eines Forschungsvorhabens kann dabei sehr unterschiedlich sein und kann sowohl eine zentrale als auch eine Randstellung einnehmen (Meuser/Nagel 2005:75). Des Weiteren weist das ExpertInneninterview einige Vorteile auf, die nach Bogner und Menz (2005a:7,8) die große Beliebtheit dieser Erhebungsform in der Sozialforschung erklären. Das ExpertInneninterview ermöglicht eine relativ schnelle und dichte Datengewinnung und kann als Alternative bei schwierigem Zugang zum sozialen Feld dienen. Außerdem scheinen ExpertInnen leichter für eine Interviewteilnahme motivierbar und können zusätzlich als Schlüsselpersonen den weiteren Feldzugang erleichtern.

Um den Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit – Genderkompetenz im Kontext der Sozialarbeit – beschreibbar machen zu können, fiel die Wahl der zu befragenden Personen auf ExpertInnen aus den Bereichen Gender Mainstreaming, Gendertraining und Sozialarbeit. Um eine Ausgewogenheit der Ergebnisse und somit einen Bezug zur Sozialarbeit gewährleisten zu können, wurde der Entschluss gefasst, vier ExpertInnen aus den Bereichen Gender Mainstreaming und Gendertraining und vier SozialarbeiterInnen, die aufgrund eines besonderen Bezugs zur Genderthematik als ExpertInnen betrachtet werden können, zu interviewen (siehe Kapitel 5.6.1).

5.5.3. Leitfadengestütztes Interview

Leitfadengestützte Interviews werden auch als teilstandardisierte oder teilstrukturierte Interviews bezeichnet und charakterisieren sich dadurch, dass sie keine Antworten vorgeben und die befragten Personen ihre Ansichten und Erfahrungen frei artikulieren können (Hopf 1995:177).

Nach Bobens (2006:319) sind ExpertInneninterviews am Ablauf eines alltäglich informellen Gesprächs orientiert, wobei als Basis meist ein Gesprächsleitfaden zur Strukturierung der Gesprächsinhalte und ihrer Abfolge (ebd. 2006:321) dient. Das Interview muss sich aber nicht streng nach dem Leitfaden orientieren, da das Gespräch von sachlichem Interesse und von Sachmotivationen der befragten ExpertInnen getragen wird und daher Variationen möglich sind (Bobens 2006:325). Meuser und Nagel (2005:77) sehen die Vorteile eines Leitfadens in der leitfadenorientierten Gesprächsführung, die ein Abschweifen vom Thema verhindert, und in dem Wissen, dass sich die forschende Person im Zuge der Leitfadenerstellung aneignet und somit zu einem/einer kompetenten GesprächspartnerIn wird. Außerdem gewährleistet ein Interviewleitfaden eine gewisse Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Antworten der befragten Personen (Bobens 2006:322).

Die Erstellung eines Leitfadens orientiert sich zum einen an den Untersuchungszielen bzw. Untersuchungshypothesen, zum anderen dient eine intensive Dokumentenrecherche zum Forschungsgegenstand als Basis (Bobens 2006:321).

5.5.4. Entwicklung des Leitfadens

Bei der Erstellung des Interviewleitfadens für das hier dargestellte Forschungsvorhaben dienten die von Bobens (2006:321) vorgeschlagenen Gestaltungsaspekte als Orientierung. Diese plädiert für eine logische, nachvollziehbare Ordnung vorrangig von Einschätzungsfragen, kurze und allgemeinverständliche Formulierungen und die Verwendung offener Fragestellungen (Bobens 2006:321). Unter Berücksichtigung dieser Gestaltungsvorschläge wurde schließlich ein Interviewleitfaden (siehe Anhang

S. 93) in Bezug auf das Forschungsinteresse erstellt, der Fragen zu folgenden Themen enthält:

- Relevanz der Geschlechterperspektive in der Sozialarbeit
- Definition und Verständnis von Genderkompetenz
- Erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten für Genderkompetenz
- Spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten für eine genderkompetente Sozialarbeit
- Zusammenhang von Genderkompetenz und Gender Mainstreaming
- Erwerb von Genderkompetenz für SozialarbeiterInnen
- Auswirkungen von Genderkompetenz in der Praxis der Sozialarbeit
- Nutzen und Qualitätsgewinn von Genderkompetenz für die Sozialarbeit

5.6. Annäherung an das Forschungsfeld

5.6.1. Wahl der ExpertInnen und Kontaktaufnahme

Um Personen ausfindig zu machen, die als ExpertInnen für ein Interview in Frage kommen, wurde eine ausführliche Internetrecherche durchgeführt. Im Zuge dessen konnte eine Übersicht über den sogenannten Gender Markt und seine Angebote gewonnen werden. Als Basis für die Suche nach möglichen InterviewpartnerInnen diente die Datenbank der Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds, welche einen Überblick über AnbieterInnen von Gendertrainings in Österreich bietet und bei Interesse per Mail angefordert werden kann (Homepage der Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF siehe S. 92). Die Liste informiert über die verschiedenen Angebote der AnbieterInnen, welche von Gendertrainings, Beratung und Coaching bei der Implementierung von Gender Mainstreaming bis hin zu Seminaren und Lehrgängen zu Gender bzw. Gender Mainstreaming reichen. Als Zielgruppe werden hauptsächlich öffentliche Organisationen, Non Profit Organisationen, Führungskräfte, Gender Mainstreaming Beauftragte, PädagogInnen, ErwachsenenbilderInnen, aber auch grundsätzlich an einer geschlechtsbewussten Sensibilisierung interessierte Personen genannt.

Diese Datenbank wurde nach in Wien ansässigen GendertrainerInnen bzw. Gender Mainstreaming-BeraterInnen durchsucht und deren Angebote und ihre bisherige Tätigkeit in einer weiteren Internetrecherche genauer eruiert, um abschätzen zu können, ob sie für ein ExpertInneninterview für das vorliegende Forschungsvorhaben in Frage kommen würden. Zusätzlich konnte aufgrund der auf den jeweiligen Homepages präsentierten Informationen in Erfahrung gebracht werden, dass einige dieser AnbieterInnen bereits mit und für soziale Organisationen gearbeitet haben.

Daraufhin wurden acht AnbieterInnen von Gendertrainings bzw. Gender Mainstreaming-BeraterInnen per Mail kontaktiert und angefragt, ob sie sich für ein ExpertInneninterview zur Verfügung stellen würden. Dabei wurde das Forschungsinteresse erklärt und darauf hingewiesen, dass für die Interviewdurchführung ExpertInnen gesucht werden, die über Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit sozialen Einrichtungen bzw. SozialarbeiterInnen verfügen.

Vier der acht angefragten AnbieterInnen von Gendertrainings bzw. Gender Mainstreaming-BeraterInnen antworteten auf die Anfrage mit der Zusage, sich für ein Interview zur Verfügung zu stellen. Schließlich konnte mit drei ExpertInnen ein Interviewtermin vereinbart werden, wobei eine davon auch Sozialarbeiterin ist. Zusätzlich erklärte sich ein Mitarbeiter der Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds für ein Interview bereit.

Des Weiteren wurden im Zuge der Internetrecherche ein Gender Mainstreaming Beauftragter einer sozialen Organisation und ein Sozialarbeiter und Gendertrainer aus Graz ausfindig gemacht. Diese und eine Lehrbeauftragte der Fachhochschule St. Pölten, deren Forschungsschwerpunkte unter anderen in Gender und Diversität liegen, reagierten positiv auf die Anfrage, ob sie für ein Interview zur Verfügung stehen würden. Des Weiteren konnte eine persönlich bekannte Sozialarbeiterin mit langjähriger Erfahrung in der feministischen und geschlechtssensiblen Sozialarbeit als Interviewpartnerin gewonnen werden.

Wie bereits erwähnt, sind überwiegend Frauen in der Sozialarbeit tätig. Zusätzlich kann festgestellt werden, dass sich eher Frauen mit der

Genderthematik (beruflich) auseinandersetzen bzw. wird sie eher Frauen zugeordnet als Männern. Da die Vermutung nahe lag, mehr Frauen als Interviewpartnerinnen zu finden, wurde bei der Suche nach geeigneten ExpertInnen darauf geachtet, nicht nur weibliche Personen zu finden. Das Geschlechterverhältnis unter den befragten ExpertInnen belief sich schlussendlich auf fünf Frauen und drei Männer.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass drei GendertrainerInnen bzw. Gender Mainstreaming-BeraterInnen, ein Gender Mainstreaming-Beauftragter einer sozialen Organisation und vier SozialarbeiterInnen mit explizitem Bezug zur Genderthematik als InterviewpartnerInnen gewonnen werden konnten (siehe Anhang S. 94). Somit konnten für das vorliegende Forschungsvorhaben acht leitfadengestützte ExpertInneninterviews durchgeführt werden.

5.6.2. Durchführung der ExpertInneninterviews

Die Interviews mit den gewählten ExpertInnen wurden im Zeitraum Juli bis Oktober 2007 durchgeführt. Sechs Interviews fanden in Wien, eines in St. Pölten und eines in Graz statt. Dabei wurden sieben Befragungen in den jeweiligen Büro- bzw. Arbeitsräumlichkeiten der InterviewpartnerInnen, eine Befragung zu Hause bei einer Expertin durchgeführt.

Die Interviews dauerten durchschnittlich 37 Minuten und 40 Sekunden und wurden mit einem Diktiergerät aufgezeichnet, zusätzlich wurde während den Befragungen ein Stichwortprotokoll erstellt. Des Weiteren wurden die befragten ExpertInnen nach Durchführung der Interviews gefragt, ob sie einer Zitation aus ihrem Interview zustimmen, womit alle einverstanden waren.

5.7. Fixierung der Daten

5.7.1. Transkription

Um die aufgezeichneten Daten interpretieren zu können, ist ihre Verschriftung ein notwendiger Zwischenschritt (Flick 1995:161), wobei es dafür keine

allgemein gültigen Regeln gibt (Flick 1995:161, Bobens 2006:330). Flick (1995:162) schließt sich dem mittlerweile gängigen Rat an, die Notwendigkeit einer genauen Transkription von der Fragestellung abhängig zu machen. Auch Bobens (2006:330) weist darauf hin, den Aufwand der Transkription zu beschränken und auf exakte Formulierungen zu verzichten.

Die im Rahmen dieses Forschungsvorhabens aufgezeichneten Interviews wurden möglichst wortgetreu transkribiert, wobei umgangssprachliche Ausdrucksweisen weitestgehend in Schriftsprache formuliert wurden. Nur vereinzelt wurden wenige, vom Thema abschweifende und für das Forschungsvorhaben irrelevante Exkurse lediglich in Stichwörtern zusammengefasst.

5.8. Interpretation der Daten

5.8.1. Auswahl der Auswertungsmethode und Begründung

Für die Interpretation der aus den Interviews erhaltenen Daten wurde die Themenanalyse nach den SoziologInnen Froschauer und Lueger (2003:158-165) als Auswertungsmethode gewählt. Anhand dieses Verfahrens ist es möglich, sich über Themen einen Überblick zu verschaffen, deren Kernaussagen zusammenzufassen und den Kontext ihres Auftretens zu untersuchen (Froschauer/Lueger 2003:158).

Froschauer und Lueger (2003:158) empfehlen die Themenanalyse zur Aufbereitung von Kontextmaterialien, um die Meinung von externen ExpertInnen zu systematisieren, weshalb sie für die Interpretation der Daten im Rahmen dieser Forschungsarbeit herangezogen wurde.

5.8.2. Themenanalyse

Froschauer und Lueger (2003:158) nennen folgende Voraussetzungen für die Anwendung themenanalytischer Verfahren:

- Es soll ein Überblick über eine große Textmenge erreicht werden.

- Meinungen und Einschätzungen werden erforscht und deren manifester Gehalt steht im Zentrum.
- Inhalte zu verschiedenen Themen sollen zusammenfassend aufbereitet und deren interne Differenziertheit angezeigt werden.
- Die Argumentationsstruktur in einem Gespräch soll beschrieben werden.

Bei der Themenanalyse lassen sich zwei Varianten unterscheiden, nämlich das Textreduktionsverfahren und das Codierverfahren (Froschauer/Lueger 2003:158). Für die Dateninterpretation der vorliegenden Forschungsarbeit wurde das Codierverfahren angewandt, welche im Folgenden näher erläutert wird.

5.8.3. Codierverfahren

Diese Auswertungsmethode dient der Analyse der begrifflichen Struktur von Themen und deren Zusammenhänge, wobei aus dem Gesprächstext als Ausgangspunkt zentrale, für die Analyse relevante Kategorien abgeleitet werden (Froschauer/Lueger 2003:163). Im Zuge einer analytischen Erweiterung des Textes werden Begriffshierarchien erstellt, die theoretisch verdichtet werden können (Froschauer/Lueger 2003:163). Nach Froschauer und Lueger (2003:163) ist das Codierverfahren in der qualitativen Sozialforschung insofern sinnvoll, als das keine ausdrücklichen Hypothesen erforderlich sind, was auch auf das vorliegende Forschungsvorhaben zutrifft und zur Wahl dieser Auswertungsmethode geführt haben.

Froschauer und Lueger (2003:163, 164) schlagen als Hilfestellung folgende Schritte für die Anwendung des Codierverfahrens vor:

- Codierung von Textpassagen nach zentralen Aussagen (Themenkategorien)
Fragestellung: Mit welchen Begriffen können einzelne Textpassagen bezeichnet werden?

- Analyse der Themenkategorien nach Subkategorien, die wiederum nach untergeordneten Kategorien untersucht werden (Bildung hierarchischer Netzwerke)
 Fragestellung: Welche zentralen Begriffe und Komponenten sind für ein Thema charakteristisch und welche Eigenschaften und Begriffe erscheinen im Kontext dieser Begriffe?

- Strukturierung der Themenkategorien, wobei diese je nach Bedeutung im Text bzw. hinsichtlich der Forschungsfragen miteinander verbunden werden (Bildung von Zentralkategorien, Vernetzung der Themenkategorien)
 Fragestellung: Welches sind die zentralen Themen im Textzusammenhang, welche Themen sind für die Forschungsfragen besonders relevant und wie hängen die Themenkategorie zusammen?

- Verknüpfung von Themenkategorien mit Subkategorien
 Fragestellung: Wie kann der Text zusammenfassend als hierarchisches Kategoriennetzwerk dargestellt werden?

- Interpretation des hierarchischen Kategoriensystems durch die Ableitung von Thesen zu den Forschungsfragen anhand der Auslegung entsprechender Textstellen
 Zielsetzung: Entwicklung einer theoretischen Konzeption des Textes hinsichtlich der Forschungsfragen auf Basis des entwickelten Kategoriensystems

- Vergleichende Analyse mehrerer Texte mit dem Ziel der Theoriebildung anhand folgender Analysevarianten
 - Vergleich der Texte auf Ähnlichkeiten und Differenzen der Themen und Struktur
 - Identifikation von Schlüsselkategorien, die für mehrere Texte bedeutsam sind

- Analyse der Schlüssel- bzw. Subkategorien über die verschiedenen Texte hinweg hinsichtlich der Vernetzung mit anderen Kategorien
- Analyse der inhaltlichen Dimension der Kategorien durch eine vergleichende Analyse konkreter Inhalte über verschiedene Texte

5.8.4. Durchführung der Auswertung

Da Froschauer und Lueger (2003:167) im Sinne der Qualitätssicherung die Auslegung im Team empfehlen, wurde die Auswertung der Interviewtranskripte mit Unterstützung einer Studienkollegin durchgeführt. Dafür dienten die von Froschauer und Lueger vorgeschlagenen Schritte für das Codierverfahren als Orientierung. Jedes Interviewtranskript wurde zuerst nach Themenkategorien durchgesehen, danach wurden diesen Subkategorien und in weiterer Folge zentrale Begriffe und Komponenten zugeordnet. In einem nächsten Schritt wurde das erarbeitete Kategoriennetzwerk hinsichtlich der Forschungsfragen strukturiert, um Zentralkategorien bilden zu können. Anschließend wurden die Themen- und Subkategorien miteinander zu einem hierarchischen Kategoriensystem verknüpft und die entsprechenden Textpassagen zusammenfassend interpretiert.

Schlussendlich wurden die acht Interviewtranskripte vergleichend hinsichtlich Ähnlichkeiten und Differenzen, der Bildung von Schlüsselkategorien und deren inhaltliche Dimension analysiert.

5.8.5. Identifizierte Schlüsselkategorien

Froschauer und Lueger (2003:169-170) empfehlen im Sinne einer Qualitätssicherung die exemplarische Darstellung sensibler Forschungselemente. Im Folgenden werden daher die Schlüsselkategorien, also jene Kategorien, die für alle Interviewtranskripte als bedeutsam identifiziert werden konnten, und gegebenenfalls dazugehörige Subkategorien vorgestellt, um die Vielfalt der erhaltenen Ergebnisse darstellen zu können:

- Relevanz der Geschlechterperspektive in der Sozialarbeit
- Definition von Genderkompetenz
- Grundlagen von Genderkompetenz
 - Kenntnisse
 - Fähigkeiten
- Allgemeine/Fachspezifische Genderkompetenz
- Verhältnis von Genderkompetenz und Gender Mainstreaming
- Grundlagen von Genderkompetenz in der Sozialarbeit
- Genderkompetenz in Teams und Organisationen
- Genderkompetenz in der Praxis der Sozialarbeit
- Erwerb von Genderkompetenz
 - Gendertrainings
 - Gender in der Sozialarbeits-Ausbildung
- Auswirkungen von Genderkompetenz in der Sozialarbeit
 - Nutzen
 - Mögliche Hindernisse

Anhand dieser Schlüsselkategorien und der darin enthaltenen Aussagen konnten die forschungsleitenden Fragestellungen dieser Diplomarbeit beantwortet werden, indem die Kategorien je nach Inhalt den Forschungsfragen zugeordnet wurden. Eine ausführliche Darstellung der Forschungsergebnisse erfolgt nun in den nächsten Kapiteln.

6. Genderkompetenz in der Sozialarbeit – Darstellung der Forschungsergebnisse

Im dritten und letzten Teil dieser Diplomarbeit werden die Ergebnisse der durchgeführten qualitativen Forschungsarbeit dargestellt. Ausgangspunkt des Forschungsprozesses war das Erkenntnisinteresse, Genderkompetenz im Kontext der Sozialarbeit beschreiben zu können, um so Möglichkeiten zur Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht in der Praxis der Sozialarbeit generieren zu können.

Die Darstellung der Forschungsergebnisse erfolgt anhand der Beantwortung der forschungsleitenden Fragen, die sich an den bereits dargestellten identifizierten Schlüsselkategorien (siehe Kapitel 5.8.5) orientiert.

6.1. Zur Relevanz von Genderkompetenz in der Sozialarbeit

Bevor mit der detaillierten Darstellung der Forschungsergebnisse und der Beantwortung der Forschungsfragen begonnen wird, werden zur Einführung die Einschätzungen der befragten ExpertInnen zur Bedeutung der Geschlechterperspektive in der Sozialarbeit präsentiert, um die Relevanz einer gendersensiblen Sozialarbeit noch einmal zu skizzieren und Verbindungen zu Erkenntnissen aus den theoretischen Ausführungen des ersten Teils dieser Diplomarbeit erkennbar zu machen.

So sind sich alle ExpertInnen einig, dass der Genderperspektive in der Sozialarbeit und somit der Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht eine große Bedeutung zukommt. Claudia Schneider (Transkription Schneider 2007:1) weist darauf hin, dass sowohl Menschen als auch Rahmenbedingungen aufgrund gesellschaftlich verankerter Werte und Normen nicht geschlechtsneutral gedacht werden können. Gabriele Bargehr (Transkription Bargehr 2007:1) bezieht sich ebenfalls auf grundlegende Aspekte von Gender, indem sie die Geschlechterdimension jedes Tuns und Handelns und die daraus resultierenden Auswirkungen auf Menschen beschreibt. Wie

auch in den ersten Kapiteln dieser Arbeit dargestellt, beziehen sich die beiden Expertinnen darauf, dass das soziale Geschlecht ein bedeutsames gesellschaftliches Merkmal ist, welches weitreichende Auswirkungen auf menschliches Verhalten hat und daher von großer Bedeutung ist.

Konkret auf die Wichtigkeit von Genderkompetenz in der Sozialarbeit bezogen werden als Gründe die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse von Frauen und Männern ebenso wie Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern genannt. Philipp König (Transkription König 2007:1) betont in diesem Zusammenhang, dass sich Sozialarbeit mit diskriminierten Personengruppen beschäftigt und daher Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts berücksichtigen muss. Peter Prenner (Transkription Prenner 2007:1) weist zusätzlich darauf hin, dass sich auch die Sozialarbeit der EU-weiten Bemühung um Gender Mainstreaming nicht entziehen kann, woraus sich die Notwendigkeit der Miteinbeziehung der Geschlechterdimension in allen ihren Handlungen ergibt. Für Heinz Baumann (Transkription Baumann 2007:1) ist Gender für die Sozialarbeit insofern relevant, als dass gemäß dem Differenzansatz (siehe Kapitel 1.3.2) geschlechtsspezifische Angebote für Frauen und für Männer existieren und die Geschlechterperspektive daher berücksichtigt werden muss. Gertraud Pantucek (Transkription Pantucek 2007:1) sieht die Wichtigkeit einer gendersensiblen Sichtweise auch innerhalb der Sozialarbeitsprofession gegeben, da in diesem Berufsfeld nach wie vor wesentlich mehr Frauen als Männer tätig sind und Sozialarbeiter immer noch einen besonderen Status innerhalb der Profession einnehmen.

Die Sichtweisen der befragten ExpertInnen bestätigen viele Feststellungen, die im Zuge der theoretischen Recherche zu Gender und Sozialarbeit im ersten Teil dieser Diplomarbeit erarbeitet wurden. Daraus ergibt sich für die Sozialarbeit die Anforderung, Gender und die damit verbundenen Auswirkungen hinsichtlich ihres Arbeitsauftrages, ihrer Klientel als auch in Bezug auf die eigene Profession stets zu beachten.

6.2. Was ist Genderkompetenz und welche Kenntnisse und Fähigkeiten sind für eine genderkompetente Sozialarbeit erforderlich?

6.2.1. Definition von Genderkompetenz

Es konnte bereits bei der Literaturrecherche zu Genderkompetenz (siehe Kapitel 3.2) festgestellt werden, dass es verschiedene Ansätze zur Klärung und Definition des Begriffs Genderkompetenz gibt. Auch unter den befragten ExpertInnen existieren verschiedene Auffassungen darüber, wie Genderkompetenz definiert oder beschrieben werden kann. Dennoch sind grundsätzliche Ähnlichkeiten feststellbar, wobei sich diese auf das Wahrnehmen und Erkennen von Gender und in weiterer Folge auf das Handeln beziehen.

So beschreibt König (Transkription König 2007:1) Genderkompetenz als die Fähigkeit, Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts in größeren gesellschaftlichen Zusammenhängen erkennen zu können. Pantucek definiert Genderkompetenz primär als „*Bewusstseinskompetenz*“ (Transkription Pantucek 2007:2), über unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern Bescheid zu wissen und auf diese im Kontext der Sozialarbeit in Beratungssituationen gezielt eingehen zu können (ebd.). Auch Prenner (Transkription Prenner 2007:1) nennt das Wahrnehmen der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und von Männern und die Fähigkeit, das eigene Handeln darauf auszurichten. Susanne Schwanzers (Transkription Schwanzer 2007:1-2) Definition von Genderkompetenz besteht einerseits aus dem Wissen über die Ungleichverteilung von Ressourcen zwischen Frauen und Männern, über geschlechtsspezifisches Verhalten und daraus resultierender unterschiedlicher Betroffenheit und andererseits aus Handlungskompetenz, die dazu befähigt, dieses Wissen in den eigenen Arbeitskontext übersetzen zu können.

Baumann beschreibt ein von ihm konzipiertes Modell von Genderkompetenz (Transkription Baumann 2007:1). Dem zu Folge setzt sich Genderkompetenz aus den Komponenten Wahrnehmung, Analyse und Reflexion von Geschlecht

und aus daraus resultierenden neuen Handlungsoptionen zusammen, „*gespeist sind alle diese Analyse-, Reflexions-, Beobachtungs- und Handlungsschritte mit Wissen*“ (Transkription Baumann 2007:2).

Elvira Loibl definiert Genderkompetenz im Kontext der Sozialarbeit: „*Für mich ist es die Kompetenz und das Wissen, geschlechtssensibel mit Menschen, Männern und Frauen arbeiten zu können.*“ (Transkription Loibl 2007:3). Dabei sollen gesellschaftliche Geschlechterkonstruktionen mit einbezogen werden, ohne zu einer Stagnierung von Geschlechterrollen, sondern zu einer Veränderung beizutragen (Transkription Loibl 2007:3).

Zusammenfassend lässt sich Genderkompetenz nach Auffassung der ExpertInnen folgendermaßen definieren:

Genderkompetenz bedeutet, über eine Sensibilität für Gender zu verfügen. Dazu gehört das Wahrnehmen und Erkennen der Kategorie Geschlecht und ihrer sozialen Auswirkungen wie geschlechtsspezifische Zuschreibungen, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und daraus resultierender Diskriminierungen. Genderkompetenz beinhaltet Wissen über genderbezogene Sachverhalte und die Fähigkeit, dieses Wissen in die eigenen Handlungen integrieren zu können.

6.2.2. Erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten für Genderkompetenz

Aufgrund der Auffassungen der befragten ExpertInnen von Genderkompetenz lässt sich feststellen, dass Genderkompetenz aus einer Vielzahl an verschiedenen Kenntnissen und Fähigkeiten besteht, welche nun ausführlicher beschrieben werden.

Alle ExpertInnen sind sich einig, dass gendertheoretisches Wissen eine wichtige Komponente von Genderkompetenz darstellt. Bargehr plädiert für eine umfassende theoretische Auseinandersetzung: „*Für Genderkompetenz geht es darum, sich mit den unterschiedlichen theoretischen Konzepten auseinanderzusetzen und da find ich es ganz wichtig, sich mit der Queer Theory auseinanderzusetzen, auch mit den Cultural Studies sich*

auseinanderzusetzen und den ganzen feministischen Gendertheorien.“ (Transkription Bargehr 2007:2). Prenner (Transkription Prenner 2007:1) bezeichnet theoretisches Vorwissen und die Auseinandersetzung mit dem Begriff Gender als Grundvoraussetzung für Genderkompetenz. Loibl (Transkription Loibl 2007:5, 7) zählt das Wissen über die Geschichte der Frauenbewegung und eine Auseinandersetzung mit dem patriarchalen System und seiner Auswirkungen zu Genderkompetenz, um in weiterer Folge Veränderungen überhaupt ermöglichen zu können. Auch Pantucek findet theoretisches Wissen hinsichtlich historischer Entwicklungen sinnvoll, stellt allerdings die Reichweite der Auseinandersetzung in Frage: *„Ich glaub schon, dass es zielführend ist, die Frage ist, wie tiefgehend das sein muss, um praktisch gut arbeiten zu können. Aber um für sich selber mal Fragen heraus zu filtern oder zu sehen, was zieht sich durch die Jahrzehnte oder auch durch die Jahrhunderte und was taucht eigentlich immer wieder mal auf als Frage, sind theoretische Beschreibungen sicher sinnvoll.“* (Transkription Pantucek 2007:2). Für Claudia Schneider (Transkription Schneider 2007:1-2) ist neben der Kenntnis wissenschaftlich produzierter Gendertheorien gerade für die Sozialarbeit ein *„politisches Wissen“* (Transkription Schneider 2007:2) über gesellschaftliche Herausforderungen und Problemlagen relevant. Ausschlaggebend ist nach Schneider (ebd.), das angeeignete Wissen bewerten und in Handlungen umsetzen zu können. Auch Bargehr (Transkription Bargehr 2007:3), Prenner (Transkription Prenner 2007:2) und Schwanzer (Transkription Schwanzer 2007:2) bewerten es als wichtige Fähigkeit, Genderkompetenz auf der Handlungsebene integrieren zu können.

Eine weitere bedeutende Fähigkeit, die viele der befragten ExpertInnen Genderkompetenz zuordnen, ist das Reflexionsvermögen. König (Transkription König 2007:1) bezieht dieses auf das eigene Geschlecht, Prenner auf das eigene Verhalten: *„Man muss sein eigenes Handeln irgendwie so orten können und in einen gesamten Genderkontext stellen können.“* (Transkription Prenner 2007:1). Auch nach Baumann beinhaltet Genderkompetenz neben Wahrnehmung und Analyse von Zuschreibungen und Auswirkungen von Gender die Reflexion: *„... das, was man gesehen hat oder beobachtet hat, was*

man analysiert hat zu reflektieren, was denn das mit meiner Welt, mit meiner Persönlichkeit zu tun hat, mit meinen Bildern von Männern, Frauen und anderen Geschlechtern.“ (Transkription Baumann 2007:1). Das Erkennen und Reflektieren eigener Werte, Normen, prägender Stereotypen und des Doing Gender-Effekts ist auch nach Bargehr (Transkription Bargehr 2007:2-3) eine wichtige Fähigkeit von Genderkompetenz, zusätzlich soll Reflexion auch auf den Ebenen des Wissens und des Handelns stattfinden. Schneider empfiehlt ebenfalls das Bewusstmachen und Reflektieren eigener Normen, Werte und Vorstellungen, um es dann mit theoretischen Kenntnissen in Verbindung zu setzen: *„Ein wichtiger Bestandteil von Genderkompetenz ist dieses eigene, oft unbewusste Genderwissen bewusst zu machen und zu reflektieren und in Beziehung setzen oder zu vergleichen mit wissenschaftlich produziertem, gendertheoretischen Wissen.“* (Transkription Schneider 2007:1). Loibl (Transkription Loibl 2007:5-7) bezieht das Bewusstmachen und Reflektieren auf Kommunikationsstrukturen und gruppenspezifische Verhaltensweisen von Frauen und Männern: *„... zu lernen, irgendwie sich auseinanderzusetzen mit dem Wissen, dass es so etwas gibt und wie die Mechanismen nach dem heutigen Stand auch funktionieren, also vom Geschlecht abhängig und zwar nicht, weil man so geboren ist, sondern weil wir sozialisiert sind.“* (Transkription Loibl 2007:6).

Zusätzlich zu der Aneignung allgemeiner gendertheoretischer Kenntnisse empfehlen Baumann (Transkription Baumann 2007:2) und König (Transkription König 2007:2) die Aneignung von Kenntnissen über geschlechtsbezogene Sachverhalte, die sich auf den eigenen Arbeitsbereich beziehen. Nach Schwanzer ist das anzueignende gendertheoretische Wissen abhängig von der beruflichen Tätigkeit: *„Es heißt für alle was anderes, es heißt für die Leitung einer Beratungsstelle was anderes als für Leute, die im Klienten-, Klientinnenkontakt sind, und was anderes als für die, die am Magistrat über irgendwelche Bewilligungen von Geldern entscheiden.“* (Transkription Schwanzer 2007:3).

Schwanzer und auch alle anderen ExpertInnen bestätigen die Annahme, dass sich Genderkompetenz zum einen aus allgemein genderrelevanten, zum

anderen aus für den eigenen Tätigkeits- und Arbeitsbereich fachspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten zusammensetzt. So ist es nach Schneider (Transkription Schneider 2007:2-3) notwendig, für den eigenen Aufgabenbereich eine Genderexpertise aufzubauen, indem dafür relevantes Wissen zum Beispiel über historische Aspekte, gesetzliche Rahmenbedingungen u. ä. erworben wird. Loibl (Transkription Loibl 2007:9-10) ist der Meinung, dass der Erwerb eines genderrelevanten Allgemeinwissens für geschlechtsbezogene Sachverhalte im eigenen Tätigkeitsbereich sensibilisiert. König (Transkription König 2007:3) empfiehlt diesbezüglich, als Experte bzw. als Expertin der eigenen spezifischen Tätigkeit das Thema Gender im eigenen Arbeitsfeld zu beleuchten und so fachspezifische Genderkompetenz aufzubauen. Schwanzer (Transkription Schwanzer 2007:3-4) betont die Wichtigkeit tätigkeitsbezogener Kenntnisse und Fähigkeiten von Genderkompetenz, da so erst eine praktische Anwendung und Integration von Genderkompetenz im eigenen Arbeitsgebiet gewährleistet wird. Konkret empfiehlt die Expertin, *„sich diese Genderbrille aufsetzen zu können und durch die schauen zu können und was Relevantes zu sehen in der völlig individuellen Tätigkeit.“* (Transkription Schwanzer 2007:3). Für Pantucek zeigen sich fachspezifische Aspekte von Genderkompetenz in der Sozialarbeit insofern, als dass es in jedem Handlungsfeld neben allgemein genderbezogenen Sachverhalten auch noch besonders relevante Fragen gibt, die ihrer Meinung nach mitunter auch als Extrempositionen zu bezeichnen sind: *„ Also gerade Sozialarbeit in einem Frauenhaus oder in einer Gewaltinterventionsstelle hat noch einmal andere Dinge mehr zu beachten als wie zum Beispiel in einer Justizanstalt.“* (Transkription Pantucek 2007:3).

In der Zusammenfassung beinhaltet Genderkompetenz den Erwerb folgender Kenntnisse und Fähigkeiten:

Genderkompetenz erfordert den Erwerb von allgemein genderrelevanten und je Tätigkeitsbereich fachspezifischen Kenntnissen über Gender. Dies bedeutet konkret eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Theorien und Konzepten der Geschlechterforschung und mit der historischen Entwicklung der Genderdebatte. Zusätzlich sind Kenntnisse über gesellschaftliche

Auswirkungen geschlechtsspezifischer Zuschreibungen (z.B. Daten und Fakten über das patriarchale System, Diskriminierungsstrukturen, Kommunikationsabläufe etc.) notwendig. Für eine fachspezifische Genderkompetenz ist die Aneignung von Kenntnissen über genderrelevante Sachverhalte (Daten, wissenschaftliche Diskurse, Konzepte etc.) im eigenen Arbeitsfeld und Tätigkeitsbereich grundlegend.

Neben dem Erwerb spezieller Kenntnisse ist Reflexionsfähigkeit eine grundlegende Eigenschaft für Genderkompetenz. Eigene Werte, Normen und Vorstellungen von Geschlecht sollen bewusst gemacht und reflektiert werden, auch das eigene Verhalten soll in einen Genderkontext gestellt und reflektiert werden (Doing Gender).

Schlussendlich erfordert Genderkompetenz, die erworbenen Erkenntnisse aus der Aneignung theoretischen Wissens und aus den Reflexionsprozessen in Handlungen umsetzen und Genderkompetenz in der Praxis integrieren zu können.

6.2.3. Zum Verhältnis von Genderkompetenz und Gender Mainstreaming

Um ein klareres Bild über die Zusammenhänge von Genderkompetenz und Gender Mainstreaming zu bekommen, wurden die Gender Mainstreaming-ExpertInnen bzw. GendertrainerInnen auch zu dem Verhältnis von Genderkompetenz und Gender Mainstreaming befragt.

Bargehr (Transkription Bargehr 2007:4) stellt grundsätzlich fest, dass durch das Konzept des Gender Mainstreaming die Genderthematik im europäischen Raum und in Österreich verbreitet wurde und sich auch immer mehr aus dem Kontext der Gender Mainstreaming-Strategie herauslöst. Für Bargehr wie für Schneider (Transkription Schneider 2007:3) ist Genderkompetenz eine Voraussetzung für die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie. Bargehr (Transkription Bargher 2007:3-4) fügt hinzu, dass für Genderkompetenz im Kontext einer Gender Mainstreaming-Umsetzung zusätzliche organisationspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne von Organisationsentwicklung und -beratung notwendig sind.

Auch Schwanzer (Transkription Schneider 2007:5) sieht eine Verbreitung von Genderkompetenz durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming insofern, als dass Gender Mainstreaming als Topdown-Strategie und aufgrund von EU-Vorgaben eine Auseinandersetzung mit Gender erfordert und somit den Aufbau von Genderkompetenz bewirkt hat. Nach Schwanzer (Transkription Schwanzer 2007:4-5) ist Genderkompetenz auch ohne Einbettung in einen Gender Mainstreaming-Kontext wirksam, König (Transkription König 2007:4) geht ebenfalls davon aus, dass genderkompetente MitarbeiterInnen auch im Sinne des Gender Mainstreaming-Konzeptes handeln und agieren.

Aus den Einschätzungen der ExpertInnen lässt sich folgendes Resümee über die Zusammenhänge zwischen Genderkompetenz und der Gender Mainstreaming-Strategie ziehen:

Genderkompetenz ist eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming, wobei Kenntnisse über organisationsspezifische Theorien, Abläufe und Instrumente zusätzlich erforderlich sind. Die Aneignung von Genderkompetenz ist auch unabhängig von einer Implementierung der Gender Mainstreaming-Strategie sinnvoll, da Gender dadurch ebenfalls berücksichtigt wird und zum Setzen genderkompetenter Handlungen und Maßnahmen führt.

6.2.4. Grundlagen von Genderkompetenz in der Sozialarbeit

Neben den bereits dargestellten erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten für Genderkompetenz im Allgemeinen konnten im Zuge der Interviews auch konkrete Anforderungen an Genderkompetenz in der Sozialarbeit von den befragten ExpertInnen in Erfahrung gebracht werden.

Schwanzer (Transkription Schwanzer 2007:6) stellt aufgrund ihrer Erfahrungen als Gendertrainerin grundsätzlich fest, dass SozialarbeiterInnen durch Wahrnehmungen aus ihrem Arbeitsalltag eine hohe Gendersensibilisierung haben, sich dieser aber im Sinne eines Fachwissens meist nicht bewusst sind.

Einige ExpertInnen erachten die Reflexion von Geschlecht in der sozialarbeiterischen Beratung bzw. Betreuung als grundlegend. Für Baumann bedeutet dies, geschlechtsbezogene Stereotypen zu erkennen und zu versuchen, den oft von KlientInnen erwarteten stereotypen Geschlechterrollen nicht zu entsprechen: *„Und wenn wir an diesem Stereotyp als Person ein wenig kratzen, in dem dass wir uns nicht zur Verfügung stellen, mit einer anderen Frage oder einem anderen Angebot als wahrscheinlich erwartet, dann erweitern wir auch die Möglichkeit in dieser Beratung, in dieser Begleitung.“* (Transkription Baumann 2007:3). Loibl (Transkription Loibl 2007:10-11) empfiehlt die Reflexion der Geschlechterrollen der BeraterInnen, indem mögliche Konsequenzen von Beratungen bzw. Betreuung durch Frauen oder durch Männer durchdacht werden: *„... macht es Sinn, dass in so einem Zusammenhang Männer und Frauen arbeiten, also es bewusster auszuwählen und nicht so zu tun als sei es geschlechtsunabhängig.“* (Transkription Loibl 2007:11). Nach Bargehr (Transkription Bargehr 2007:5-6) ist es für die Sozialarbeit grundlegend, Genderdimensionen immer wieder im Rahmen einer Machtanalyse zu reflektieren, indem eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen (privilegierten) Beratungsposition, dem eigenen persönlichen Hintergrund und daraus resultierender Auswirkungen auf das Beratungssetting stattfindet. Zusätzlich betont sie die Wichtigkeit, dass Sozialarbeit mit einem offenen Genderkonzept arbeitet, indem Frauen, Männer und Transgenderpersonen und deren unterschiedliche Lebensrealitäten berücksichtigt werden (Transkription Bargehr 2007:5). Auch für Schwanzer (Transkription Schwanzer 2007:7-8) ist die Reflexion von Geschlechterrollen und Stereotypen ein Teil von genderkompetenter Sozialarbeit. Ihr geht es darum, sich mit dem geschlechtsbezogenen Berufsbild dieser Profession und damit verbundenen Erwartungen an Frauen und Männer im Sozialbereich auseinanderzusetzen (Transkription Schwanzer 2007:7). König rät ebenfalls zu einer Auseinandersetzung mit dem Berufsbild der sozialen Arbeit: *„... wie kam es zu dem Beruf, was für eine Geschichte hat der, das ist sicher wichtig zu berücksichtigen, oder warum ist es noch immer so, das halt die meisten SozialarbeiterInnen weiblich sind.“* (Transkription König 2007:5).

Bezüglich der Klientel der Sozialarbeit ist nach Baumann (Transkription Baumann 2007:5) das Bewusstsein darüber wichtig, dass die Vorstellungen und Wünsche von KlientInnen von gesellschaftlichen Geschlechterrollenzuschreibungen geprägt sind und das zur Verfügung stellen alternativer Möglichkeiten daher ein wichtiger Bestandteil einer genderkompetenten Beratung ist. Loibl (Transkription Loibl 2007:3,5) plädiert dafür, dass Sozialarbeit geschlechtsspezifische Belastungen der KlientInnen nicht verstärken und Geschlechterrollen nicht bestätigen soll, gibt aber zu bedenken, dass die individuellen Bedürfnisse von KlientInnen berücksichtigt und akzeptiert werden müssen. Für Loibl (Transkription 2007:4, 7) ist es außerdem von großer Wichtigkeit, sich mit geschlechtsspezifischen Unterschieden innerhalb der jeweiligen Zielgruppe auseinanderzusetzen und immer auch spezielle Lebensrealitäten von Frauen wie zum Beispiel das erhöhte Armutsrisiko zu berücksichtigen. Auch Schwanzer zählt zu einer genderkompetenten Sozialarbeit die Auseinandersetzung mit jenen KlientInnen, die das eigene Einrichtungsangebot in Anspruch nehmen: *„Wie wirkt sich's bei denen aus, wie bestätige ich was, wie sprech ich sie an, womit bestärke ich Stereotypen, aber auch welche äußeren Begebenheiten sind vielleicht relevant, dass sie überhaupt zu mir kommen oder nicht kommen können ...“* (Transkription Schwanzer 2007:2).

Zusammengefasst sind folgende Kenntnisse und Fähigkeiten für eine genderkompetente Sozialarbeit wesentlich:

Genderkompetenz in der Sozialarbeit erfordert, sich über die Bedeutung von Geschlechterrollen in der Beratung bzw. Betreuung bewusst zu werden und diese hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf das Beratungssetting zu reflektieren. Geschlechtsspezifische Aspekte der zu betreuenden Zielgruppe sollen analysiert und in der Betreuung berücksichtigt werden, dabei sollen frauenspezifische Problematiken besonders beachtet werden. Dabei gilt es, geschlechtsspezifische Belastungen der KlientInnen nicht zu verstärken und alternative Möglichkeiten aufzuzeigen, individuelle Bedürfnisse der KlientInnen müssen aber beachtet und akzeptiert werden. Die Aneignung von Genderkompetenz in der Sozialarbeit bedeutet auch eine genderbezogene

Auseinandersetzung mit dem Berufsbild der Sozialarbeit, mit der historischen Entwicklung der Profession und mit unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Zuschreibungen und Erwartungen an Frauen und Männer in der Sozialarbeit.

6.3. Wie kann Genderkompetenz von SozialarbeiterInnen erworben werden?

6.3.1. Allgemeine Anforderungen an den Erwerb von Genderkompetenz

Da Genderkompetenz als komplexe Qualifikation bestehend aus verschiedenen Kenntnissen und Fähigkeiten bezeichnet werden kann, sind für den Erwerb von Genderkompetenz nach Einschätzung der befragten ExpertInnen bestimmte Anforderungen zu beachten.

Für Bargehr beinhaltet Genderkompetenz eine „*lebenslängliche Auseinandersetzung*“ (Transkription Bargher 2007:7) mit der Thematik, da sich der Doing Gender-Effekt im Alltag immer wieder abspielt: „... *es ist sozusagen was Weitumfassendes, Komplexes, das man nicht in zwei Tagen lernen kann.*“ (ebd.). Auch Schwanzer plädiert im Sinne der Nachhaltigkeit für eine laufende Vertiefung der eigenen Genderkompetenz, um Erkenntnisse aus der Theorie auch immer wieder mit praktischen Erfahrungen in Verbindung zu bringen: „... *damit man die Chance hat, das Getane und neu Erkannte immer wieder zu reflektieren und es ändern sich auch die Migranten und Migrantinnen und das Klientel einfach und es gibt immer neue Aufgaben.*“ (Transkription Schwanzer 2007:11).

Schneider ist grundsätzlich der Ansicht, dass der Erwerb von Genderkompetenz für die Sozialarbeit eine Selbstverständlichkeit sein sollte: „*In dem Berufsfeld Sozialarbeit ... denk ich mir sollte das eigentlich ein professioneller Standard sein, die Bereitschaft, sich mit solchen Themen auseinanderzusetzen, glaub ich, weil sonst ist das keine gute Arbeit, die da gemacht wird.*“ (Transkription Schneider 2007:6). Die Expertin (Transkription Schneider 2007:6) empfiehlt, immer wieder kontinuierlich Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen und sich in die Theorie

einzelnen. Auch Baumann (Transkription Baumann 2007:5) und Pantucek (Transkription Pantucek 2007:5) befürworten den Besuch von Lehrgängen, Seminaren und Workshops zum Thema Gender und die Auseinandersetzung mit entsprechender Literatur.

König (Transkription König 2007:7) empfiehlt aus eigener Erfahrung den Austausch und Wissenstransfer mit anderen Einrichtungen und Organisationen, die ähnliche Aufgaben erfüllen oder über spezielles Fachwissen verfügen wie zum Beispiel frauenspezifische Einrichtungen. Prenner (Transkription Prenner 2007:5) ist der Meinung, dass Genderkompetenz vor allem durch die Praxis und den Arbeitsalltag erworben wird.

Für den Erwerb von Genderkompetenz für SozialarbeiterInnen ist daher folgendes zu beachten:

Der nachhaltige Erwerb von Genderkompetenz bedeutet eine laufende Auseinandersetzung mit der Genderthematik, um Veränderungen und Weiterentwicklungen in der praktischen Arbeit kontinuierlich zu reflektieren und immer wieder mit Erkenntnissen aus der Theorie verbinden zu können. Für den Aufbau von Genderkompetenz sind die wiederholte Inanspruchnahme entsprechender Weiterbildungsangebote, eine regelmäßige Auseinandersetzung mit Literatur zu Gender und Sozialarbeit und eine themenbezogene Vernetzung mit anderen Sozialeinrichtungen empfehlenswert.

6.3.2. Gendertrainings

Der Besuch von Gendertrainings stellt eine Möglichkeit dar, Genderkompetenz im Rahmen von Weiterbildungsangeboten aufzubauen. Den befragten ExpertInnen zufolge sollten Gendertrainings bestimmte Voraussetzungen erfüllen.

Schneider (Transkription Schneider 2007:5) berichtet aus eigener Erfahrung, dass Gendertrainings insofern nützlich sind als dass sie einen Einstieg in die Genderthematik ermöglichen und Anregungen für eine weitere Beschäftigung schaffen können. Auch Bargehr (Transkription Bargehr 2007:7) bezeichnet Gendertrainings als sinnvoll, wenn diese in einen Kontext gesetzt werden und

nicht nur die Kategorie Geschlecht behandeln, sondern auch Verbindungen mit kulturellen Hintergründen thematisieren. Der Expertin zufolge reicht ein Gendertraining aber nicht, sie sind eher als *„ein Baustein und eine Form der Sensibilisierung“* (Transkription Bargehr 2007:7) zu betrachten.

Nach Prenner sollten Gendertrainings einerseits auf grundlegende Themen zu Gender eingehen und damit vertraut machen, andererseits sollten sich GendertrainerInnen auch an den Teilnehmenden und deren Tätigkeit orientieren: *„Neben dieser grundsätzlichen Ausbildung zeichnet es Trainerinnen und Trainer aus, wie sehr sie in der Lage sind, sich auf die konkreten Kontexte auch vorzubereiten“* (Transkription Prenner 2007:4). Auch König (Transkription König 2007:7) stellt diese Forderung an GendertrainerInnen, um den Teilnehmenden konkrete Zusammenhänge mit dem eigenen Arbeitsbereich aufzeigen zu können und das Interesse an der Genderthematik nicht zu nehmen. Der Experte ist zusätzlich der Meinung, dass *„banale“* Gendertrainings keine nachhaltige Auswirkungen auf die Praxis haben: *„Das ist schon natürlich besser als nix ..., aber ich komm dadurch nicht wirklich weiter, ich komm erst dann wirklich weiter, wenn ich das in Verbindung bringen kann mit meiner Tätigkeit oder mit meinem fachlichen Wissen.“* (Transkription König 2007:3).

Werden Gendertrainings als Möglichkeit des Erwerbs von Genderkompetenz in Erwägung gezogen, so ist zusammenfassend folgendes zu beachten:

Gendertrainings ermöglichen einen Einstieg in die Genderthematik und eine Sensibilisierung für genderrelevante Sachverhalte. Neben der Vermittlung grundlegender gendertheoretischer Inhalte sollten Gendertrainings auch auf die TeilnehmerInnen und deren konkrete Tätigkeitsbereiche eingehen, um das Erkennen von Zusammenhängen und Auswirkungen von Gender im eigenen Arbeitsbereich zu ermöglichen.

Gendertrainings stellen eine Möglichkeit für den Aufbau von Genderkompetenz dar, für einen nachhaltigen Erwerb von Genderkompetenz sollten aber auch andere Formen der Auseinandersetzung mit der Thematik (z.B. Literaturstudium) stattfinden.

6.3.3. Gender in der Sozialarbeits-Ausbildung

Wie bereits mehrmals festgestellt werden konnte, sollte die Auseinandersetzung mit Gender und somit der Aufbau von Genderkompetenz ein selbstverständlicher Bestandteil der sozialarbeiterischen Theorie und Praxis sein. Den befragten ExpertInnen zufolge sollten genderspezifische Themen und Lehrinhalte daher auch stärker im Studium für Sozialarbeit integriert werden.

So sind alle ExpertInnen der Ansicht, dass die Genderthematik in den Curricula der Sozialarbeits-Ausbildungen berücksichtigt werden muss. Pantucek betont die Rolle der Sozialarbeits-Ausbildung für den Erwerb von Genderkompetenz unter SozialarbeiterInnen: *„Ganz selbstverständlich müsste es in der Ausbildung sein, gehe da eher davon aus, dass es als Standard in den Ausbildungen drinnen sein müsste, und zwar in den verschiedensten Paketen, also dass es Lehrveranstaltungen gibt, wo das dezidiert Thema ist, aber auch so bisschen quer durch, als Querschnitt.“* (Transkription Pantucek 2007:5). Loibl ist ebenfalls der Ansicht, dass einerseits eigene Lehrveranstaltungen zu gendertheoretischen Grundlagen angeboten werden sollen, andererseits muss Gender von allen Vortragenden berücksichtigt werden: *„Es geht um ein Bewusstsein und Wissen was, wann und wie. Und das geht nur, wenn man es als Querschnittsthema macht, und das ist meiner Meinung nach nicht wirklich der große Aufwand.“* (Transkription Loibl 2007:16). Auch nach Bargehr (Transkription Bargehr 2007:6) sollte Gender im Sozialarbeitslehrplan kein Randthema sein, da ihrer Meinung nach nur eine vertiefte Auseinandersetzung nachhaltige Auswirkungen zeigen kann. Dazu fordert die Expertin von den Ausbildungsinstitutionen, Kriterien wie *„geschlechtergerechte Sprache in Wort, Bild und Haltung“* (Transkription Bargehr 2007:6) zu setzen. Auch König (Transkription König 2007:5) und Schneider (Transkription Schneider 2007:7) sind der Überzeugung, dass eine Integration der Genderthematik im Lehrplan auch genderkompetente Lehrbeauftragte erforderlich macht.

Zusammenfassend spielt die Sozialarbeits-Ausbildung folgende Rolle für den Erwerb von Genderkompetenz:

Die Berücksichtigung von Genderthematik in der Sozialarbeits-Ausbildung stellt eine geeignete Möglichkeit dar, angehenden SozialarbeiterInnen ein Bewusstsein für Gender und Grundlagen für den Aufbau von Genderkompetenz zu vermitteln. Daher stellt sich für die Ausbildungsinstitutionen die Forderung, einerseits eigene Lehrveranstaltungen zu gendertheoretischen Grundlagen anzubieten, andererseits Gender als Querschnittsthema in den Lehrplan zu integrieren. Dies bedeutet, dass Lehrbeauftragte, die im Studiengang Sozialarbeit unterrichten, Genderkompetenz aufweisen bzw. zumindest in der Lage sein müssen, Gender in die Lehrveranstaltung mit einzubeziehen.

6.4. Was kann der Erwerb von Genderkompetenz in der Sozialarbeit bewirken?

6.4.1. Genderkompetenz in der Praxis der Sozialarbeit

Um eine bessere Vorstellung darüber zu haben, wie Genderkompetenz in die Praxis der Sozialarbeit miteinbezogen werden kann, wurden die ExpertInnen diesbezüglich nach Möglichkeiten gefragt.

Nach Schneider (Transkription Schneider 2007:3-4) kann Genderkompetenz in der Sozialarbeitspraxis sprichwörtlich mit dem Aufsetzen einer Genderbrille beschrieben werden: *„Das ist eine Haltung oder einfach eine Neugierde oder ein moralischer Impetus, der mich treibt.“* (Transkription Schneider 2007:4). Nach Bargehr (Transkription Bargehr 2007:6) zeichnet sich eine genderkompetente Sozialarbeit durch eine gesellschaftspolitisch interessierte Grundhaltung und Reflexionsbereitschaft aus. Für Loibl (Transkription Loibl 2007:12) haben genderkompetente SozialarbeiterInnen einen geschulten Blick für Gender und setzen sich mit der Lebenswelt der KlientInnen immer auch auf der Geschlechterebene auseinander. Pantucek versteht unter Genderkompetenz in der Sozialarbeitspraxis, auf unterschiedliche

Lebenssituationen von Frauen und Männern gezielt einzugehen, dabei Geschlechterrollen zu hinterfragen und auch alternative Handlungsoptionen anzubieten: *„Ein bisschen die gängigen Rollen zu durchkreuzen und immer wieder nachzufragen und anzuregen, weiter zu überlegen“* (Transkription Pantucek 2007:2). Für die Expertin (Transkription Pantucek 2007: 4) bedeutet eine genderkompetente Sozialarbeit auch, mehr Verständnis für spezielle Notlagen von Frauen aufzubringen.

Eine Möglichkeit dafür, wie sich Genderkompetenz in der Praxis der Sozialarbeit zeigen kann, ist einigen ExpertInnen zufolge die Analyse der eigenen KlientInnen. Schwanzer (Transkription Schwanzer 2007:9) empfiehlt, die Einlasskriterien, nach denen KlientInnen das sozialarbeiterische Angebot in Anspruch nehmen, zu untersuchen und mit dem gendertheoretischen Wissen in Verbindung zu bringen, um daraus resultierend Möglichkeiten zur Verbesserung des eigenen Angebots erarbeiten zu können. Auch König zufolge kann die Analyse der Klientel interessante Erkenntnisse ermöglichen, wenn nicht nur die betreuten Personen näher betrachtet werden, sondern auch jene, die zur Zielgruppe gehören, aber vom Angebot nicht erreicht werden: *„Wenn ich mir genau die anschau, die eh da sind, werd ich schlecht draufkommen, warum, also da muss ich mir anschauen, warum nehmen die das Angebot nicht in Anspruch und durch diese Betrachtung hab ich natürlich noch einmal eine ganz andere Erkenntnis.“* (Transkription König 2007:9). Ein weiterer Bestandteil genderkompetenter Sozialarbeit ist nach König (Transkription König 2007:8-9) das Anwenden geschlechtergerechter Sprache und Bilder zum Beispiel beim Gestalten von Informationsmaterial oder beim Verfassen von Jahresberichten. Baumann zufolge zeigt sich Genderkompetenz in der Praxis der Sozialarbeit ebenfalls durch die Analyse des Angebots und der Klientel der eigenen Einrichtung, um beurteilen zu können, *„ob das Angebot von diesen Geschlechtern auch angenommen wird ..., wenn es nicht so ist, dann kann man davon ausgehen, dass in der Konzeption wir weniger mit Genderkompetenz hingeschaut haben.“* (Transkription Baumann 2007:4). Nach Baumann (Transkription Baumann 2007:4) ist es daher auch Bestandteil einer genderkompetenten Sozialarbeit, Gender in der Konzeption sozialarbeiterischer Einrichtungen zu berücksichtigen und solange geschlechtsspezifische

Angebote für Frauen und für Männer zu schaffen, solange Ungleichheiten und Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit existieren. Des Weiteren empfiehlt der Experte genderkompetenten SozialarbeiterInnen, Geschlechterrollen im Rahmen von „*Experimenten*“ zu hinterfragen: „... *auszuprobieren, im Team, indem man zugeschriebene Rollen nicht wahrnimmt oder eine andere Rolle zu übernehmen (...), da würde ich eher einladen, lustvoll experimentell zu arbeiten und weniger missionarisch zu sein.*“ (Transkription Baumann 2007:6).

Aus den Aussagen der befragten ExpertInnen lässt sich folgendes Resümee über die Auswirkungsmöglichkeiten von Genderkompetenz in der Sozialarbeitspraxis ziehen:

Genderkompetente SozialarbeiterInnen sind für genderrelevante Sachverhalte sensibilisiert und sind in der Lage, diese in ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen. Genderkompetenz ermöglicht, die eigene Zielgruppe hinsichtlich geschlechtsbezogener Kriterien zu analysieren und gegebenenfalls auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Inanspruchnahme des sozialarbeiterischen Angebots mit entsprechenden Maßnahmen reagieren zu können. Dies bedeutet auch, dass der Erwerb von Genderkompetenz eine Berücksichtigung von Gender in der Entwicklung sozialarbeiterischer Angebotskonzepte ermöglicht. Des Weiteren sind genderkompetente SozialarbeiterInnen zu einer gendersensiblen Beratungs- und Betreuungstätigkeit fähig, indem geschlechtsspezifische Problematiken erkannt und berücksichtigt und dahingehend Beratungsangebote gesetzt werden können. Zusätzlich befähigt der Erwerb von Genderkompetenz zu einer gendersensitiven Gestaltung von Informations- und Dokumentationsmaterialien.

6.4.2. Genderkompetenz in Teams und Organisationen

Der Erwerb von Genderkompetenz wirkt sich nicht nur im Rahmen der Beratungs- und Betreuungstätigkeit der Sozialarbeit aus, sondern kann auch auf die Arbeit im Team und auf die eigene Einrichtung Einfluss nehmen.

Nach Baumann (Transkription Baumann 2007:2, 4) bedeutet der Erwerb von Genderkompetenz auch, Organisationsstrukturen, die Arbeitsteilung und die Besetzung im Team einer geschlechtsspezifischen Analyse zu unterziehen: *„Wir könnten uns innerhalb der Sozialarbeit auch ganz genau unsere Teamstrukturen und unsere Organisationsstrukturen anschauen, wie weit sie so den Kriterien des Gender Mainstream auch entsprechen. Es ist eine Annahme, dass im Sozialbereich die Geschlechtergerechtigkeit eine größere ist, also die müsste man mal hinterfragen.“* (Transkription Baumann 2007:4). Auch Pantucek sieht Anwendungsmöglichkeiten von Genderkompetenz in der Analyse der eigenen Einrichtung: *„Instrumente liegen natürlich schon auch bei den MitarbeiterInnen in einer Stelle, also sich da gezielt anzuschauen, welche Leute übernehmen Leitungsfunktionen und sich auch im Team darüber zu unterhalten, wer hat welche Aufgaben.“* (Transkription Pantucek 2007:5). Für die Expertin (Transkription Pantucek 2007:5) bedeutet Genderkompetenz in Sozialeinrichtungen auch, Frauen dezidiert dazu zu ermuntern, Leitungsaufgaben zu übernehmen. Auch für Schwanzer (Transkription Schwanzer 2007:13) ist die Reflexion stereotyper Geschlechterrollen in Teams eine Möglichkeit, wie Genderkompetenz in die eigene Organisation eingebracht werden kann. Die Expertin empfiehlt dies vor allem dann, wenn Teams dezidiert Männer für die Besetzung freier Stellen suchen: *„Also jemanden zu nehmen weil Mann kann natürlich nach hinten losgehen, deswegen die Erwartungen an sein Rollenverhalten, an sein Männlich-Agieren, Sozialarbeiterisch-Agieren auch besprechen, reflektieren und austauschen.“* (Transkription Schwanzer 2007:13).

Um Genderkompetenz überhaupt in das eigene Team integrieren zu können, ist nach Loibl eine prinzipielle Bereitschaft dazu notwendig: *„... dass man sich als Einrichtung dazu bekennt, sich das anzuschauen, das ist eigentlich der erste Schritt.“* (Transkription Loibl 2007:10). Prenner (Transkription Prenner 2007:6) zufolge ist zusätzlich das zur Verfügung stellen von zeitlichen und finanziellen Ressourcen notwendig, um Genderkompetenz auf Organisationsebene erwerben zu können.

Als Strategie, um auf mögliche Widerstände innerhalb des Teams oder der Einrichtung gegenüber der Genderthematik reagieren zu können, empfiehlt König, anhand diverser Analysen im eigenen Arbeitsbereich geschlechtsbezogene Ungleichheiten aufzuzeigen, die Relevanz von Gender für die Einrichtung und die eigenen Tätigkeit erkennbar zu machen und so unter MitarbeiterInnen Interesse zu wecken: *„Dann kommt es zu der breiten Erkenntnis, dass mich das wirklich betrifft, also da sagt dann keiner mehr, das Thema geht mich nix an und wir machen eh alles gleich.“* (Transkription König 2007:6).

Auch Bargehr (Transkription Bargehr 2007:6-7) plädiert dafür, Gender immer wieder im Team zu thematisieren, eigene Normen und Werte dazu gemeinsam zu reflektieren und das durch den Erwerb von Genderkompetenz angeeignete fachspezifische Wissen auch im Team zu integrieren und weiterzuentwickeln. Genderkompetente Teams zeichnen sich nach Bargehr auch durch ein Bewusstsein der eigenen Abwertungs- und Diskriminierungsmodelle aus, indem diese offen reflektiert und besprochen werden: *„Teams, die sagen, natürlich machen wir Diskriminierung, schon allein die Organisation hat Strukturen, die diskriminieren in dem Sinn, von den Gehältern her, von der Karriereplanung her usw., dann ist das eine offene Organisation, da kann man damit anders arbeiten als mit einer Organisation, die alles unterm Deckel hält.“* (Transkription Bargehr 2007:10).

Der Erwerb von Genderkompetenz kann sich zusammengefasst folgendermaßen auf Teams und Organisationen auswirken:

Genderkompetente MitarbeiterInnen sind in der Lage, ihren KollegInnen die Relevanz von Gender aufzuzeigen und Interesse für die Genderthematik zu wecken. Des Weiteren macht der Erwerb von Genderkompetenz es möglich, Organisations- und Teamstrukturen der eigenen Einrichtung geschlechtsspezifisch zu analysieren. Dabei soll auf die Arbeitsteilung und Besetzung der verschiedenen Positionen in der Einrichtung geachtet und hinsichtlich einer geschlechtergerechten Aufteilung analysiert und thematisiert werden.

Genderkompetente Teams haben ein Bewusstsein über eigene Diskriminierungsstrategien und sind in der Lage, sowohl diese als auch eigene stereotype Geschlechterrollenbilder regelmäßig zu thematisieren und daran geknüpfte Erwartungen an Frauen und Männer im Team gemeinsam zu besprechen. Der Erwerb von Genderkompetenz bewirkt zusätzlich, dass fachspezifisches Wissen zu Gender ins Team integriert und weiterentwickelt werden kann.

6.4.3. Mögliche Schwierigkeiten

Der Erwerb von Genderkompetenz kann einigen ExpertInnen zufolge auch bedeuten, mit gewissen Schwierigkeiten und Hindernissen konfrontiert zu werden.

König zufolge kann der Erwerb von Genderkompetenz im Rahmen einer Gender Mainstreaming-Implementierung zu Widerständen führen: *„Gender Mainstreaming ist ja eigentlich ein Topdown-Instrument und da ist natürlich schon Sozialarbeit in den meisten Organisationen was anderes gewöhnt, weil sie diese Kultur überhaupt nicht kennt, damit hab ich schon den ersten Widerstand.“* (Transkription König 2007:6). Zusätzlich weist König darauf hin, dass auch die Auseinandersetzung mit Gender Widerstände hervorrufen kann, *„weil es einfach darum geht, das eigene Geschlecht auch zu reflektieren, das heißt sehr schnell an der Grenze zum Selbsterfahrungstrip, den nicht jeder und jede will.“* (Transkription König 2007:1). Außerdem ist es nach König (Transkription König 2007:2) möglich, dass eine Auseinandersetzung mit geschlechtsbezogenen Ungleichheiten und die Frage, welche entsprechenden Maßnahmen im eigenen Tätigkeitsbereich gesetzt werden können, auch zu Unzufriedenheit unter SozialarbeiterInnen führen, da Zweifel über die Auswirkungen der eigenen Tätigkeit entstehen.

Auch nach Schwanzer (Transkription Schwanzer 2007:13) kann der Erwerb von Genderkompetenz zu Konflikten führen, wenn stereotype Normen und Werte in Teams thematisiert und besprochen werden.

Bei der Auseinandersetzung mit Gender sollte daher zusammengefasst folgendes beachtet werden:

Der Erwerb von Genderkompetenz kann zu Konflikten und Widerständen im Team führen, da die Auseinandersetzung mit Gender immer auch bedeutet, das eigene Geschlecht und persönliche Werte und Vorstellungen zu reflektieren. Der Erwerb von Genderkompetenz erfordert daher auch, sich möglicher Schwierigkeiten und Konfliktpotentiale bei der Auseinandersetzung mit der Genderthematik bewusst zu sein und sich mit diesen gegebenenfalls auseinanderzusetzen, um Möglichkeiten zur konstruktiven Problembearbeitung finden zu können.

6.5. Welchen Qualitätsgewinn bringt der Erwerb von Genderkompetenz für die Praxis der Sozialarbeit?

Dass der Erwerb von Genderkompetenz viele Vorteile für die Sozialarbeitspraxis mit sich bringt, wurde mit den bisher präsentierten Ergebnissen bereits angedeutet. Im Folgenden werden nun die Meinungen der befragten ExpertInnen über den konkreten Nutzen von Genderkompetenz ausführlich dargestellt.

Alle ExpertInnen sehen als großen Nutzen von Genderkompetenz die Möglichkeit, einen Beitrag zur Geschlechtergleichstellung und somit zu Gerechtigkeit leisten zu können. Baumann bezeichnet den Erwerb von Genderkompetenz als Schritt, *„eine geschlechterdemokratische, das heißt, eine geschlechtergerechtere Gesellschaft mitzugestalten“*. (Transkription Baumann 2007:7). Auch für Prenner hat Genderkompetenz einen gesellschaftlichen Mehrwert: *„Ich denk, Genderkompetenz hat insgesamt einmal für die gesamte Gesellschaft einen großen Nutzen, weil ... aus einer emanzipatorischen Sicht heraus ist es anzustreben, dass es keine Diskriminierungen mehr aufgrund des Geschlechts gibt.“* (Transkription Prenner 2007:5). Schwanzer (Transkription Schwanzer 2007:12) sieht ebenfalls einen humanitären, demokratie- und gerechtigkeitspolitischen Nutzen im Erwerb von Genderkompetenz. Nach

Schneider (Transkription Schneider 2007:7) ermöglicht Genderkompetenz neben dem Beitrag zu einer gerechteren Welt und zu einer gerechteren Verteilung des Zugangs zu Ressourcen auch, gesetzliche Vorgaben wie Antidiskriminierungsrichtlinien und Gleichbehandlungsgesetze besser erfüllen zu können.

Für Loibl (Transkription Loibl 2007:16) entspricht der Nutzen von Genderkompetenz, nämlich der Beitrag zur Umbildung und Weiterentwicklung der Gesellschaft, auch dem Auftrag der Sozialarbeit. Pantucek sieht ebenfalls einen Zusammenhang zwischen dem Nutzen von Genderkompetenz und den Aufgaben von Sozialarbeit: *„Ein weiterer Nutzen ist natürlich, das man gerade in einem Sozialberuf, wo es ja immer um Fragen von Gerechtigkeit und Ausgleich geht, also da auch sehr gezielt Einfluss nehmen kann.“* (Transkription Pantucek 2007:6).

Der Erwerb von Genderkompetenz bedeutet mehreren ExpertInnen zufolge für die Sozialarbeitspraxis auch, KlientInnen eine qualitativere Beratung und Betreuung bieten zu können. Für Loibl bedeutet eine genderkompetente Sozialarbeit, Lebenslagen von KlientInnen besser verstehen zu können und dadurch besser mit ihnen arbeiten zu können: *„Es geht darum, die Menschen zu unterstützen in dem, dass sie ihr Leben besser auf die Reihe kriegen, und ich find, dazu trägt das bei, unterstützen kann ich nur dort, wo ich überhaupt was weiß, je besser ich das weiß, umso besser kann ich unterstützen.“* (Transkription Loibl 2007:17). Des Weiteren kommt nach Loibl (Transkription Loibl 2007:16) eine genderkompetente Sozialarbeit vor allem Frauen zugute, da diese in der Sozialarbeit dadurch mehr gesehen und berücksichtigt werden. Auch Pantucek sieht einen Vorteil von genderkompetenter Sozialarbeit darin, dass SozialarbeiterInnen dadurch ein umfassendes und realistischeres Bild von Lebenssituationen ihrer KlientInnen erhalten: *„... wo es üblicherweise eine gewisse Zeit dauert, bis Leute alles darstellen, was für sie bedeutende ist, und indem ich dieses Wissen von woanders schon mitbringe, habe ich zumindest Ahnungen davon, dass noch mehr dahinter steht ...“.* (Transkription Pantucek 2007:6). Schwanzer (Transkription Schwanzer 2007:12) zufolge wird die eigene Tätigkeit durch Genderkompetenz passgenauer und effizienter, wodurch die

eigene Zufriedenheit und die der KlientInnen erhöht wird. Für Baumann bedeutet der Erwerb von Genderkompetenz ebenfalls mehr Zufriedenheit unter SozialarbeiterInnen und KlientInnen: *„... dass es eine höhere Zufriedenheit gibt von den Personen, die Sozialarbeit in Anspruch nehmen, das heißt, dass man da differenzierter an die Lösungen herangeht ..., dass es zu einer effizienteren Arbeit kommt, das heißt, auch zu einer zufriedenstellenderen Arbeit für die Männer und Frauen, die Sozialarbeit anbieten“* (Transkription Baumann 2007:7). König betrachtet das Reflektieren, das der Erwerb von Genderkompetenz mit sich bringt, als Qualitätsgewinn für die eigene Tätigkeit: *„Je mehr ich mich mit der eigenen Person auseinandersetzen kann, reflektieren kann, desto besser wird meine Arbeit sein.“* (Transkription König 2007:6).

Schneider erkennt in einer genderkompetenten Beratung und Betreuung einen emanzipatorischen Nutzen für die KlientInnen: *„Ich trage dazu bei, dass ... Personen größerer Handlungsspielräume haben, nicht sich selber beschränken oder beschränkt werden durch unreflektierte Stereotypen und sozusagen zu einer volleren Identitätsentwicklung gelangen können.“* (Transkription Schneider 2007:7). Am Beispiel von Männern beschreibt die Expertin, dass durch das Aufzeigen andere Handlungsmöglichkeiten, die den gängigen Geschlechterrollen nicht entsprechen, auch eine Milderung von Leidensdruck und eine Steigerung der Lebensqualität möglich ist: *„Ich denk mir, grad Männer können beim zweiten Hinschauen ... schon auch erkennen, dass es für sie, wenn sie sich verändern, sich selbst verändern, dass es für sie auch Gewinne bringt, wegzukommen, rauszukommen aus diesem ja doch sehr anstrengendem Ernährer-cool-sein-müssen-Modell.“* (Transkription Schneider 2007:7-8).

Einige Expertinnen verbinden mit dem Erwerb von Genderkompetenz einen persönlichen Nutzen. Loibl geht davon aus, dass die Auseinandersetzung mit Gender auch einen persönlichen Gewinn darstellt, indem durch die Aneignung von mehr Wissen auch mehr Zufriedenheit entsteht: *„Man ist ja oft ein bissl überfordert mit unserer Arbeit, und wieso ist das wieder schief gegangen oder was war da jetzt los, (...), freut mich jedesmal, wenn ich glaub, etwas mehr verstanden zu haben, was mir ein bissl mehr dazu hilft, dass ich mit einer*

Situation anders umgehe als vorher.“ (Transkription Loibl 2007:18). Auch für Schwanzer beinhaltet der Erwerb von Genderkompetenz persönliche Vorzüge: *„Ich denk, etwas mehr zu wissen und zu reflektieren über Stereotype ..., also mehr zu lernen, mehr zu wissen, mehr zu reflektieren ist immer ein Gewinn.“* (Transkription Schwanzer 2007:12). Pantucek sieht den persönlichen Nutzen von Genderkompetenz insofern, als dass SozialarbeiterInnen geschlechtsbezogene Zuschreibungen von Aufgaben besser erkennen können und so berufsspezifischen Belastungen entgegenwirken können: *„Das eine sind die Zuteilungen und das andere ist das, dass es immer wieder auch so funktioniert, dass Frauen sich besonders zuständig fühlen für Versorgungsfragen, für im Hintergrund tätig sein ..., wenn’s wo Probleme gibt, die aufzulösen ..., was für den Beruf schon gut passt, dass aber dann gut getan werden kann, wenn es Unterstützungsmechanismen gibt oder man aufteilt und nicht nur sich selbst auflastet.“* (Transkription Pantucek 2007:7).

Der Erwerb von Genderkompetenz bringt auch für Teams und Organisationen Vorteile mit sich. Für König beinhaltet Genderkompetenz prinzipiell ein qualitätssteigerndes Potential: *„... dass das einfache eine Fähigkeit ist ..., Dinge, Prozesse differenzierter zu betrachten, und dann hat’s sicher einfach einen großen Nutzen, der über die Genderdebatte hinausgeht.“* (Transkription König 2007:4). Dem Experten (Transkription König 2007:9) zufolge können genaue und spezifische Analysen daher zu Verbesserungen wie zum Beispiel des Dokumentationssystems oder des Einrichtungsangebots führen. Prenner sieht folgende Vorteile von Genderkompetenz für Einrichtungen: *„Wenn man das jetzt runterbricht auf einzelne Teams zum Beispiel, dann denk ich mir hat’s insofern einen Nutzen, als dass Abläufe reibungsloser funktionieren, dass es weniger Konflikte gibt, dass insgesamt die Arbeit unter Führungszeichen effizienter wird.“* (Transkription Prenner 2007:6).

Bargehr (Transkription Bargehr 2007:5) stellt fest, dass eine Organisation geschlechtergerechter und gleichstellungsorientierter handeln kann, je mehr genderkompetente MitarbeiterInnen sich in der Organisation befinden. Zusätzlich geht die Expertin (Transkription Bargehr 2007:10) davon aus, dass sich genderkompetente MitarbeiterInnen auch mit diskriminierenden Dynamiken

im Team auseinandersetzen und im optimalen Fall zu einer Regulation beitragen können.

Zusammenfassend kann folgendes Resümee über den vielfältigen Nutzen von Genderkompetenz gezogen werden:

Durch den Erwerb von Genderkompetenz kann dem Auftrag der Sozialarbeit entsprechend ein Beitrag zur Geschlechtergleichstellung und somit zu gesellschaftlicher Gerechtigkeit geleistet werden. Genderkompetenz führt des Weiteren zu einem besseren Verständnis für Lebenslagen der KlientInnen. Durch das Aufzeigen alternativer Handlungsmöglichkeiten können genderkompetente SozialarbeiterInnen KlientInnen besser unterstützen und somit die Effizienz ihrer Beratungs- und Betreuungsleistung steigern. Genderkompetentes Handeln in der Sozialarbeit bewirkt daher auch eine erhöhte Zufriedenheit von KlientInnen und SozialarbeiterInnen. Der Erwerb von Genderkompetenz stellt durch die Aneignung von Wissen und die Möglichkeit, KlientInnen effizienter betreuen zu können, letztlich auch einen persönlichen Gewinn für SozialarbeiterInnen dar.

Der Nutzen von Genderkompetenz für Teams und Organisationen liegt in der Möglichkeit, die Qualität der Einrichtung zu steigern. Durch einen differenzierteren Blick und genaue Analysen der Einrichtung, des Angebots und der Zielgruppe können Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Zusätzlich leistet Genderkompetenz auch einen Beitrag zu mehr Gerechtigkeit innerhalb der eigenen Organisation, da dadurch interne diskriminierende Strukturen besser erkannt und reguliert werden können.

7. Resümee

Im Rahmen dieser Diplomarbeit konnte die Relevanz einer Genderperspektive für die Sozialarbeit aufgezeigt werden. Durch eine einführende Beschreibung der Kategorie Geschlecht und der Gender Studies wurde eine theoretische Grundlage für eine Auseinandersetzung mit Gender präsentiert. Anhand der Darstellung verschiedener Genderaspekte innerhalb der Sozialarbeit wie ihrer historischen Entwicklung als Frauen zugerechnetes Berufsbild, ihrer geschlechtshierarchischen Struktur, ihres (Geschlechter-) Gleichstellungsauftrages und der geschlechtsbezogenen Bedürfnisse ihrer AdressatInnen konnte die Wichtigkeit der Berücksichtigung genderbezogener Sachverhalte in der Sozialarbeit verdeutlicht werden. Anhand dieser Ausführungen konnte festgestellt werden, dass Gender vielerlei Auswirkungen auf die Sozialarbeit hat und im Sinne einer qualitätsvollen Arbeit daher Berücksichtigung finden muss – Sozialarbeit muss daher auch immer genderkompetent handeln.

Anhand des im empirischen Teil ausführlich dargestellten Forschungsprozesses wurde daher Genderkompetenz in der Sozialarbeit näher untersucht, um diese Schlüsselqualifikation im Kontext der Sozialarbeitsprofession beschreiben zu können und so eine Möglichkeit der Berücksichtigung von Gender für Sozialarbeitende nachvollziehbarer zu machen. Die Auswertung der Forschungsergebnisse machten eine Klärung des Genderkompetenz-Begriffs und der Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Erwerb von Genderkompetenz beinhaltet, möglich. Diese Resultate entsprechen der theoretischen Einführung über Definitionen, Kenntnisse und Fähigkeiten von Genderkompetenz im ersten Teil dieser Arbeit, da sie aber in einem Sozialarbeitszusammenhang erhoben wurden, sind die Ergebnisse auch in einem sozialarbeiterischen Kontext zu bewerten. Vor allem die erhaltenen Resultate über Grundlagen für Genderkompetenz in der Sozialarbeit sind als spezifische Ergebnisse für die Sozialarbeitsprofession zu verstehen und können SozialarbeiterInnen näherbringen, welche Formen der Auseinandersetzung für den Aufbau von Genderkompetenz erforderlich sind.

Des Weiteren konnten konkrete Anforderungen an den Erwerb von Genderkompetenz für SozialarbeiterInnen erarbeitet werden. Ein zentrales Ergebnis dabei ist, dass der Erwerb von Genderkompetenz eine laufende Auseinandersetzung mit der Genderthematik auf verschiedenen Ebenen bedeutet. Außerdem ergab die Auswertung der ExpertInneninterviews, dass die Genderthematik als Querschnittsthema in der Sozialarbeits-Ausbildung berücksichtigt werden muss. So könnten zukünftige SozialarbeiterInnen grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten für den Aufbau von Genderkompetenz erwerben.

Des Weiteren konnte durch die Forschungsergebnisse dargestellt werden, wie sich Genderkompetenz auswirken und in die Sozialarbeitspraxis integriert werden kann. Dabei wurde berücksichtigt, dass eine Auseinandersetzung mit und Reflexion von Gender auch Widerstände und Konflikte hervorbringen kann. Die Resultate über den Qualitätsgewinn, den Genderkompetenz in der Sozialarbeit mit sich bringen kann, zeigen, wie sinnvoll die Berücksichtigung von Gender in der Sozialarbeit ist und dass dies – wie aufgrund der theoretischen Erkenntnisse im ersten Teil der Arbeit bereits festgestellt werden konnte – auch dem Auftrag der Sozialarbeit entspricht.

Die aus der Literaturrecherche gewonnenen Erkenntnisse bieten eine Einführung in die Gendertheorie und in eine gendersensible Auseinandersetzung mit der Sozialarbeit und können somit auch eine erste Sensibilisierung für die Genderthematik im Kontext der Sozialarbeit bewirken. Durch die erhaltenen Forschungsergebnisse können SozialarbeiterInnen, die Genderkompetenz erwerben möchten, verschiedenen Aspekte einer genderkompetenten Sozialarbeit kennenlernen. Die gewonnenen Resultate stellen daher auch Empfehlungen dar, die als Anregung für den eigenen Arbeitsalltag dienen sollen und SozialarbeiterInnen nahebringen, wie Gender in der Praxis berücksichtigt und miteinbezogen werden kann. Denn grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Genderkompetenz und die darin enthaltenen Kenntnisse und Fähigkeiten immer auch durch die eigene Person gestaltet werden – je nach dem, wo eigene Interessen und Motivationen liegen. Die dargestellten Ergebnisse dieser Arbeit geben diesbezüglich eine Orientierung

und können SozialarbeiterInnen als Wegweiser für den Aufbau von Genderkompetenz dienen. Auch soziale Einrichtungen, die den Aufbau von Genderkompetenz unter den MitarbeiterInnen fördern möchten, können sich mithilfe der gewonnenen Erkenntnisse und Resultate damit auseinandersetzen, was Genderkompetenz für die eigene Organisation bedeutet und welche Anforderungen sich dadurch an genderkompetente MitarbeiterInnen ergeben.

Zusammenfassend kann daher das Resümee gezogen werden, dass die vorliegende Diplomarbeit die Relevanz von Gender für die Sozialarbeit bestätigt und die erhaltenen Erkenntnisse und Ergebnisse zum Aufbau von Genderkompetenz in der Sozialarbeit beitragen können.

8. Ausblick

Ziel dieser Diplomarbeit war das Aufzeigen von Möglichkeiten, wie die Genderthematik mehr Berücksichtigung in der Praxis der Sozialarbeit finden kann. Genderkompetenz und die dafür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten konnten durch die erhaltenen Forschungsergebnisse dargestellt werden, um Sozialarbeitenden eine erste Orientierung für ein genderkompetentes Handeln bieten zu können.

Ein zentrales Ergebnis dieses Forschungsvorhabens ist die Unterscheidung zwischen allgemeiner und handlungsfeldspezifischer Genderkompetenz in der Sozialarbeit. Um Genderaspekte auch wirklich im eigenen Tätigkeitsbereich berücksichtigen und den Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe entsprechen zu können, muss daher der nächste Schritt eine Auseinandersetzung mit der Bedeutung und den Anforderungen von Genderkompetenz in den verschiedensten Handlungsfeldern der Sozialarbeit sein.

Ein weiteres wichtiges Ergebnis ist die Forderung, dass die Genderthematik als Querschnittsthema in der Sozialarbeitsausbildung integriert werden muss. Dadurch können zukünftige SozialarbeiterInnen bereits einen Grundstock an für Genderkompetenz erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten erwerben. Vor allem die Vermittlung von Wissen über Gendertheorien, Genderaspekten in den verschiedensten Handlungsfeldern der Sozialarbeit und eine genderspezifische Auseinandersetzung mit der Sozialarbeitsprofession scheinen besonders geeignet für eine Aufnahme in den Lehrplan zu sein. Dies bedeutet aber auch, dass Lehrende der Sozialarbeitsausbildungen Genderkompetenz aufweisen müssen, um Gender in den Unterricht integrieren zu können.

Des Weiteren ist die Konzeption von Gendertrainings für Sozialarbeitende bzw. Fortbildungen zu genderkompetenter Sozialarbeit notwendig, um auf spezifische Anforderungen dieser Profession eingehen zu können und Möglichkeiten für eine geeignete Verknüpfung von genderspezifischer Theorie und Praxis für die Sozialarbeit vermitteln zu können.

Zusätzlich ist es empfehlenswert, nachvollziehbare Prinzipien und Methoden für die Berücksichtigung von Gender in der Beratung und Betreuung zu erarbeiten,

um SozialarbeiterInnen konkretes Handwerkszeug für eine genderkompetente Arbeit mit ihren KlientInnen bieten zu können.

Prinzipiell ist es notwendig, dass SozialarbeiterInnen die „Genderbrille“ aufsetzen, denn eine Sensibilisierung für Gender fördert auch die Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte in der täglichen Arbeit und bringt somit einen vielseitigen Qualitätsgewinn für die Sozialarbeit mit sich. Dennoch sind, wie bereits festgestellt, noch einige Entwicklungen in Theorie und Praxis der Sozialarbeit notwendig, denn nur so kann gewährleistet werden, dass Gender nicht nur ein Thema am Rande der Sozialarbeit bleibt, sondern ein selbstverständlicher Bestandteil innerhalb der Sozialarbeit wird.

Literatur

AG Frauen und Armut der Armutskonferenz/AG Frauen in Forschung und Lehre an der Wirtschaftsuniversität Wien (2004): Frauenarmut ist vermeidbar! Pressemappe zum Sozialpolitischen Frauenfrühstück mit Buchpräsentation „Wege aus der Frauenarmut“, am 07.März 2005, Wien, am 21.08.2007.
<http://www.armutskonferenz.at/Frauen_Pressemappe_0503.pdf>

Baumgartinger, Persson Perry (2007): Geschlechtergerechte Sprache? Über queere widerständige Strategien gegen diskriminierenden Alltag. In: Stimme von und für Minderheiten. Chancengleichheit, Nr. 62, 16-17, am 27.10.2007.
<<http://minderheiten.at/images/stories/stimme62.pdf>>

Baumgartinger, Persson Perry (2007a): queeropedia [print]. Herausgegeben vom Referat für HomoBiTrans-Angelegenheiten der Universität Wien, Wien.

BAWO (Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe) Frauenarbeitskreis der Wiener Wohnungslosenhilfe (2003): Frauengerechte Qualitätsstandards, o.O.

Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene (2004): PraxisHandbuch Gender Mainstreaming. Konzept, Umsetzung, Erfahrung, Wien, am 27.06.2007.
<http://www.gem.or.at/download/GeM_PraxisHandbuch.pdf>

Bergmann, Nadja/Sorger, Claudia (2007): Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Ein Erfahrungsbericht der Gender Mainstreaming Koordinationsstelle im ESF, Wien.

Bargen, Henning von/Blickhäuser, Angelika (2006): Mehr Qualität durch Genderkompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming, Herausgegeben von der Heinrich-Böll-Stiftung, Königsstein/Taunus.

Bargen, Henning von/Blickhäuser Angelika (2003): Wege zu Gender-Kompetenz. Gender Mainstreaming mit Gender-Training umsetzen. Herausgegeben von der Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin.

Bobens, Claudia (2006): Das ExpertInneninterview. In: Flaker, Vito/Schmid, Tom (Hrsg.): Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in Sozialarbeit und Sozialarbeitswissenschaft, Wien/Köln/Weimar, 318 – 332.

Bogner, Alexander/Menz, Wolfgang (2005a): Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um die Experten. Zur Einführung in ein unübersichtliches Problemfeld. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, 2. Auflage, Wiesbaden, 7-30.

Bogner, Alexander/Menz, Wolfgang (2005b): Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformat, Interaktion. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, 2. Auflage, Wiesbaden, 33-70.

Böhnisch, Lothar/Funk, Heide (2002): Soziale Arbeit und Geschlecht. Theoretische und praktische Orientierungen, Weinheim/München.

Brandes, Holger (1998): „Problemfall“ Mann. Plädoyer für einen männerorientierten Ansatz in der Sozialarbeit. In: Mogge-Grotjahn, Hildegard: Gender, Sex und Gender Studies. Eine Einführung, Freiburg im Breisgau, 199-207.

Brandstetter, Manuela (2006): Das qualitative Interview – Eine Strategie zur Entwicklung von Grounded Theories. Vorzüge und Chancen für einen jungen Lehr- und Forschungsbetrieb an den Fachhochschulen für Sozialarbeit. In: Flaker, Vito/Schmid, Tom (Hrsg.): Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in Sozialarbeit und Sozialarbeitswissenschaft, Wien/Köln/Weimar, 299-318.

Brückner, Margit (2001): Gender als Strukturkategorie und ihre Bedeutung für die Sozialarbeit. In: Fröschl, Elfriede/Gruber, Christine (Hrsg.): Gender-Aspekte in der sozialen Arbeit, Wien, 15-24.

Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike (2006): Der Gender Markt. Eine qualitative Studie zu AnbieterInnen, Strukturen und Standards, Salzburg, am 13.10.2007.

<http://www.qe-gm.at/downloads_members/endbericht_solution_060206.pdf>

Dingler, Johannes/Frey, Regina (2001): Wie Theorien Geschlechter konstruieren. Ein Debattenüberblick. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Alles Gender? Oder was? Theoretische Ansätze zur Konstruktion von Geschlecht(ern) und ihre Relevanz für die Praxis in Bildung, Beratung und Politik. Dokumentation einer Fachtagung der Heinrich-Böll-Stiftung und des „Forum Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse“ am 9./10. März, Berlin, 7-24, am 14.07.2007.

<<http://www.boell.de/downloads/gd/allesgenderoderwas.pdf>>

Dvorak, Karl (2001): Geschichte und Theorie der Sozialarbeit. Skriptum für den Fachhochschulstudiengang Sozialarbeit, Fachhochschule St. Pölten.

Ernst, Renate/da Silva Antunes Alves, Susanne/Schmidt-Koddenberg, Angelika (2005): Weibliche Führungskräfte im Berufsfeld Soziale Arbeit. Ein Beitrag zur Machtfrage. In: Hasenjürgen, Brigitte/Rohleder Christiane (Hrsg.): Geschlecht im sozialen Kontext. Perspektiven für die soziale Arbeit, Opladen, 145-177.

Feldhoff, Kerstin (2006): Soziale Arbeit als Frauenberuf – Folgen für sozialen Status und Bezahlung?! In: Zander, Margherita/Hartwig, Luise/Jansen, Irma (Hrsg.): Geschlecht Nebensache? Zur Aktualität einer Genderperspektive in der Sozialen Arbeit, Wiesbaden, 33-55.

Flick, Uwe (1995): Stationen des qualitativen Forschungsprozesses. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Keupp, Heiner/Rosenstiel, Lutz von/Wolff, Stephan (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen, 2.Auflage, Weinheim, 148-173.

Freidig, Corinne/Geissler, Rebekka (2006): Attributionen in der Sozialen Arbeit. Eine quantitative Studie über die sozialarbeiterische Bedarfseinschätzung bei Klientinnen und Klienten. Abstract zur Diplomarbeit an der Hochschule für Sozialarbeit HSA Bern, am 05.07.2007.

<<http://www.soziothek.ch/abstracts/978-3-03796-146-9.pdf>>

Frey, Regina (2004): Warum Männer und Frauen zuhören und einparken können – oder warum eine theoretische inspirierte Gender-Praxis angebracht ist... In: Netzwerk Gender Training (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training, Königsstein/Taunus, 39-46.

Frey, Regina/Kirleis, Edda (2004): Einleitung. In: Netzwerk Gender Training (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training, Königsstein/Taunus, 9-19.

Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme, Wien.

Fröschl, Elfriede/Gruber, Christine (Hrsg.) (2001): Gender-Aspekte in der sozialen Arbeit, Wien.

Fröschl, Elfriede (2001): Beruf Sozialarbeit. In: Fröschl, Elfriede/Gruber, Christine (Hrsg.): Gender-Aspekte in der sozialen Arbeit, Wien, 285-308.

Fröschl, Elfriede/Gruber, Christine (2002): Sozialarbeit auf dem Weg zur Geschlechterdemokratie? In: Sozialarbeit in Österreich, Nr.1, am 11.07.2007. <<http://sozialarbeit.at/gender.doc>>.

Fuxjäger, Renate (2007): Kompetenzen und Qualitätsentwicklung von BeraterInnen für Gender Mainstreaming. In: Buchinger, Birgit/Fuxjäger, Renate/Gschwandtner, Ulrike/Lengauer, Sonja/Prochazkova, Lucie/Schmid, Tom: Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Publikationsreihe der EQUAL Entwicklungspartnerschaft QE-GM, Band 3 – Märkte, Wien, 45-65, am 19.09.2007.

<http://www.qe-gm.at/produkte/downloads/qe-gm_Band3_Maerkte.pdf>

Hasenjürgen, Brigitte/Rohleder, Christiane (Hrsg.) (2005): Geschlecht im sozialen Kontext. Perspektiven für die soziale Arbeit, Opladen.

Hering, Sabine (2006): Differenz oder Vielfalt? – Frauen und Männer in der Geschichte der Sozialen Arbeit. In: Zander, Margherita/Hartwig, Luise/Jansen, Irma (Hrsg.) (2006): Geschlecht Nebensache? Zur Aktualität einer Genderperspektive in der Sozialen Arbeit, Wiesbaden, 18-32.

Hopf, Christel (1995): Qualitative Interviews in der Sozialforschung. Ein Überblick. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Keupp, Heiner/Rosenstiel, Lutz von/Wolff, Stephan (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen, 2.Auflage, Weinheim, 177-182.

International Federation of Social Workers (IFSW) (2000): Definition von Sozialarbeit (german version), adopted by the IFSW General Meeting in Montréal, Canada, am 16.08.2007.

<<http://www.ifsw.org/en/p38000409.html>>

Kardoff, Ernst von (1995): Qualitative Sozialforschung – Versuch einer Standortbestimmung. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Keupp, Heiner/Rosenstiel, Lutz von/Wolff, Stephan (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen, 2.Auflage, Weinheim, 3-8.

Kirleis, Edda (2004): Gender Training – Ein Beitrag zur Transformation von Machtverhältnissen. In: Netzwerk Gender Training (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gendertraining, Königsstein/Taunus, 21-37.

Kleining, Gerhard (1995): Methodologie und Geschichte qualitativer Sozialforschung. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Keupp, Heiner/Rosenstiel, Lutz von/Wolff, Stephan (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen, 2.Auflage, Weinheim, 11-22.

Leitner, Andrea (2005): Gender als Mainstream. Doing Gender in Theorie und politischer Praxis, Institut für Höhere Studien (IHS), Wien, am 11.07.2007. <<http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs70.pdf>>

Metz-Göckel, Sigrid/Roloff, Christine (o.J.): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation, am 02.09.2007. <http://www.medien-bildung.net/pdf/themen_seiten/metz_goeckel_roloff.pdf>

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2005): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, 2. Auflage, Wiesbaden, 71-93.

Meyer, Dorit (2001): Gender Mainstreaming: Bedeutung – Entstehung - Kontexte einer neuen politischen Strategie. In: Mogge-Grotjahn, Hildegard (2004): Gender, Sex und Gender Studies. Eine Einführung, Freiburg im Breisgau, 215-232.

Mogge-Grotjahn, Hildegard (2004): Gender, Sex und Gender Studies. Eine Einführung, Freiburg im Breisgau.

Nagl-Docekal, Herta (2000): Feministische Philosophie. Ergebnisse, Probleme, Perspektiven, Frankfurt/Main.

Pflegerl, Johannes (2006): Wandel familiärer Lebensformen von Beginn der Industrialisierung bis heute. Unterlagen zur Vorlesung Familiensoziologie am Fachhochschulstudiengang Sozialarbeit, Fachhochschule St. Pölten, Sommersemester 2006.

Sauer, Birgit (2006): Geschlecht als Strukturkategorie. Wissenschaft als Gesellschafts- und Politikkritik. In: Flaker, Vito/Schmid, Tom (Hrsg.): Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in Sozialarbeit und Sozialarbeitswissenschaft, Wien/Köln/Weimar, 79-97.

Schmid, Tom (2006): Prinzipien wissenschaftlichen Arbeitens. In: Flaker, Vito/Schmid, Tom (Hrsg.): Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in Sozialarbeit und Sozialarbeitswissenschaft, Wien/Köln/Weimar, 37-53.

Schunter-Kleemann, Susanne (2001): Gender Mainstreaming – Neoliberale Horizonte eines neuen Gleichstellungs-Konzeptes. In: Kurswechsel, Heft 3, Wien, 15-25, am 24.09.2007.

<http://www.musterkv.at/content/pdf/301_schunte.pdf>

Simmel-Joachim, Monika/Schäfer, Reinhild (2005): Frauenstudien zur Sozialen Arbeit. Wie genderbezogenes Wissen in die berufliche Praxis Eingang finden kann, Königsstein/Taunus.

Stecklina, Gerd (2003): Männliche Geschlechtsidentität und Männerbewegung. In: Mogge-Grotjahn, Hildegard (2004): Gender, Sex und Gender Studies. Eine Einführung, Freiburg im Breisgau, 163-176.

Villa, Paula-Irene (2001): Der Körper als Scharnier von Struktur und Subjekt. In: Mogge-Grotjahn, Hildegard (2004): Gender, Sex und Gender Studies. Eine Einführung, Freiburg im Breisgau, 145-156.

Zartler, Ulrike (2001): Armutsrisiken und Armutsbekämpfung. In: Fröschl, Gruber (Hrsg.): Genderaspekte in der sozialen Arbeit, Wien, 43-62.

Weitere Quellen

Gender Training Datenbank der Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds, am 31.03.2007.

<<http://www.gem.or.at/de/index.htm>>

Transkription Interview DSAⁱⁿ Gabriele Bargehr, MSc, 03.10.2007

Transkription Interview DSA Heinz Baumann, 30.10.2007

Transkription Interview Mag. Philip König, 19.09.2007

Transkription Interview DSAⁱⁿ Elvira Loibl, 17.09.2007

Transkription Interview FH-Prof.ⁱⁿ DSAⁱⁿ Mag.^a Gertraud Pantucek, 30.07.2007

Transkription Interview Mag. Peter Prenner, 30.07.2007.

Transkription Interview Mag.^a Claudia Schneider, 04.09.2007

Transkription Interview Mag.^a Susanne Schwanzer, 20.09.2007

Anhang

Interviewleitfaden

1. Wie bewerten Sie den Zusammenhang von Sozialarbeit und Geschlechterperspektive?
2. Was verstehen Sie unter dem Begriff Genderkompetenz? bzw. Wie definieren Sie Genderkompetenz?
3. Welche Kenntnisse und Fähigkeiten beinhaltet Genderkompetenz?
 - 3.1. Gibt es eine „allgemeine“ und eine „fachspezifische“ Genderkompetenz?
 - 3.2. Wenn ja, welche unterschiedlichen Kenntnisse und Fähigkeiten beinhalten diese?

Frage an Gender Mainstreaming-ExpertInnen bzw. GendertrainerInnen:

4. Ist Genderkompetenz nur in Zusammenhang mit Gender Mainstreaming sinnvoll?
 - 4.1. Wenn ja, warum?
 - 4.2. Wenn nein, in welchen Bereichen, für welche Berufsgruppen ist Genderkompetenz sinnvoll und warum?
5. Welche Kenntnisse und Fähigkeiten sind für eine genderkompetente Sozialarbeit zusätzlich erforderlich?
6. Wie kann Genderkompetenz in die Praxis der Sozialarbeit miteinbezogen werden?
7. Wie können (sollen) SozialarbeiterInnen Genderkompetenz erwerben?
8. Welche Auswirkungen hat die Aneignung von Genderkompetenz auf die Tätigkeit als SozialarbeiterIn und was ist der konkrete Nutzen für die Sozialarbeitspraxis?

InterviewpartnerInnen

- **DSAⁱⁿ Gabriele Bargehr, MSc, 03.10.2007**
Im Kontext, Institut für Organisationsberatung, Gesellschaftsforschung, Supervision und Coaching
- **DSA Heinz Baumann, 30.10.2007**
Genderwerkstätte Graz, Lehrbeauftragter an der Fachhochschule Joanneum Graz und der Universität Graz, Männerberatung Graz
- **Mag. Philip König, 19.10.2007**
WUK Ausbildung und Beratung, Stabstelle für Gender Mainstreaming
- **DSAⁱⁿ Elvira Loibl, 17.09.2007**
Hausleiterin FrauenWohnzentrum der Caritas d. E. Wien, akademische Referentin für feministische Bildung und Politik
- **FH-Prof.ⁱⁿ DSAⁱⁿ Mag.^a Gertraud Pantucek, 30.07.2007**
Lehrbeauftragte an der Fachhochschule St. Pölten, akademische Referentin für feministische Bildung und Politik
- **Mag. Peter Prenner, 30.07.2007**
L&R Sozialforschung, Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds
- **Mag.^a Claudia Schneider, 04.09.2007**
Efeu, Verein zur Erarbeitung feministischer Erziehungs- und Unterrichtsmodelle
- **Mag.^a Susanne Schwanzer, 20.09.2007**
selbstständige Unternehmensberaterin und Trainerin

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Irene Bauer, geboren am 10. Februar 1982 in Krems an der Donau, erkläre,

1. dass ich diese Diplomarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Diplomarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Krems a. d. Donau, am 07. Jänner 2008

Unterschrift