

## Urheberrechtliche Hinweise zur Nutzung Elektronischer Bachelor-Arbeiten

Die auf dem Dokumentenserver der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern (ZHB) gespeicherten und via Katalog IDS Luzern zugänglichen elektronischen Bachelor-Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit dienen ausschliesslich der wissenschaftlichen und persönlichen Information.

Die öffentlich zugänglichen Dokumente (einschliesslich damit zusammenhängender Daten) sind urheberrechtlich gemäss Urheberrechtsgesetz geschützt. Rechtsinhaber ist in der Regel<sup>1</sup> die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Der Benutzer ist für die Einhaltung der Vorschriften verantwortlich.

Die Nutzungsrechte sind:

- Sie dürfen dieses Werk vervielfältigen, verbreiten, mittels Link darauf verweisen. Nicht erlaubt ist hingegen das öffentlich zugänglich machen, z.B. dass Dritte berechtigt sind, über das Setzen eines Linkes hinaus die Bachelor-Arbeit auf der eigenen Homepage zu veröffentlichen (Online-Publikation).
- Namensnennung: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers bzw. der Autorin/Rechteinhaberin in der von ihm/ihr festgelegten Weise nennen.
- Keine kommerzielle Nutzung. Alle Rechte zur kommerziellen Nutzung liegen bei der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, soweit sie von dieser nicht an den Autor bzw. die Autorin zurück übertragen wurden.
- Keine Bearbeitung. Dieses Werk darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.

Allfällige abweichende oder zusätzliche Regelungen entnehmen Sie bitte dem urheberrechtlichen Hinweis in der Bachelor-Arbeit selbst. Sowohl die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit als auch die ZHB übernehmen keine Gewähr für Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der publizierten Inhalte. Sie übernehmen keine Haftung für Schäden, welche sich aus der Verwendung der abgerufenen Informationen ergeben. Die Wiedergabe von Namen und Marken sowie die öffentlich zugänglich gemachten Dokumente berechtigen ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen und Marken im Sinne des Wettbewerbs- und Markenrechts als frei zu betrachten sind und von jedermann genutzt werden können.

Luzern, 16. Juni 2010

Hochschule Luzern  
Soziale Arbeit



Dr. Walter Schmid  
Rektor

---

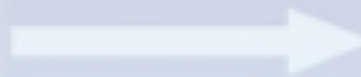
<sup>1</sup> Ausnahmsweise überträgt die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit das Urheberrecht an Studierende zurück. In diesem Fall ist der/die Studierende Rechtsinhaber/in.



**Zur Relevanz von  
Geschlechterordnung und**



**Geschlechterstereotypen  
für eine  
genderreflexive  
sozialarbeiterische**



**Beratung**

**Alexandra Grünert**



Bachelor-Arbeit der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Januar 2013

**Bachelor-Arbeit**  
**Ausbildungsgang Sozialarbeit**  
TZ 2007-2013

**Alexandra Grünert**

**Zur Relevanz von Geschlechterordnung  
und Geschlechterstereotypen  
für eine genderreflexive sozialarbeiterische Beratung**

Diese Bachelor-Arbeit wurde eingereicht im Januar 2013 in 4 Exemplaren zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Sozialarbeit**.

---

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

---

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

---

Reg. Nr.:

## **Vorwort der Schulleitung**

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Sozialarbeiterisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Sozialarbeiter/innen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im Januar 2013

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit  
Leitung Bachelor

---

Frauen sind nicht etwa die besseren Menschen;  
sie hatten bisher nur nicht so viel Gelegenheit,  
sich die Hände schmutzig zu machen.

*Alice Schwarzer*

## **Abstract**

---

Die vorliegende Literatuarbeit fragt nach der Relevanz von Geschlechterordnung und Geschlechterstereotypen für eine genderreflexive sozialarbeiterische Beratung. Geschlechterordnung bezeichnet ein hierarchisches Gesellschaftssystem mit geschlechtstypischer Arbeitsteilung. Es werden die Thesen der Geschlechterforschung zu Geschlecht als soziale Konstruktion und als Strukturkategorie sowie zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung dargelegt. Geschlecht gilt als grundlegendes Organisationsprinzip der Gesellschaft, das Individuen massgeblich prägt. Dabei wird Geschlecht nicht als Eigenschaft von Personen, sondern als Ergebnis sozialer Prozesse betrachtet.

Stereotype, ein Konzept der Sozialpsychologie, sind oft unbewusste, intrapersonale Kategorien. Stereotype teilen Individuen in Gruppen ein und schreiben ihnen gruppenspezifische Eigenschaften zu. Dies strukturiert Informationen, birgt aber die Gefahr von Diskriminierungen. Geschlechterstereotype sind geschlechtsspezifische Denkmuster mit grossem Einfluss auf das individuelle Verhalten und auf zwischenmenschliche Interaktionen.

Es kann eine Wechselwirkung von Geschlechterordnung und Geschlechterstereotypen festgestellt werden, was das Bewältigungsverhalten von Individuen geschlechtstypisch prägt. Diesem wird in der genderreflexiven Beratung entgegengewirkt, um neue Handlungsoptionen zu eröffnen.

Die Autorin kommt zu dem Schluss, dass Geschlechterordnung und Geschlechterstereotype eine hohe Relevanz für die Sozialarbeit besitzen, da Geschlecht ein massgebliches Kriterium für soziale Ungleichheit darstellt. Genderreflexive sozialarbeiterische Beratung kann zu einer grösseren sozialen Gerechtigkeit beitragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

---

Abstract	II
Inhaltsverzeichnis	III
Abkürzungsverzeichnis	VI
Dank und Vorwort der Autorin	VII

---

<b>1 Einleitung</b>	<b>1</b>
1.1 Ausgangslage	1
1.2 Zielsetzung und Fragestellung	2
1.3 Eingrenzung des Themas	3
1.4 Berufsrelevanz und Adressatenschaft	3
1.5 Aufbau der Arbeit	4

---

<b>2 Die Geschlechterordnung</b>	<b>6</b>
2.1 Begriffsklärung	6
2.2 Wissen über Geschlecht	7
2.2.1 Das Naturmodell der Geschlechter als Alltagswissen	7
2.2.2 Das sex-gender-Modell: Beginn des wissenschaftlichen Wissens über Geschlecht	8
2.3 Geschlecht als soziale Konstruktion	9
2.3.1 Doing-gender	9
2.3.2 Das kulturelle System der Zweigeschlechtlichkeit	11
2.4 Geschlecht als Strukturkategorie	13
2.4.1 Geschlecht als Ursache für soziale Ungleichheit	13
2.4.2 Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung als Ursache für soziale Ungleichheit	14
2.5 Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung	15
2.5.1 Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt	15
2.5.2 Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	19
2.5.3 Der Diskurs über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung	22
2.6 Zusammenfassung	24
2.7 Fazit	25

---

<b>3 Geschlechterstereotype</b>	<b>26</b>
3.1 Begriffsklärung	26
3.2 Der intrapersonale Prozess der Kategorisierung	27
3.2.1 Soziale Kategorien	27

---

3.2.2	Stereotype	27
3.3	Allgemeine Theorie der Geschlechterstereotype	29
3.3.1	Geschlecht als soziale Rolle	29
3.3.2	Der Inhalt von Geschlechterstereotypen	30
3.3.3	Die intrapersonale Entwicklung von Geschlechterstereotypen	31
3.4	Geschlechterstereotype auf gesellschaftlicher Ebene	33
3.4.1	Dimensionen von Geschlechterstereotypen	33
3.4.2	Geschlechterstereotype auf dem Arbeitsmarkt	35
3.5	Der Mythos der Unterschiedlichkeit	37
3.6	Zusammenfassung	37
3.7	Fazit	38

---

<b>4</b>	<b>Die Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz</b>	<b>40</b>
4.1	Begriffsklärung	40
4.2	Die rechtliche Gleichstellung von Frau und Mann	40
4.2.1	Internationales Recht	40
4.2.2	Nationales Recht	41
4.3	Die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann	42
4.3.1	Der Arbeitsmarkt	43
4.3.2	Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	44
4.4	Gender Mainstreaming als geschlechterpolitische Strategie	44
4.5	Zusammenfassung	46
4.6	Fazit	47

---

<b>5</b>	<b>Gender als Querschnitts-Orientierung in der sozialarbeiterischen Beratung</b>	<b>48</b>
5.1	Begriffsklärung	48
5.2	Grundlegende Aspekte der Beratung unter Einbezug einer Genderperspektive	49
5.3	Die geschlechtstypischen Bewältigungsmuster	51
5.3.1	Das Orientierungsdilemma der Geschlechter	51
5.3.2	Das weibliche Bewältigungsmodell	52
5.3.3	Das männliche Bewältigungsmodell	54
5.4	Die genderreflexive Beratung	55
5.4.1	Die Beratung von Frauen	55
5.4.2	Die Beratung von Männern	58
5.4.3	Die beiden Problemfelder der genderreflexiven Beratung	58
5.4.4	Der gesellschaftspolitische Aspekt der genderreflexiven Beratung	61



## Inhaltsverzeichnis

---

5.5	Zusammenfassung	63
5.6	Fazit	64
<hr/>		
<b>6</b>	<b>Schlussfolgerungen und Ausblick</b>	<b>65</b>
6.1	Die Makroebene: Die Geschlechterordnung	65
6.2	Die Mesoebene: Die Institution Sozialarbeit	66
6.3	Die Mikroebene: Die genderreflexive Beratung	66
6.4	Ausblick	67
<hr/>		
<b>7</b>	<b>Literatur- und Quellenverzeichnis</b>	<b>68</b>
Anhang A	Gender-Fragen zur Selbstreflexion	i
Anhang B	Gender-Fragen für die Beratung	ii
Anhang C	Frage-Leitfaden zum Expertinnengespräch	v

## Abkürzungsverzeichnis

---

Anm. d. Verf.	-	Anmerkung der Verfasserin
BAG	-	Bundesamt für Gesundheit
BFS	-	Bundesamt für Statistik
BV	-	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft
bzw.	-	beziehungsweise
CEDAW	-	Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Ausschuss gegen Frauendiskriminierung
EKF	-	Eidgenössische Kommission für Frauenfragen
et. al	-	et alii (lat.: und andere)
GIG	-	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann
GM	-	Gender Mainstreaming
ibid.	-	ibidem (lat.: am selben Ort)
S.	-	Seite
SECO	-	Staatssekretariat für Wirtschaft
SR	-	Systematische Sammlung des Bundesrechts
vgl.	-	vergleiche
z.B.	-	zum Beispiel

## **Dank und Vorwort der Autorin**

---

### *Danke*

Ich bedanke mich bei allen Personen, die mir während der Themensuche und dem Verfassen der vorliegenden Bachelor-Arbeit mit Rat und Tat zur Seite gestanden haben.

Ein besonderes Dankeschön widme ich Prof. Gregor Husi, Anita Glatt und Prof. Sabine Rimmele, die mich bei den ersten Schritten zur Bachelor-Arbeit und der Themenfindung unterstützt haben.

Des Weiteren möchte ich Monika Denis für die ermächtigende Begleitung, das Mitdenken und die hilfreichen inhaltlichen und strukturellen Anregungen danken.

Ebenfalls danken möchte ich Irene Müller, Dozentin an der Hochschule Luzern Soziale Arbeit (HSLU-SA), und Prof. Dr. Martina Hörmann, Fachhochschule Nordwestschweiz Soziale Arbeit in Olten (HSA FHNW), für die aufschlussreichen Expertinnen-Gespräche zur genderreflexiven Beratung.

Schliesslich danke ich Anja Kamm ganz herzlich für das Lektorat und ihr wertvolles Feedback.

Bei dieser Gelegenheit richte ich auch ein grosses Dankeschön an meinen Partner, der mich während des gesamten Studiums und der Bachelor-Arbeit mit grossem Engagement und viel Geduld unterstützt hat.

## **Vorwort**

Es war für mich naheliegend, ein Genderthema für meine Bachelor-Arbeit zu wählen. Neben meinem generellen Interesse daran war der Hauptbeweggrund, mir selbst Wissen über das Thema Gender zu erarbeiten, um es später beruflich zu nutzen. Denn diesem Thema wird in der Sozialarbeit wenig Aufmerksamkeit gewidmet. Dies wundert mich, da die Sozialarbeit als professionelle Handlungswissenschaft mehrheitlich von Frauen entwickelt wurde und heute noch immer hauptsächlich von Frauen studiert und ausgeübt wird.

Auf der Suche nach dem Themenfokus machte ich für mich zwei überraschende Entdeckungen:

Zum einen waren die Reaktionen anderer Studierender auf meine Themenwahl interessant. Entweder fand sie grossen Anklang oder stiess auf schroffe Ablehnung. Ich stellte fest, dass viele junge Frauen sich heute anscheinend gleichberechtigt fühlen und das Thema daher überflüssig finden. Anders ist es, die ungleiche gesellschaftliche Stellung von Frauen aus anderen Ländern oder von Migrantinnen in der Schweiz zu thematisieren: Dies wird durchweg positiv bewertet. Die Ungleichheit der Geschlechter wird gleichsam exportiert in andere Kulturkreise, da sie dort sichtbarer und an anderen wohl leichter zu thematisieren ist.

Zum anderen gibt es eine unüberschaubare Fülle an Literatur zur Geschlechterforschung. Doch handlungsleitende Theorien, um die Genderperspektive in der Beratung der Sozialarbeit einzusetzen, existieren kaum. Es war daher nicht einfach, Sozialarbeitende zu finden, die Auskunft zur genderreflexiven Beratung geben können. Ich habe an vielen Stellen angefragt, um die beiden Expertinnen-Gespräche zu führen, und wurde schliesslich mit zwei anregenden Gesprächen belohnt.

## 1 Einleitung

---

In diesem Kapitel wird zunächst in der Ausgangslage auf das Thema hingeführt. Danach legen die Zielsetzung und Fragestellung dar, welches Problem bearbeitet wird. In weiteren Schritten wird das Thema inhaltlich eingegrenzt und die Berufsrelevanz erörtert. Das Kapitel schliesst mit einem Überblick über den strukturellen Aufbau der vorliegenden Bachelor-Arbeit.

### 1.1 Ausgangslage

---

2011 war das Jahr der Gleichstellungs-Jubiläen in der Schweiz: 40 Jahre Frauenstimmrecht, 30 Jahre Gleichstellungsartikel und 20 Jahre Frauenstreik:

- 1971 wird in einer Volksabstimmung den Frauen das Stimm- und Wahlrecht bei eidgenössischen Angelegenheiten eingeräumt.
- 1981 wird der Verankerung des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung zugestimmt. Damit sind Frauen und Männer erstmals rechtlich gleichgestellt (vgl. 4.2.2).
- 1991 forderten eine halbe Million Frauen am ersten landesweiten Frauenstreik mit dem Motto *Wenn Frau will steht alles still* eine Beschleunigung der rechtlichen und tatsächlichen Umsetzung der Gleichstellung und damit eine echte Chancengleichheit für beide Geschlechter. (Eidgenössische Kommission für Frauenfragen [EKF], 2006a, S. 3)
- Am Frauenstreik 2011 erläuterte eine Rednerin, dass es im bisherigen Tempo noch 957 Jahre dauere, bis die Lohnleichheit in der Schweiz umgesetzt sei. Denn Frauen verdienen noch immer durchschnittlich 20% weniger als Männer (DRS 2, 2011, ¶ 5) (vgl. 4.3.1).

Die Frauenforschung beschäftigt sich mit den sozialen Prozessen, die zur Entstehung und Aufrechterhaltung einer Gesellschaftsordnung beitragen, in der eine Hierarchie zwischen Männern und Frauen sowie eine generelle Abwertung des Weiblichen besteht. Schon Erving Goffman (1994, S. 139, zit. in Hildegard Mogge-Grotjahn, 2004) stellte fest, dass zur Bewältigung der meisten Aufgaben die körperlichen Unterschiede der Geschlechter wenig Gewicht haben: „Dann aber lautet die interessante Frage: Wie konnten in der modernen Gesellschaft derart irrelevante biologische Unterschiede zwischen den Geschlechtern eine anscheinend ganz enorme soziale Bedeutung gewinnen?“ (S. 88).

Diese Frage kann in der vorliegenden Bachelor-Arbeit nicht ausreichend beantwortet werden. Die vorliegende Arbeit geht den Fragen nach, welche Mechanismen dazu beitragen, die bestehende Geschlechterordnung so zählebig aufrechtzuerhalten, und welche Bedeutung dies für die sozialarbeiterische Beratung hat.

## 1.2 Zielsetzung und Fragestellung

---

### Zielsetzung

Das Hauptziel der vorliegenden Bachelor-Arbeit ist, aufgrund einer Literaturrecherche darzulegen, inwieweit die bestehende Geschlechterordnung durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auf der Makro- und Mesoebene<sup>1</sup> der Gesellschaft sowie durch die Geschlechterstereotype auf der Mikroebene die soziale Ungleichheit der Geschlechter aufrechterhält. Das daraus resultierende geschlechtertypische Bewältigungsverhalten und der genderreflexive sozialarbeiterische Beratungsansatz werden erläutert.

### Fragestellung

1. Welche Relevanz haben die Geschlechterordnung und die Geschlechterstereotype für die Beratung in der Sozialarbeit?

Dazu muss zunächst gefragt werden:

- Wodurch ist die heutige Geschlechterordnung charakterisiert, und welche sozialen Prozesse und Mechanismen tragen zu ihrer Aufrechterhaltung bei?
- Was sind Geschlechterstereotype und in welchem Bezug stehen sie zur Makro- und Mesoebene der Geschlechterordnung?
- Wie sieht die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz aus?

2. Welches sind die wichtigsten Aspekte einer genderreflexiven Beratung?

Dazu muss zunächst gefragt werden:

- Wie wirken sich die Geschlechterordnung und die Geschlechterstereotype auf das Bewältigungsverhalten von Frauen und Männer aus?

---

<sup>1</sup> Die Mikroebene beleuchtet Individuen sowie Kleingruppen und deren Zusammenleben in der Gesellschaft. Die Mesoebene erforscht die Strukturen, Prozesse und Dynamiken grösserer Gruppen wie Institutionen und Organisationen. Die Makroebene untersucht die Strukturen und Prozesse grosser sozialer Einheiten, z.B. Gesellschaften, und umfangreiche soziale Prozesse, z.B. die Globalisierung. (Anm. d. Verf.)

### **1.3 Eingrenzung des Themas**

---

Die Geschlechterordnung betrifft alle Bereiche des öffentlichen und privaten Lebens. In der vorliegenden Arbeit wird auf die geschlechtsspezifische Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit fokussiert, da dieser Aspekt als zentrale strukturelle Ursache für die Aufrechterhaltung der Geschlechterordnung gilt (vgl. 2.4).

Der Begriff Geschlechterordnung bezeichnet daher in der vorliegenden Arbeit die Makro- und Mesoebene der Gesellschaft, um die auf der Mikroebene wirkenden Geschlechterstereotype davon abzugrenzen. Dabei wird von der Geschlechterordnung der westeuropäischen Industriestaaten sowie Nordamerika ausgegangen. In diesen Ländern herrschen ähnliche Normen und Werte und fanden zur gleichen Zeit – für dieses Thema relevante – analoge gesellschaftliche Entwicklungen statt.

Somit werden die Themen Gesundheit, Körper und Sexualität sowie Gewalt gegen Frauen nicht berücksichtigt.

Auch die männliche Perspektive kann in der vorliegenden Arbeit nicht ausreichend berücksichtigt werden, obwohl sie mit einbezogen wird. Die weibliche Perspektive ist stärker gewichtet.

Die Intersektionalitätsforschung untersucht den Zusammenhang von Geschlecht mit anderen Variablen, z.B. Ethnizität oder sozialer Klasse. Im Rahmen der Bachelor-Arbeit kann auch darauf nicht näher eingegangen werden.

Der Begriff Soziale Arbeit umfasst sowohl die Sozialarbeit als auch die Soziokulturelle Animation und die Sozialpädagogik, die verschiedene Aufgabenschwerpunkte aufweisen. Die vorliegende Arbeit bezieht sich hauptsächlich auf die Sozialarbeit.

### **1.4 Berufsrelevanz und Adressatenschaft**

---

#### **Berufsrelevanz**

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist in der Schweiz seit 30 Jahren rechtlich verankert, ihre tatsächliche Umsetzung sieht jedoch anders aus: Frauen und Mädchen werden in vielen Bereichen noch immer diskriminiert. Viele Gründe, weshalb Frauen die Hilfe der Sozialarbeit in Anspruch nehmen, können als Folge dieser Benachteiligung gesehen werden. Laut Berufskodex setzt Sozialarbeit an der Schnittstelle von Individuum und Gesellschaft an, um den sozialen Wandel und die Ermächtigung und Befreiung von Menschen zu fördern, mit dem Ziel, das Wohlbefinden der Individuen zu steigern (Avenir Social, 2010, S. 8). Weiterhin ist unter Art. 5 Abs. 8 folgende Verpflichtung aufgeführt: „Soziale Arbeit (...) beteiligt sich an der Lösung struktureller Probleme, die sich mit der Einbindung von Individuen in soziale Systeme ergeben“ (ibid., S. 6). Soziale Gerechtigkeit ist von grundlegender Bedeutung für die Profession, weshalb die Sozialarbeit zum Thema der sozialen Ungleichheit der Geschlechter an-

gesprachen ist (Avenir Social, 2010, S. 8) (vgl. 2.4). Sozialarbeitende haben zudem eine Verpflichtung zur Zurückweisung von Diskriminierung nach Art. 9 Abs. 4: „Diskriminierung<sup>2</sup>, sei es aufgrund (...) sozialem oder biologischem Geschlecht kann und darf nicht geduldet werden“ (ibid., S. 9).

Margrit Brückner (2008) verweist darauf, dass die Kategorie Geschlecht trotz vieler Veränderungen der letzten Jahrzehnte ein zentrales Analyseelement gesellschaftlicher Verhältnisse ist, und zwar sowohl auf der Subjekt- als auch auf der Strukturebene: Auf der Subjektebene durch die alltägliche Geschlechtszuschreibung (vgl. 2.3.2), auf der Strukturebene durch die männliche Vorherrschaft in ökonomischen, politischen und sozialen Bereichen (vgl. 2.4).

Für die Sozialarbeit bedeutet eine konsequente Einbeziehung der Kategorie Geschlecht, die daraus resultierenden vielfältigen Auswirkungen auf die Gesellschaft zu erfassen, um dann, unter Einbezug sozialarbeiterischer Prinzipien wie Gleichheit, an einer gerechteren Geschlechterordnung mitzuwirken. (S. 214)

### **Adressatenschaft**

Die vorliegende Bachelor-Arbeit soll dafür sensibilisieren, dass das Thema der sozialen Ungleichheit der Geschlechter in unserer Gesellschaft noch immer relevant ist und somit zum Auftrag der Sozialarbeit gehört. Daher richtet sich die Arbeit an alle Professionellen der Sozialarbeit und andere Fachpersonen, die in der Beratung tätig sind. Ebenfalls angesprochen sind Vereine und Institutionen, die gegen die Diskriminierung von Frauen eintreten, Studierende der Sozialarbeit sowie alle am Thema Interessierte.

## **1.5 Aufbau der Arbeit**

---

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in sechs Kapitel. Inhalt und Aufbau richten sich nach der Fragestellung. Jedem Kapitel sind die relevanten Begriffsklärungen vorangestellt.

Im ersten Kapitel erfolgt die Einleitung, die auf das Thema hinführt und das zu bearbeitende Problem detailliert darlegt.

Im zweiten Kapitel wird die heutige Geschlechterordnung erörtert. Für ein grundlegendes Verständnis dazu werden zunächst die sie charakterisierenden, zentralen Aspekte dargelegt. Danach werden die sozialen Prozesse erörtert, die auf dem Arbeitsmarkt und im Privatleben zur Aufrechterhaltung der Geschlechterordnung beitragen.

---

<sup>2</sup> Der Begriff der Diskriminierung wird in Kapitel 2.1 definiert.



Das dritte Kapitel befasst sich mit den in der Sozialpsychologie erforschten Geschlechterstereotypen. Nach der Darstellung von erforderlichem Grundlagenwissen, werden zunächst ihre intrapersonale<sup>3</sup> Entwicklung und ihr Wirken nachvollzogen. In einem weiteren Schritt werden wichtige Einflussvariablen auf geschlechtertypisches Verhalten beschrieben und ihre vielfältigen Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt verdeutlicht.

Im vierten Kapitel werden die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz sowie die sozialpolitische Strategie des Gender Mainstreaming erörtert.

Das fünfte Kapitel skizziert zunächst die Grundsätze der sozialarbeiterischen Beratung unter Einbezug einer Genderperspektive. Danach werden die geschlechtertypischen Bewältigungsmuster dargelegt, um daraus die wichtigsten Aspekte einer genderreflexiven Beratung von Frauen und Männern abzuleiten. Zuletzt werden die beiden häufigsten Problemfelder sowie der gesellschaftspolitische Gesichtspunkt einer genderreflexiven Beratung erläutert.

In diesem Kapitel wird auf die zwei Expertinnen-Gespräche Bezug genommen, die während der Recherchen zur vorliegenden Bachelor-Arbeit erfolgten.

Das sechste Kapitel gibt eine Antwort auf die Hauptfrage nach der Relevanz von Geschlechterordnung und Geschlechterstereotypen für eine genderreflexive sozialarbeiterische Beratung. Das Kapitel legt die Schlussfolgerung aus den vorhergehenden Ausführungen dar und schliesst mit einem Ausblick auf weitere mögliche Fragestellungen.

Der Anhang enthält Gender-Fragen zur Selbstreflexion und für die Gesprächsführung in der Beratung sowie den Frage-Leitfaden zu den Expertinnen-Gesprächen.

---

<sup>3</sup> Der Begriff intrapersonal bedeutet innerpsychisch, während der Begriff interpersonal eine Interaktion zwischen mindestens zwei Personen meint (Anm. d. Verf.).

## 2 Die Geschlechterordnung

---

In diesem Kapitel wird die Frage erörtert, wodurch die heutige Geschlechterordnung charakterisiert ist und welche sozialen Prozesse und Mechanismen zu ihrer Aufrechterhaltung beitragen.

Dazu werden in Kapitel 2.2 und 2.3 zunächst die für das Thema bedeutsamen Theorien zu Geschlecht dargestellt. Darauf aufbauend werden in Kapitel 2.4 und Kapitel 2.5 die verschiedenen Prozesse der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung detailliert erläutert. Dabei wird hauptsächlich auf die sozialwissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung Bezug genommen.

### 2.1 Begriffsklärung

---

#### **Diskriminierung**

Maria do Mar Castro Varela (2011) definiert den Begriff Diskriminierung als Benachteiligung. Es gibt drei Formen: Die alltägliche, die strukturelle und die institutionelle Diskriminierung. Alltägliche Diskriminierung findet ihren Ausdruck beispielsweise im Sexismus, d.h. in Vorurteilen gegenüber Frauen. Strukturell diskriminiert sind soziale Gruppen in der Gesellschaft (z.B. Homosexuelle in einer heteronormativen Gesellschaft). Institutionelle Diskriminierung findet in gesellschaftlichen Institutionen statt, wie dem Bildungssektor oder Arbeitsmarkt. (S. 91-92)

#### **Frauen- und Geschlechterforschung**

Nach Andrea D. Bührmann, Angelika Diezinger und Sigrid Metz-Göckel (2007) befasst sich die sozialwissenschaftliche Frauenforschung mit der Lage von Frauen in Gegenwart und Vergangenheit. Sie geht davon aus, dass geschlechtsspezifische Eigenheiten und Unterschiede nicht unabhängig von der Gesellschaft, in der wir uns bewegen, existieren. Daher untersucht die Frauenforschung strukturelle und soziale Aspekte der Arbeits- und Machtverteilung zwischen den Geschlechtern. (S. 7-8)

Frauenforschung wird seit kurzem zur Geschlechterforschung, indem sie sich „ (...) vergleichend, kritisch und analytisch auf Männer bezieht und das Geschlechterverhältnis sowie die Geschlechterbeziehungen im Kontext der gesellschaftlich-historischen Rahmenbedingungen zum Gegenstand ihrer Untersuchungen macht (...)“ (Metz-Göckel, 1993, S. 410, zit. in Bührmann et al., 2007, S. 8).

#### **Geschlechterordnung**

Nach Karl Lenz und Marina Adler (2010) bezeichnet der Begriff sowohl die Makro- als auch Mikroebene. Geschlechterordnung benennt demnach ein System gesellschaftlicher Schichtung, in dem die darin verteilten Aufgaben mit der Geschlechtszugehörigkeit verknüpft sind, welche unterschiedlich bewertet werden und somit Einfluss auf die Lebenschancen haben. In den meisten Gesellschaften ist eine asymmetrische Geschlechterordnung zu finden, die als patriarchal oder sexistisch bezeichnet wird, da vor allem Männer die Machtpositionen besetzen, und männliche Eigenschaften höher

bewertet und belohnt sind als weibliche. Daraus resultiert eine ungleiche Verteilung von materiellen, politischen und symbolisch-kulturellen Ressourcen zwischen den Geschlechtern. (S. 26)

### **Soziale Ungleichheit**

Nach Eva Cyba (2010) besteht soziale Ungleichheit in der „dauerhaften, sozial erzeugten Einschränkung des Zugangs sozialer Gruppen zu sozial verfügbaren und erstrebenswerten sozialen Gütern“, wozu auch die Kompetenz und Möglichkeit gehören, die eigenen Lebensziele zu definieren und zu realisieren (S. 36). Mogge-Grotjahn (2004) fügt an, dass nur dann von sozialer Ungleichheit gesprochen wird, wenn der unterschiedliche Zugang zu materiellen wie immateriellen Gütern nicht durch individuelle Besonderheiten, sondern durch die Struktur der Gesellschaft entsteht (S. 104).

Im Folgenden werden das alltägliche und das wissenschaftliche Wissen zu Geschlecht erläutert.

## **2.2 Wissen über Geschlecht**

---

Die Mitglieder unserer Gesellschaft teilen ein Alltagswissen über Geschlecht, das den Unterschieden zwischen den Geschlechtern eine biologische Grundlage zuweist. Diese Ansicht unterscheidet sich erheblich vom wissenschaftlichen Wissen, das zwischen einem biologischen und einem sozialen Geschlecht unterscheidet. Dabei wird der biologischen Komponente eine minimale Bedeutung in der Geschlechterdifferenzierung gegeben. Dies wird nachfolgend erläutert.

### **2.2.1 Das Naturmodell der Geschlechter als Alltagswissen**

Nach Andrea Moser (2010) beinhaltet das Alltagswissen über Geschlecht folgende Annahmen:

- Es gibt zwei biologisch begründete Geschlechter.
- Die beiden Geschlechter schliessen sich gegenseitig aus.
- Die Geschlechtszugehörigkeit ist von Geburt an bestimmt und
- bleibt ein Leben lang unverändert. (S. 45) (vgl. 2.3.2)

Lenz und Adler (2010) erläutern, dass in unserem Alltagswissen die Unterschiedlichkeit beider Geschlechter nicht nur in Bezug auf körperliche Merkmale gilt. Die polaren Gegensätze sind auch auf das Denken, Fühlen und Handeln ausgeweitet. Diese naturalistische bzw. biologistische<sup>4</sup> Auffassung beinhaltet die These, dass Frauen und Männer mit unterschiedlichen biologischen Voraussetzungen geboren werden, die unterschiedliches Verhalten auslösen und somit die Persönlichkeitseigenschaften

---

<sup>4</sup> Die Unsichtbarmachung der alltäglichen Konstruktion von Geschlechtszugehörigkeit (vgl. 2.3.1) und dessen Verlagerung in die Natur wird als Naturalisierung oder Biologismus bezeichnet (Moser, 2010, S. 46).

im Wesentlichen bestimmen (vgl. 3.3.2). Die Differenzen zwischen den Geschlechtern gelten als unveränderbar, weil biologisch fundiert. (S. 16-20)

Angelika Wetterer (2008) charakterisiert unser Alltagswissen über Geschlecht als ein unzusammenhängendes, plurales Erfahrungswissen, das sinnvolles Alltagshandeln ermöglicht. Es wird damit für die jeweilige Situation ein angemessenes Handeln und hohe Handlungssicherheit erreicht, indem dem Muster der Zweigeschlechtlichkeit gefolgt wird (vgl. 2.3.2). Alltagsweltliches Geschlechterwissen ist schwierig zu erkennen und zu analysieren, weil es offenkundig und einleuchtend erscheint. Es sind Handlungsrouninen, die aufgrund ihrer Alltagstauglichkeit nicht reflektiert werden müssen. Daher kann es auch als vorreflexives Wissen bezeichnet werden. (S. 39-60) (vgl. 2.5.3) Wie populär das alltägliche Wissen über Geschlecht ist, zeigen Buch-Bestseller, die Männer als vom Mars und Frauen als von der Venus beschreiben und grundlegende Wesensunterschiede der Geschlechter aufzeigen wollen<sup>5</sup>. Allerdings, so Lenz und Adler (2010), bleiben diese Thesen einen eindeutigen Beweis für eine genetische Fixierung schuldig (S. 18).

Im Gegensatz dazu steht das wissenschaftliche Geschlechterwissen, das aus einer Vielzahl unterschiedlicher Theorien besteht. Die für die vorliegende Arbeit relevanten Thesen werden nachfolgend wiedergegeben.

### **2.2.2 Das sex-gender-Modell: Beginn des wissenschaftlichen Wissens über Geschlecht**

Lenz und Adler (2010) stellen dar, dass das sex-gender-Modell ein erster Versuch war, das Naturmodell der Geschlechter zu überwinden, indem zwischen einem biologischen (sex) und einem sozial-kulturellen Geschlecht (gender) unterschieden wird. Diese Differenzierung entstand aus der Frauenbewegung nach 1968. Für die beiden unterschiedlichen Aspekte von Geschlecht gibt es im Deutschen keine sprachliche Unterscheidung, weshalb sich die englischen Begriffe durchgesetzt haben. (S. 48) Wie Mogge-Grotjahn (2004) erläutert „beruht Geschlecht zwar auf biologischen Merkmalen, ist aber nicht nur eine biologische Kategorie. Das biologische Geschlecht wird immer kulturell überformt und sozial gedeutet (...)“ (S. 8). Der Begriff sex bezieht sich somit auf die Ebene von Anatomie, Genetik, Hormonen und Physiologie. Der Begriff gender umfasst die psychologischen, sozialen und kulturellen Dimensionen des Geschlechts: Soziale Rollen und Beziehungen sowie Verhalten, Werte, Charaktereigenschaften, die aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit zugeschrieben werden. (Bundesamt für Gesundheit [BAG], 2004, S. 1)

---

<sup>5</sup> Vgl. John Gray (2002). *Männer sind anders. Frauen auch*. München: Goldmann.

Birgit Riegraf (2010) führt an, dass die konzeptionelle Unterscheidung von sex und gender eine Weichenstellung in der Geschlechterforschung darstellte. Geschlecht sowie die damit zusammenhängende, unterschiedliche gesellschaftliche Positionierung von Männern und Frauen sollte nicht mehr aufgrund biologischer Gegebenheiten begründet werden. Damit wurde den kulturellen Zuschreibungen von weiblichen Aufgaben aufgrund des *natürlichen weiblichen Wesens* erstmals der Boden entzogen. (S. 61) Oder, wie Paula-Irene Villa (2004), darlegt: „Es ging darum, die Diskriminierung, Unterdrückung und Abwertung von Frauen als historisch gewordene soziale Strukturen anstatt natürlich begründete Differenz zu erkennen, um sie auch verändern zu können“ (S. 148).

Lenz und Adler (2010) resümieren, dass mittlerweile in der Geschlechterforschung die Unterscheidung von sex und gender, und somit eine Polarisierung von Natur und Kultur, nur noch zurückhaltend propagiert wird. Es werden wechselseitige Entstehungsprozesse angenommen, und so auch die Grenzziehung zwischen einem biologischem und einem sozialem Geschlecht als kultureller Effekt verstanden. (S. 48) Denn beim sex-gender-Modell, so Regine Gildemeister (2010), wurde implizit von einem natürlichen Unterschied ausgegangen, und somit die kulturellen Ausprägungen von gender nur als gesellschaftlicher Reflex auf die Natur angesehen (S. 137). Es blieb also die Grundannahme erhalten, dass es neben der kulturellen Prägung immer eine unterschiedliche Natur der Geschlechter gibt.

Entscheidend war, dass in Folge des sex-gender-Modells die bis dahin geltende Ungleichheit der Geschlechter nicht weiter als Folge körperlicher Differenzen sondern als Zuschreibungsprozess gesehen wurde. Dies bedeutete, dass Geschlecht zum ersten Mal nicht als Merkmal gesehen wurde, das ein Mensch hat, sondern etwas, das ein Mensch tut. Daran schloss sich die Frage an, wie die Prozesse der Geschlechterherstellung aussehen, die Menschen in täglichen Interaktionen hervorbringen.

### **2.3 Geschlecht als soziale Konstruktion**

---

Die Antwort darauf gibt die Theorie des doing-gender<sup>6</sup>, die Geschlecht als Mittel zur Herstellung der Geschlechterpolarität sieht. Auch die Thesen vom kulturellen System der Zweigeschlechtlichkeit und der Heteronormativität zeigen, wie unsere Gesellschaft die Geschlechterunterschiede durch soziale Übereinkunft erzeugt.

#### **2.3.1 Doing-gender**

Gildemeister (2010) legt dar, dass das doing-gender-Konzept auf den Transsexuellen-Studien von Harold Garfinkel, 1967, basiert und von Candace West und Don H. Zimmermann 1987 in Abgrenzung

---

<sup>6</sup> Die von Stefan Hirschauer formulierte Theorie des undoing-gender kann in der vorliegenden Bachelor-Arbeit nicht thematisiert werden.

zum sex-gender-Modell entwickelt wurde. Das doing-gender-Konzept bedeutet daher den Gegensatz zum sex-gender-Modell. Geschlecht ist demnach nicht durch bestimmte Merkmale und Eigenschaften zu bestimmen, sondern ist das Produkt komplexer sozialer Prozesse. Es ist ein soziokulturelles Phänomen, das die biologische Fundierung einbezieht. Jedoch hat gender im Vergleich zu sex in diesem Modell ein Übergewicht. (S. 137-138)

Wetterer (2008) merkt an, dass sich am Beispiel von Transsexuellen nachvollziehen lässt, wie sehr unser alltägliches Geschlechterhandeln weniger im Kopf sondern vielmehr im Körper verankert – und uns deshalb auch so wenig bewusst – ist. Denn Transsexuelle müssen sich die Geschlechtsdarstellung in einem mühsamen Training aneignen. (S. 27)

### *Der Konstruktionsprozess des doing-gender*

Lenz und Adler (2010) sprechen beim doing-gender von „einzelnen Handlungsakten“, in denen geschlechterdifferente Muster praktiziert werden. Dies findet sowohl in festen Beziehungsgefügen als auch in spontanen Begegnungen und in unterschiedlichen sozialen Situationen statt. Es ist nicht an die Anwesenheit einer Person gebunden. (S. 23) Mogge-Grotjahn (2004) stellt dar, dass doing-gender den aktiven Anteil eines Menschen an der Konstruktion der Realität betont, auch wenn diese Prozesse meist unbewusst verlaufen: Die Geschlechtszugehörigkeit steuert die wechselseitige Wahrnehmung und das Verhalten jedes Individuums. Unsere Selbstwahrnehmung und Selbstdarstellung sowie die Interaktion und Kommunikation mit anderen wird in hohem Mass davon beeinflusst. So wird ein und dieselbe Art, sich zu bewegen, zu sprechen und sich zu verhalten, unterschiedlich bewertet, je nachdem ob dies einer Frau oder einem Mann zugeordnet wird. (S. 9) (vgl. 3.4)

Gildemeister (2010) erläutert, dass mit dem doing-gender-Modell die Natur als kulturell gedeutet in die soziale Konstruktion von Geschlecht hineingeholt wird. Denn jede Interaktion beruht auf vorgängigen Typisierungen und Klassifikationen, was wiederum auf die ihnen zugrundeliegende institutionelle Ordnung verweist: Wenn wir in Interaktionen klassifizieren (z.B. weiblich/männlich, alt/jung, arm/reich), so aktualisieren wir damit institutionelles Wissen und damit verbundene Verhaltenserwartungen. Gleichzeitig bildet dieses Wissen die Basis für die Kategorisierungen. (S. 138)

### *Die institutionelle Reflexivität von Geschlecht*

Diesen wechselseitigen Prozess nannte Goffman *institutionelle Reflexivität* (Helga Kotthoff, 1994, S. 162, zit. in Gildemeister, 2010): Geschlecht ist in sozialen Abläufen so institutionalisiert, „dass es genau die Merkmale des Männlichen und Weiblichen entwickelt, welche angeblich die differente Institutionalisierung begründen“ (S. 138). Wetterer (2003) nennt als Beispiel die Regeln der Paarbildung: Bei der Mehrheit der Paare ist der Mann grösser als die Frau, was es so aussehen lässt, als wäre jeder Mann grösser und körperlich stärker als jede Frau. Was dabei verborgen bleibt ist, dass die Akteure

massgeblich daran beteiligt sind und dadurch den Geschlechterunterschied immer wieder neu reproduzieren. (S. 293)

Moser (2010) fügt an, dass sich Individuen dem oft unbewussten doing-gender gar nicht entziehen können, denn jede Aussage, Geste oder Handlung wird als Verweis auf die Geschlechtszugehörigkeit wahrgenommen. So wird eine Person schon vor einer beobachtbaren Interaktion einem Geschlecht zugeordnet, d.h. klassifiziert. Erst danach schliessen sich geschlechtstypische Verhaltenserwartungen an (vgl. 3.3.1). Studien zeigen, dass Personen andere dahingehend überprüfen, wie angemessen sie sich in Bezug auf ihre Geschlechtsrolle verhalten. Grenzüberschreitungen und Irritationen sind in diesem Zusammenhang soweit toleriert als sie die eindeutige Geschlechtszugehörigkeit nicht in Frage stellen. (S. 46-47)

#### *Kritik am doing-gender-Konzept*

Gildemeister (2010) legt dar, dass die Frage *can we ever not do gender?* von West und Zimmermann mit einem Nein beantwortet wurde, denn ihrer Ansicht nach ist Geschlecht omnirelevant und tief in unserer Wahrnehmung, unserem Denken und Handeln verankert sowie durch institutionelle Strukturen wie Arbeitsteilung und Paarbildung abgestützt. Diese These wird inzwischen von verschiedenen Seiten in Frage gestellt. Allen Kritiken gemeinsam ist die grundlegende Frage, inwieweit ein kategorisches Nein die Geschlechterdifferenzen betont und sie damit zementiert, sodass eine Veränderung der Geschlechterpolaritäten schwierig bis unmöglich wird. (S. 143-144)

Lenz und Adler (2010) resümieren, dass das doing-gender-Konzept einen grossen Optimismus hinsichtlich einer schnellen Veränderung der Geschlechterungleichheiten weckte: Wenn alles konstruiert ist, ist auch alles veränderbar. Doch warum sollen kulturelle Formen, die über viele Generationen entstanden sind, so viel leichter gestaltbar sein als die Natur. Und vor allem stellt sich die (rhetorische) Frage: Ist es nicht gerade die Kultur, die uns die immer wiederkehrende Reproduktion der Geschlechterpolarität diktiert? (S. 62) (vgl. 3.3.3)

Nachfolgend zeigen die Thesen zum kulturellen System der Zweigeschlechtlichkeit und zur Heteronormativität, wie die gesellschaftlichen Vorstellungen über die Geschlechterpolarität durch soziale Übereinkunft geprägt sind.

### **2.3.2 Das kulturelle System der Zweigeschlechtlichkeit**

Geschlecht ist „hochgradig identitätsrelevant“ (Hartmann Tyrell, 1986, S. 453, zit. in Lenz & Adler, 2010) und neben Alter und Ethnizität eine der zentralen Kategorien des menschlichen Zusammenlebens (S. 15). Die Geschlechtszuordnung erfolgt bei der Geburt: Es wird zuerst gefragt, ob es ein Mädchen oder ein Junge ist. Die zweigeschlechtliche Einteilung erscheint daher völlig natürlich. Ursula

Athenstaedt und Dorothee Alfermann (2011) sehen den Grund darin, dass Geschlecht nach gängiger Annahme leicht visuell erkennbar und für die Partnersuche von hoher Bedeutung ist. Geschlecht ist in unserem Alltagswissen tief verankert. Wir wissen scheinbar alle, was damit gemeint ist. (S. 11-15) (vgl. 2.2.1)

Mogge-Grotjahn (2004) verweist auf Carole Hagemann-White, die 1984 den Begriff *kulturelles System der Zweigeschlechtlichkeit* prägte. Denn eine nicht eindeutige Geschlechtszugehörigkeit stellt in unserer Gesellschaft ein erhebliches psychisches und vor allem soziales Problem dar. Dies impliziert, dass die Geschlechtszugehörigkeit anhand der Genitalien erkennbar und unveränderbar ist sowie von Geburt an zweifelsfrei feststeht. (S. 8) (vgl. 2.2.1)

Das kulturelle System der Zweigeschlechtlichkeit wird vom Konstrukt der Heteronormativität gestützt.

### *Heteronormativität*

Nina Degele (2008) definiert Heteronormativität als eine Weltsicht, die Heterosexualität als soziale Norm postuliert. In diesem binären Geschlechtssystem wird das biologische Geschlecht mit der sexuellen Orientierung, der Heterosexualität, gleichgesetzt. Dabei bezieht sich Heteronormativität nicht nur auf den Körper, sondern auch auf gesellschaftliche (Denk-)Strukturen und Institutionen. Ein Beispiel ist der besondere Schutz der heterosexuellen Ehe und Familie in der Rechtsprechung<sup>7</sup>. (S. 88-89)

Lenz und Adler (2010) bemerken, dass es in anderen Gesellschaften ein drittes Geschlecht gibt. Zwar dominieren auch dort das eindeutig weibliche und männliche Geschlecht, doch es gibt Übergänge zwischen den Geschlechtern und sozial akzeptierte Wege, ein drittes Geschlecht zu leben oder das Geschlecht zu wechseln. So ist z.B. in manchen nordamerikanischen Indianerstämmen die Sozialfigur der Berdache Frauen wie Männern dauerhaft oder temporär offen. Es steht weniger die Erotik als vielmehr die gesellschaftliche Position im Vordergrund: Berdache gelten als mit aussergewöhnlichen rituellen Kräften begabt. (S. 74-78)

Auch Transgender-Personen wehren sich gegen die ausschliesslich zweigeschlechtliche Auffassung. Denn die eindeutige Zuordnung zu einem biologischen Geschlecht ist teilweise nicht so einfach wie allgemein angenommen wird<sup>8</sup>. Dieses Thema kann in der vorliegenden Arbeit nicht näher erörtert werden.

---

<sup>7</sup> Inzwischen gibt es Tendenzen, auch andere sexuelle Orientierungen zu institutionalisieren, in der Schweiz z.B. durch die eingetragene Partnerschaft (Anm. d. Verf.).

<sup>8</sup> Ein Beispiel. Gefunden am 05. Juli 2012 unter [http://www.beobachter.ch/leben-gesundheit/krankheiten-von-a-z/artikel/augenzeugin-stella-brunner\\_ich-wollte-endlich-ich-sein/](http://www.beobachter.ch/leben-gesundheit/krankheiten-von-a-z/artikel/augenzeugin-stella-brunner_ich-wollte-endlich-ich-sein/)



Wetterer (2010) erläutert, dass die zweigeschlechtliche Auffassung auch in unserer Gesellschaft noch nicht lange existiert. So herrschte bis in das 18. Jahrhundert ein aus der Antike stammendes medizinisches Ein-Geschlechter-Modell vor, das Mann und Frau als zwei Ausprägungen desselben Geschlechtes ansah. Die Genitalien der Frau wurden als minderwertige, nach innen gewendete Version derjenigen des Mannes betrachtet. Zwar war auch damit eine Abwertung des Weiblichen verbunden, doch der Unterschied war graduell, nicht qualitativ anders. (S. 127-130)

Demnach findet die Deutung und Definition von Geschlecht innerhalb sozialer Kontexte statt. Diese sind geprägt von den Vorstellungen der Gesellschaft und des jeweiligen Zeitalters.

Mit der Geschlechterdualität eng verbunden ist das Verständnis von Geschlecht als Strukturkategorie.

## **2.4 Geschlecht als Strukturkategorie**

---

Die These von Geschlecht als Strukturkategorie zeigt, dass Geschlecht als Analysekriterium für soziale Ungleichheit relevant ist. Dies wird besonders an der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung deutlich.

### **2.4.1 Geschlecht als Ursache für soziale Ungleichheit**

Nach Gudrun Ehlert (2012) bezieht sich der Begriff Strukturkategorie auf die Gesellschaft als ein soziales Gefüge, das nach bestimmten Organisationsprinzipien funktioniert. Dabei werden soziale Gruppen und deren Beziehungen untersucht. (S. 14) Bührmann et al. (2007) legen dar, dass Geschlecht deshalb als Strukturkategorie gilt, weil es eine Ursache sozialer Ungleichheit ist, die sich nicht auf andere Ursachen, z.B. Ethnizität, zurückführen lässt. Daraus folgt, dass sich damit Aussagen über den Aufbau einer Gesellschaft treffen lassen. (S. 15)

Wie Moser (2010) erläutert, zeigt sich die strukturierende Wirkung von Geschlecht insofern, als sich die polare Unterscheidung durch das gesamte Gesellschaftssystem zieht: Die gesamte gesellschaftliche Ordnung und Organisation beruht auf der Geschlechterdifferenz. Problematisch ist diese Differenzierung, weil damit gleichzeitig eine Hierarchisierung verbunden ist. (S. 33) Nach Gudrun-Axeli Knapp (1987, S. 292, zit. in Lenz & Adler, 2010) funktioniert Geschlecht daher als *sozialer Platzanweiser* in der Gesellschaft. Denn Geschlecht strukturiert die ungleiche Verteilung von Status und Lebenschancen und durchzieht dabei das gesamte gesellschaftliche, soziale und politische Ordnungsgefüge. (S. 20) Auch Mogge-Grotjahn (2004) betont, dass Geschlecht als Strukturkategorie in die Analyse der Gesellschaft einbezogen werden muss, und zwar in den Bereichen

- der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern
- der Verteilung von Macht
- dem Zugang zu Bildung, Geld und Arbeit

- der Zuweisung von Rechten und Pflichten
- der symbolischen Ordnung, d.h. den gesellschaftlichen Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit<sup>9</sup>. (S. 83-84)

In diesem Zusammenhang wird auch der Begriff der weiblichen und männlichen Genus-Gruppe verwendet, um auszudrücken, dass für beide Geschlechter strukturell ungleiche materielle und soziale Bedingungen existieren. Die Genus-Gruppen weisen trotz aller individuellen Unterschiede allein durch ihre Geschlechtszugehörigkeit so viele Gemeinsamkeiten auf, dass sie als gesellschaftliche Gruppe definiert werden können. (Mogge-Grotjahn, 2004, S. 83-84)

### 2.4.2 Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung als Ursache für soziale Ungleichheit

Gildemeister (2010) legt dar, dass die in unserer Gesellschaft herrschende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung eng mit der unterschiedlichen Wertung von Frauen und Männern zusammenhängt und eine Benachteiligung von Frauen zur Folge hat. Es wird von geschlechterkonstituierender Arbeitsteilung gesprochen, um zu verdeutlichen, dass „die Arbeitsteilung eine der wichtigsten und grundlegendsten Ressourcen in der Herstellung von zwei Geschlechtern ist und nicht umgekehrt“. (S. 142) (vgl. 2.5.1) Das Bundesamt für Statistik [BFS] (2010) äussert sich dazu folgendermassen: „Der Arbeitsmarkt ist (...) – neben der Familie, dem Ausbildungssystem und dem Sozialstaat – eine zentrale Instanz für die Verteilung sozialer Privilegien<sup>10</sup> und Benachteiligungen. Die (...) statistischen Auswertungen belegen jedoch klar, dass Frauen auch heute noch schlechter ins Erwerbsleben integriert sind als die Männer“ (§1) (vgl. 4.3).

Die institutionelle Reflexivität von Geschlecht spielt auch bei der Arbeitsteilung eine wichtige Rolle (vgl. 2.3.1). Gildemeister und Robert Günther (2011) heben hervor, dass Geschlecht in die institutionellen Strukturen des Arbeitsmarktes mit den typischen Frauen- und Männerberufen oder in der Familie mit der allgemein üblich praktizierten Rollenteilung reflexiv eingebunden ist (vgl. 2.5.1/2.5.2). Die Unterschiede sind daher nicht unabhängig voneinander zu denken, sondern relational: Die Geschlechter bedingen einander gegenseitig. (S. 95-97) (vgl. 3.3.2) Individuen werden demnach in geschlechtsspezifisch vorhandene Strukturen hineingeboren und damit konfrontiert (vgl. 2.3.2/3.3.1)

Wie Moser (2010) aufzeigt, wird inzwischen diskutiert, ob Geschlecht als Strukturkategorie noch bedeutsam ist, da sich das Bildungsniveau zwischen den Geschlechtern angeglichen hat und auch

---

<sup>9</sup> Diese werden z.B. in den Geschlechterstereotypen verkörpert (vgl. 3.3).

<sup>10</sup> Privilegien sind das Gegenteil von Diskriminierung. Nach Peggy McIntosh (2005, S. 300, zit. in Lenz und Adler, 2010) bestehen sie aus unverdienten Vorteilen und sind für den Träger unsichtbar, weil gewohnt. Diese Unbewusstheit von Privilegien spielt eine grosse Rolle. Denn obwohl Männer die Diskriminierung von Frauen oft zugeben, gestehen sie meist nicht ein, dass sie wegen ihres Geschlechtes unverdiente Vorteile geniessen und von der Benachteiligung von Frauen profitieren. (S. 27)

Männer immer mehr von Ausschlüssen betroffen sind (S. 33). Andere Positionen sehen hinter einem vermeintlichen Bedeutungsverlust von Geschlecht eine rhetorische Modernisierung, die nach aussen eine Gleichheitsnorm postuliert, an den tatsächlichen Ungleichheiten jedoch nichts ändert (vgl. 2.5.3).

Im folgenden Kapitel werden die sozialen Prozesse der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung dargestellt, durch die eine Hierarchisierung der Geschlechter erhalten bleibt.

## **2.5 Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung**

---

Die Geschlechterhierarchisierung zeigt sich auf dem Arbeitsmarkt in der geschlechtstypischen Berufswahl, der Trennung in geschlechtstypische Berufe sowie in den unterschiedlichen beruflichen Karrierechancen der Geschlechter, und setzt sich in der privaten Arbeitsteilung fort. Diese Differenzierungsprozesse werden jedoch durch den öffentlichen wie privaten Diskurs verschleiert.

### **2.5.1 Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt**

Riegraf (2010) verweist auf Karin Hausen, die 1976 aufzeigte, dass sich unsere heutige Arbeitsteilung mit der aufkommenden Industrialisierung herausbildete. Daraus ergab sich zwangsläufig eine strikte Aufspaltung in Produktions- und Reproduktionssphäre. Die neue Trennung von ausserhäuslicher, bezahlter Erwerbsarbeit und innerhäuslicher, unbezahlter Hausarbeit teilte die Lebensbereiche der Geschlechter in weibliche und männliche Domänen auf. Legitimiert wurde dies mit der biologischen Bestimmung der Frau, für Haus und Kinder zu sorgen. (S. 63)

Diese rigide Arbeitsteilung und ihre gesellschaftliche Akzeptanz hielt sich bis Anfang der 1970er Jahre. Erst mit der zweiten Frauenbewegung ab 1968 galt für Frauen die Erwerbsarbeit als Weg zu einem selbstbestimmten Leben in finanzieller Unabhängigkeit. Im Zuge dieser sozialen Bewegung bildete sich die Frauenforschung als eigenständiges Wissenschaftsgebiet heraus, die der bis dahin ausschliesslich männlichen eine spezifisch weibliche Perspektive entgegensetzte.

Mogge-Grotjahn (2004) sieht innerhalb dieses Forschungsgebietes vor allem folgende Schwerpunkte:

- Beteiligung und Ausschluss von Frauen in Bereichen der bezahlten Arbeit, in Form von geschlechtsspezifischer Berufswahl und geschlechtsspezifischer Segregation auf dem Arbeitsmarkt.
- Die Hausarbeit als eigenständiger Bereich und als Voraussetzung von Erwerbsarbeit.
- Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im privaten Bereich. (S. 73)

Die genannten Aspekte werden in diesem sowie im folgenden Kapitel detailliert erläutert.

### *Die geschlechtsspezifische Berufswahl*

Wetterer (2003) legt dar, dass sich junge Frauen heutzutage den Männern gegenüber gleichberechtigt fühlen, und es bis zum Eintritt in das Berufsleben strukturell gesehen auch sind. Allerdings belegen Studien zwei Retraditionalisierungs-Schwellen im weiblichen Lebenslauf, die mit der Idee der Gleichheit der Geschlechter nicht übereinstimmen:

- Der Übergang von der Bildungs- in die Berufsausbildung.
- Die Familiengründung. (S. 305) (vgl. 2.5.2)

Wetterer (2003) merkt an, dass bei der geschlechtsspezifischen Berufswahl von jungen Menschen oft nicht thematisiert wird, wie die Geschlechter noch immer dazu sozialisiert werden, sich geschlechtstypische Berufe zu suchen. Stattdessen wird eher betont, dass die Entscheidung eine bewusst getroffene Wahl war. Dadurch wird die Berufswahl als eine Entscheidung dargestellt, die nach – natürlich gegebenen geschlechterdifferenten – Interessen gefällt wird. Hierbei gilt implizit, dass sich Frauen eben weniger für eine berufliche Karriere interessieren.

Es werden also nicht strukturelle Ungleichheiten thematisiert – wie der vorstrukturierte Arbeitsmarkt, der eine Wahl massgeblich mitbeeinflusst –, sondern es wird die individuelle Entscheidung in den Vordergrund gestellt. Damit sind Frauen in der eigenen Verantwortung, wenn sie sich für einen weniger gut bezahlten Beruf entschieden haben. (S. 311-312) (vgl. 2.5.3)

### *Die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt*

Lenz und Adler (2010) stellen fest, dass trotz eines inzwischen ausgeglichenen Bildungsniveaus die Genus-Gruppen sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Berufsfelder verteilt sind. Die horizontale Segregation bezeichnet die Aufteilung der Geschlechter in verschiedene Tätigkeitsbereiche. Mit vertikaler Segregation ist gemeint, dass eine Genus-Gruppe ungleich in einer Berufshierarchie anzutreffen ist: So haben es Frauen schwerer, beruflich aufzusteigen und werden für ihre Arbeit schlechter bezahlt. (S. 202-204) (vgl. 4.3.1)

Die Geschlechtersegregation findet sich in allen Gesellschaften, allerdings variieren die Zuschreibungen, welche Berufe als männlich und weiblich gelten. So zählt z.B. in osteuropäischen Ländern die Medizin zur Sorgearbeit und ist daher ein Frauenberuf. Im Westen dagegen wird der medizinische Beruf mit einer hohen technologischen Qualifikation gleichgesetzt und gilt daher als Männerberuf. Es kommt auch vor, dass ein Beruf das Geschlecht wechselt. Es ist inzwischen jedoch bekannt, dass ein Beruf an Prestige verliert, wenn er sich zu einem Frauenberuf entwickelt. Andererseits gewinnt ein Bereich an Ansehen, wenn in ihm immer mehr Männer arbeiten, was jedoch selten passiert. Ein weitreichender Konsens besteht in den Sozialwissenschaften inzwischen darin, dass die geschlechtsspezifische berufliche Segregation eine der Hauptursachen der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern darstellt. (ibid.)

Es kann festgehalten werden, dass die geschlechtsgebundene Zuordnung von Tätigkeiten eine Folge der sozialen Konstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit und somit des dominanten kulturellen Systems der Zweigeschlechtlichkeit ist (vgl. 2.3.2).

Wie die Prozesse der sozialen Schliessung im Detail funktionieren, wird nachfolgend erläutert.

### *Der Arbeitsmarkt als Feld sozialer Schliessung und Konstruktion von Differenz*

Wetterer (2007) legt dar, dass die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes trotz fortlaufenden gesellschaftlichen Veränderungen ein stabiles Klassifikationsmuster darstellt. Dabei gibt es keinen inhaltlichen Zusammenhang, der die Aufteilung in geschlechtstypische Berufe rechtfertigt. Es haben sich jedoch zwei Grundprinzipien herauskristallisiert:

- Frauenberufe gelten als vergleichsweise geringer qualifiziert.
- Der Status von Frauenberufen ist deutlich niedriger als derjenige vergleichbarer Männerberufe.

Es wurde schon dargelegt, dass daraus eine geringere Bezahlung und schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen folgen. Dies wird vor allem bei den schon erwähnten Status- und Lohnverschiebungen im Fall des Geschlechtswechsels eines Berufes deutlich. (S. 71-76) Kerstin Jacob (2004) stellt als Beispiel den Wandel von der Putzfrau zum Gebäudereiniger vor. Durch einen erhöhten Bedarf der Industrie erfuhr diese Dienstleistung eine Technisierung und wurde dadurch für Männer interessant. Als Folge erhöhte sich der Lohnspiegel. Der Prestigezuwachs ist zusätzlich am Namenswechsel erkennbar. (S. 62)

Auf der diskursiven Ebene, so Wetterer (2007), werden laufend Prozesse der Konstruktion von Geschlechterdifferenz initiiert, die eine Segregation des Arbeitsmarktes begründen und legitimieren. Abgestützt wird die Vergeschlechtlichung von Berufen, indem beständig Analogien zwischen bestimmten Aspekten einer Tätigkeit und bestimmten Aspekten eines Geschlechtscharakters gebildet werden. Diese Analogiebildung ist hoch selektiv, geschlechterstereotypisierend und bildet keineswegs immer alle Bestandteile einer Tätigkeit ab. Besonders ersichtlich wird dies bei Geschlechtswechseln von Berufen, wenn andere Teil-Aspekte von Tätigkeiten als vorher betont werden. Die diskutierten Berufscharakteristika sind demnach austauschbar, da es allein auf den Vorgang des Unterscheidens, der Klassifikation, ankommt. Im Alltagswissen scheinen die Zuordnungen umso plausibler und damit akzeptierter zu sein, je öfter sie schon gehört wurden und je bekannter sie dadurch sind. (S. 71-76)

### *Frauen und Männer in geschlechtsatypischen Berufen*

Die Entscheidung für einen geschlechtsatypischen Beruf<sup>11</sup> hat unterschiedliche Konsequenzen für Frauen und Männer. Lenz und Adler (2010) legen dar, dass in einem gegengeschlechtlichen Beruf das

---

<sup>11</sup> Von geschlechtsatypischen Berufen wird dann gesprochen, wenn nur maximal 30% des eigenen Geschlechts vertreten ist. Gefunden am 03. Mai 2012, unter <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00507/00589/index.html?lang=de>, S. 53

Geschlecht zu einem Master-Status wird, da Geschlecht alle anderen berufsrelevanten Kategorien, z.B. Fachkompetenzen, überdeckt (S. 208). Geschlechterstereotype Erwartungen werden demnach vor allem dann bewusst, wenn die Zugehörigkeit zur eigenen Geschlechtsgruppe auffällt, z.B. wenn wenige Frauen in einer Männergruppe sind oder umgekehrt (Athenstaedt & Alfermann, 2011, S. 50). Nach Lenz und Adler (2010) spielen in diesem Zusammenhang zum einen formal-strukturelle Hindernisse wie Arbeitszeitnormen, zum anderen symbolische Grenzziehungen wie der Ausschluss aus informellen Netzwerken, eine Rolle. Da formelle Grenzen immer mehr wegfallen und eine offensichtliche Geschlechterdiskriminierung wenig toleriert ist, kommt der symbolischen Grenzziehung eine hohe Bedeutung zu. Denn der Eintritt in einen gegengeschlechtlichen Beruf bedeutet das Überschreiten einer symbolischen Grenze. (S. 208-210)

Gildemeister (2010) verweist auf Studien, die belegen, dass bei der jeweiligen Minderheit im Beruf erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um als Frau nicht als unweiblich und als Mann nicht als unmännlich stigmatisiert zu werden. Für Männer bringt das Vorteile, die Aufstiegschancen sichern, für Frauen gibt es erhebliche Barrieren. (S. 142)

- Frauen in geschlechtsatypischen Berufen

Männerberufe werden in der Regel als technik- und sachorientiert charakterisiert. Lenz und Adler (2010) erläutern, dass Frauen in männerdominierten Berufen die Geschlechterdifferenzen herunterspielen müssen, ohne dass sie jedoch völlig wegfallen. Dabei geht eine geringere Qualifikation mit einer stärkeren Individualisierung dieses Problems einher. Frauen in Männerberufen sind zudem stärker mit Ausgrenzung konfrontiert als Männer in Frauenberufen. (S. 208-209)

- Männer in geschlechtsatypischen Berufen

Nach Mogge-Grotjahn (2004) haben Frauenberufe häufig assistierenden Charakter und/oder sind pädagogische, pflegerische und soziale Tätigkeiten. Sie werden auch als Lächelberufe bezeichnet und gelten als eher gering professionalisiert, da sie frauentypische quasi-natürliche Eigenschaften voraussetzen, z.B. Einfühlungsvermögen. (S. 109) Lenz und Adler (2010) legen dar, dass Männer in Frauenberufen von den Kolleginnen integriert und anerkannt werden. Dabei akzentuieren Männer in Frauenberufen ihre Männlichkeit, indem sie sich betont sachlich und distanziert geben und den Einsatz der eigenen Körperkraft oder ihre technischen Kompetenzen betonen. Von anderen wird ihnen im Vergleich zu Kolleginnen ausserdem mehr Eigenständigkeit, Kompetenz und Ansehen zugesprochen. (S. 208-209) (vgl. 3.3.2)

Nach Lenz und Adler (2010) lässt die Betonung des Geschlechtsunterschieds die Annahme zu, dass für Männer die Abgrenzung zum anderen Geschlecht eine höhere Relevanz besitzt als umgekehrt. Denn

wo es Ähnlichkeiten gibt, werden symbolische und räumliche Markierungen gesetzt, um die Differenz zu betonen. Dies kann zwei Gründe haben:

- Männer müssen sich ihrer geschlechtlichen Identität stärker versichern als Frauen.
- Männer benutzen dies als Strategie für die Aufrechterhaltung der Geschlechterordnung. (S. 209)

Elfriede Fröschl (2001) stellt fest, dass dies auch für die Sozialarbeit zutrifft: Männer, die sich für diesen Beruf entscheiden, tun es oftmals im Bewusstsein, anders zu sein. Sie sind davon überzeugt, Qualitäten zu haben, die nicht als typisch männlich gelten. Daher sehen sie sich als etwas Besonderes. Frauen dagegen sehen sich in einem typischen Frauenberuf als wenig aussergewöhnlich. Die Gefahr ist, dass Männer in diesem Kontext für ihre sozialen Fähigkeiten gelobt werden, während die gleichen Eigenschaften bei Frauen vorausgesetzt werden und daher nicht weiter erwähnenswert sind. (S. 299)

Meinrad M. Armbruster (2004) nennt als ein Motiv, weshalb sich Männer für den Beruf der Sozialen Arbeit entscheiden, den „fast garantierten Karrieresprung“. Denn die Konkurrenz in männerdominierten Feldern ist härter. (S. 115)

Auch im privaten Bereich werden die Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung fortgeführt. Das nachfolgende Kapitel stellt die sozialen Prozesse der Differenzierung an der Schnittstelle von Beruf und Familie sowie im Privaten dar.

### 2.5.2 Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

#### *Weibliche Sorgearbeit*

Lenz und Adler (2010) weisen darauf hin, dass heute statt von Haus- und Familienarbeit auch von Sorgearbeit gesprochen wird. Sie wird definiert als die Gesamtheit der Arbeitsleistungen, die im Haushalt erbracht werden, um die physische und psychische Regeneration aller Haushaltsmitglieder zu sichern. Sorgearbeit bildet eine wesentliche Voraussetzung für die Wirtschaft. Denn diese unbezahlte Arbeit ist die Grundlage für die Erwerbsarbeit der anderen Haushaltsmitglieder, die dadurch entlastet werden und sich erholen können. Ein grosser Nachteil für Frauen ist dabei, dass Sorgearbeit durch private Abhängigkeitsverhältnisse gekennzeichnet ist. (S. 186- 189) (vgl. 5.3.3)

Gisela Bock und Barbara Duden (2007) stellen fest, dass Sorgearbeit als Arbeit unsichtbar ist und als selbstverständlich angesehen wird. Zudem braucht eine Frau nach allgemeiner Ansicht dafür keine besonderen Qualifikationen, obwohl sie ihre Jugend lang dafür trainiert wird. Sorgearbeit gilt als ökonomisch unproduktive Arbeit, weshalb sie bis heute nicht im Bruttosozialprodukt<sup>12</sup> vorkommt. Es ist

---

<sup>12</sup> Der Begriff bezeichnet die Gesamtheit aller Dienstleistungen und produzierten Güter in einem Wirtschaftsbereich während eines bestimmten Zeitraumes (gewöhnlich eines Jahres). Gefunden am 23. Juli 2012, unter <http://www.duden.de/suchen/dudenonline/bruttosozialprodukt>

demnach keine richtige Arbeit. Bock und Duden nennen sie *Arbeit aus Liebe* für Mann und Kinder. (S. 28-29) (vgl. 3.3.2/4.3.2)

### *Der weibliche Lebenszusammenhang*

Der Begriff des *weiblichen Lebenszusammenhangs* wurde von Ulrike Prokop 1979 eingeführt. Sie sieht diesen dadurch geprägt, dass die Verantwortung für die private Reproduktionsarbeit allein bei den Frauen liegt, unabhängig vom Grad ihrer Integration in den Bereich der Erwerbsarbeit. (Bührmann et al., 2007, S. 19)

Regina Becker-Schmidt (2000) legt dar, dass Beruf und Familie deshalb so schwer vereinbar sind, weil sie unterschiedliche Organisationsformen haben. In der Familie muss durch Sorgearbeit die Regeneration für das Erwerbsleben gesichert werden. Frauen vermitteln zwischen den beiden Welten und können gleichzeitig nicht damit rechnen, für die eigene Regeneration die gleiche Unterstützung zu erhalten. Da in erster Linie Frauen für die Sorgearbeit zuständig sind, haben berufstätige Frauen weniger Freizeit als Männer. (S. 53-55)

### *Die doppelte Vergesellschaftung von Frauen*

Becker-Schmidt (2010) sieht als Folge des weiblichen Lebenszusammenhangs die *doppelte Vergesellschaftung von Frauen*: Frauen werden sowohl für Aufgaben im Bereich von Reproduktion und Hausarbeit, als auch im Bereich der Erwerbsarbeit sozialisiert, was ihr Arbeitsvermögen doppelt. Diese zweifache Orientierung führt einerseits zu einer Doppelbelastung der berufstätigen Frauen und andererseits zu einer doppelten Identität, die innere Zerreihsproben mit sich bringt, da für beide Bereiche nie ausreichend Zeit zur Verfügung steht. (S. 65-69)

Die Vereinbarkeit dieser widersprüchlichen Arbeitsformen wird erst seit kurzem nicht mehr als individualisiertes Frauenproblem, sondern als gesellschaftliches Dilemma wahrgenommen. Denn darin ist eine doppelte Diskriminierung beinhaltet: Frauen werden zur Sorgearbeit verpflichtet, wodurch jedoch ihre gleichberechtigte Integration in den Arbeitsmarkt erschwert wird. Frauen haben daher auch häufiger mit Diskontinuitäten in der Berufsplanung zu rechnen, da sie ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen reduzieren oder unterbrechen (müssen). (ibid.) (vgl. 4.3.2)

Mogge-Grotjahn (2004) merkt dazu an: Obwohl auch die Lebensläufe von Männern vermehrt durch Arbeitslosigkeit oder Scheidung beeinträchtigt sind, sind sie im Vergleich zu denjenigen von Frauen widerspruchsfreier und geradliniger. In modernen Industriegesellschaften wird der Lebenslauf an der Erwerbsarbeit strukturiert, wodurch sich auch das Konzept der Normalbiographie wieder einmal als eine männliche Norm erweist. (S. 179) (vgl. 5.3.1/4.3)

Die doppelte Vergesellschaftung von Frauen hat heute die doppelte Lebensführung von Frauen zur Folge, die wiederum zu einem diskriminierenden Faktor in der Lebensplanung von Frauen wird.



### *Die doppelte Lebensführung von Frauen*

Birgit Geissler und Mechthild Oechsle (2008) definieren als Kern des *Leitbildes der doppelten Lebensführung* die heutige Erwartung an Frauen, dass sie vor der Ehe und Familiengründung materiell unabhängig sind und während der Sorgearbeit zumindest teilweise für ihren Lebensunterhalt aufkommen. Als Risiko muss dabei akzeptiert werden, beim Scheitern der Ehe mit schlechten beruflichen Ressourcen dazustehen. Einerseits kann dies als Freiheit gesehen werden, nicht mehr auf den privaten Bereich reduziert zu sein, andererseits gibt es keine soziale Absicherung für diese weibliche Lebensplanung. (S. 89) (vgl. 4.3.2) Auch Brückner (2008) verweist darauf, dass sich alle Sozialversicherungsleistungen noch immer am männlichen Modell mit lebenslanger, ganztägiger Erwerbsarbeit orientieren. Dadurch werden Frauen wiederum strukturell und ökonomisch benachteiligt für die Zeiten, die Kinder und Sorgearbeit beanspruchen. Hier liegt auch einer der häufigsten Armutsfaktoren von Frauen: Der Status als Alleinerziehende. (S. 219) (vgl. 4.3)

Auch im privaten Bereich sind die Aufgaben ungleich verteilt.

### *Die Arbeitsteilung in Paarbeziehungen*

Wetterer (2003) merkt an, dass nach wie vor in allen gesellschaftlichen Milieus eine ungleiche Arbeitsteilung im Privatleben herrscht. Zwar müssen sich Individuen heute nicht mehr auf herkömmliche Paarbeziehungen einlassen oder darin verharren, um Kinder gross zu ziehen. Doch wenn sie es tun, kommen die traditionellen Geschlechterpositionen zum Vorschein. (S. 315)

Nach Wetterer (2003) spielt im Lebenslauf von Frauen die Geburt des ersten Kindes eine grosse Rolle. Denn noch immer unterbrechen meist Frauen anstatt Männer die Berufstätigkeit aufgrund Elternurlaubs. Noch immer kehren vorwiegend die Frauen in Teilzeit in den Beruf zurück (vgl. 4.3.1). Zwar betrachten Frauen diesen Einschnitt zunächst als vorübergehend, doch scheint er eine Eigendynamik zu entwickeln. (S. 306-307) Wie schon erwähnt liegt dies auch daran, dass die Bereiche Beruf und Familie je einer eigenen Logik gehorchen, die sich „(...) nur im Lebenslauf von Männern wechselseitig stützen und positiv aufaddieren, während sie sich im Lebenslauf von Frauen wechselseitig behindern (...)“ (ibid.) (vgl. 4.3.2).

Eine vollständige Rückkehr in den Beruf, solange Kinder klein sind, ist für Frauen oft nicht möglich. Denn auch Institutionen wie Kindergärten, Schulen oder Behörden tragen zu einer Bewahrung der Reproduktionsbedingungen bei, da ihre Öffnungszeiten meist analog zu den Bürozeiten sind. Folglich können diese Dienstleistungen regelmässig nur von Teilzeit- oder Nicht-Arbeitenden in Anspruch genommen werden. Insofern hat die Familie nicht nur Support-Funktion für einen berufsorientierten Lebenslauf von Männern, sondern auch für verschiedene Institutionen des öffentlichen Lebens. (ibid.)

Auch das vorherrschende Männlichkeitsideal erschwert eine partnerschaftliche Arbeitsteilung. Peter Döge und Rainer Volz (2002) vertreten die These, dass stark familienorientierte Männer ein ähnlich hohes Risiko wie homosexuelle Männer haben, ausgegrenzt zu werden. Denn sie entsprechen nicht dem geforderten Männlichkeitsideal, das sich vor allem am beruflichen Erfolg orientiert. Dieses Ideal verhindert, dass Männer familienorientierte Teilzeitarbeit kaum in Anspruch nehmen. Zudem müssen dadurch eingeschränkte Aufstiegschancen in Kauf genommen werden. (S. 16-17) (vgl. 5.3.1)

Die Hindernisse für eine gerechtere private Arbeitsteilung stecken demnach noch immer in den Köpfen beider Geschlechter. Nachfolgend zwei weitere Beispiele:

- Nach einer Umfrage im Jahr 2000 in Deutschland fordern 80% der befragten Frauen, dass Männer auch den Haushalt beherrschen sollten – zugleich schätzt sich die Hälfte der Frauen als kompetenter in diesen Dingen ein. Zudem bewerten über 50% der Frauen diejenigen Männer, die Erziehungsurlaub nehmen, als sympathisch – doch jede zweite von ihnen denkt, dies passe nicht zu Männern. (ibid., S. 46-47)
- Mogge-Grotjahn (2004) verweist auf Studien über die Bedeutung von Geld in Paarbeziehungen, die zeigen, dass Männer sich in ihrer Identität bedroht fühlen, wenn Frauen gleich viel oder mehr als sie verdienen (S. 24).

Wie schon erwähnt, fühlen sich viele junge Frauen heute gleichberechtigt. Gezeigt wurde, dass die Arbeitsteilung in der Gesellschaft und im Privaten aber alles andere als partnerschaftlich aufgeteilt ist. Es stellt sich die Frage, wie Menschen mit dieser Widersprüchlichkeit zurechtkommen. Die These der rhetorischen Modernisierung kann eine mögliche Antwort darauf geben.

### **2.5.3 Der Diskurs über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung**

#### *Die rhetorische Modernisierung*

Nach Wetterer (2008) verdeutlichen empirische Studien vor allem eines: Geschlecht spielt heutzutage im Alltagsdenken keine Rolle mehr. Sie schränkt ein:

(...) zumindest nicht im Selbstverständnis der Akteure, nicht auf der Ebene des Redens und der Diskurse (...) das diskursfähige Geschlechterwissen orientiert sich heute hoch selektiv an der Idee der Gleichheit. Nur die Praxis erzählt eine andere Geschichte (...) einer Semantik der Gleichheit steht eine Praxis der Differenzierung und Hierarchisierung gegenüber. (S. 45-46)

Es wird also von der Geschlechter-Gleichheit gesprochen als sei sie so gut wie überall erreicht. Zwar sind nach Wetterer (2003) geschlechtshierarchische Verteilungsasymmetrien begründungsbedürftig

geworden, doch auf der Ebene der sozialen Strukturen und dem Alltagshandeln werden althergebrachte Geschlechternormen reproduziert. Damit einher geht eine De-Thematisierung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, was an den Diskursen zur Aufgabenteilung deutlich wird. (S. 290)

Wetterer (2003) hebt hervor, dass die soziale Ungleichheit auch von Frauen als Gleichheit uminterpretiert wird. Dies lässt sich massgeblich im sogenannten individualistischen Milieu, das durch höhere Bildung und urbanen Lebensstil geprägt ist, beobachten. Das Leitbild dieses Milieus wird angeführt von den Werten der Selbstverwirklichung und egalitären Partnerschaft, in der jeder Partner sich an individuellen Interessen orientieren kann. Studien haben jedoch ergeben, dass in allen gesellschaftlichen Milieus – einschliesslich des individualistischen – noch immer die Frauen den grossen Teil der Hausarbeit verrichten. So sind Paare mit einer Diskrepanz konfrontiert, die sich im Gespräch nicht auflösen lässt. Daher wird darüber geschwiegen oder uminterpretiert. Im Zuge dessen wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht mehr als Folge einer Geschlechterungleichheit verstanden, sondern ist das Ergebnis freien Willens, da jeder in hohem Mass selbst verantwortlich ist. (S. 297-303) (vgl. 2.5.1) Die Diskurse der Paare drehen sich dann um subjektives Sauberkeitsempfinden, wobei Frauen bekanntermaßen meist höhere Maßstäbe ansetzen und daher im Lauf der Paarbeziehung die Hausarbeit vollständig übernehmen. Hier findet wieder eine Entwertung der (Mehr-)Arbeit von Frauen statt, bei der Frauen aktiv mitwirken, indem sie akzeptieren, dass Männer eine Gegenleistung verweigern. „Am Schweigen der Frauen wird erkennbar, dass die Beziehung wertvoller ist als die Idee der Gleichheit“. (ibid.)

Wetterer (2003) erklärt dieses Phänomen damit, dass die alten Verhältnisse, die von Kindesbeinen an gelernt werden, in den Individuen stecken. Daher muss individuell etwas ausbalanciert werden, was gesellschaftlich nicht mehr passt. (S. 302-303) (vgl. 3.3.3)

In diesem Zusammenhang verweist Cyba (2010) auf empirische Befunde, die zeigen, dass die soziale Ungleichheit der Geschlechter durch Kommunikation in unscheinbaren Alltagssituationen immer wieder neu reproduziert wird. Als Mechanismen werden Unterbrechungen, Ignorieren, abwertende und ironische Bemerkungen, herablassendes Verhalten sowie die Unsichtbarmachung von Frauen in der Sprache genannt. (S. 41)

## 2.6 Zusammenfassung

---

Die erkenntnisleitende Frage dieses Kapitels ist, wodurch die heutige Geschlechterordnung charakterisiert wird und welche darin wirkenden sozialen Prozesse und Mechanismen zu ihrer Aufrechterhaltung beitragen.

Wie gezeigt wurde, spielt das Geschlecht für die Identität jedes Individuums als auch für das gesellschaftliche Zusammenleben eine bedeutende Rolle. Das Geschlecht ist das erste Merkmal, das wir an anderen wahrnehmen, und es ist irritierend, wenn wir einen Menschen nicht unzweifelhaft einem Geschlecht zuordnen können. Daher ist eine hohe visuelle Eindeutigkeit nötig (vgl. 2.3.2).

Charakterisiert ist unsere Geschlechterordnung durch folgende Faktoren:

Im Alltagsverständnis dominiert das Naturmodell der Geschlechter, das von einem kausalen Zusammenhang zwischen dem biologischen Geschlecht und geschlechtsspezifischen Verhaltensmustern sowie Charaktereigenschaften ausgeht (vgl. 2.2.1). Dieses Verständnis stützt sich auf die sozialen Konstrukte der Zweigeschlechtlichkeit und der Heteronormativität (vgl. 2.3.2).

Das wissenschaftliche Wissen zu Geschlecht steht dem Alltagswissen diametral gegenüber. Die begriffliche Unterscheidung von sex und gender erlaubte zum ersten Mal, dass Geschlecht als kulturelles Produkt verstehbar und verhandelbar wurde. Dadurch konnte die gesellschaftliche Ungleichheit von Männern und Frauen nicht mehr durch eine biologische Zuschreibung legitimiert werden (vgl. 2.2.2). Auch die Theorien des doing-gender und der institutionellen Reflexivität veranschaulichen, dass die Geschlechtszugehörigkeit ein Muster sozialer Ordnung ist und in Interaktionsprozessen immer wieder neu hergestellt wird (vgl. 2.3.1).

Aufbauend auf diesen Ausführungen wurden die in der Geschlechterordnung wirkenden sozialen Prozesse und Mechanismen, die zu ihrer Aufrechterhaltung beitragen, dargelegt – fokussiert auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (vgl. 1.3):

Es zeigte sich, dass die Strukturen der Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt vielfältig sind und sich im Privaten fortsetzen. Männern wird in unserer Gesellschaft noch immer eine höhere Wertigkeit als Frauen zugesprochen. Durch die vertikale Segregation haben typische Männerberufe ein höheres Prestige und höhere Löhne. Die horizontale Segregation im Arbeitsmarkt offenbart einen zentralen Prozess der Aufrechterhaltung der Geschlechterordnung: Bei der Aufteilung von geschlechtsspezifischen Tätigkeiten geht es weniger um deren Inhalte als vielmehr um Ausschlusspro-

zesse, wodurch die Differenzierung und Hierarchisierung der Geschlechter aufrechterhalten wird (vgl. 2.5.1).

An der Schnittstelle von Beruf und Familie wird deutlich, dass Frauen mehr als Männer widersprüchlichen Verhaltensanforderungen und damit Belastungen ausgesetzt sind. Denn Frauen sind noch immer diejenigen, die beide Bereiche vereinbaren sollen, was eine mehrfache Diskriminierung nach sich zieht, z.B. schlechtere Arbeitsbedingungen oder ein erhöhtes Armutsrisiko (vgl. 2.5.2). Es wird deutlich, dass für Frauen und Männer unterschiedliche Lebensweisen vorgezeichnet sind, die sich für Frauen mehrfach benachteiligend auswirken, da sich die gesellschaftliche Norm noch immer an einem männlichen Erwerbsmodell ohne Einbezug von Familienarbeit orientiert. Schliesslich zeigt ein Blick auf die rhetorische Modernisierung einerseits, dass Frauen in der Zwickmühle sind, die strukturellen gesellschaftlichen Bedingungen im Privaten zu lösen und andererseits, dass Frauen dadurch aktiv an der Aufrechterhaltung der bestehenden, sie diskriminierenden Geschlechterordnung mitwirken (vgl. 2.5.3).

### **2.7 Fazit**

---

Abschliessend kann festgestellt werden, dass die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bis heute tief in unserer Gesellschaft verankert ist. Der vorangehende Überblick über die Mechanismen der Geschlechterordnung verdeutlicht vor allem: Die Differenzierung und Hierarchisierung der Geschlechter in weiten Teilen der Gesellschaft ist Realität. Mit ihr verbunden ist eine auffallende Benachteiligung von Frauen. Gerade der Arbeitsmarkt, der die Basis für eine eigenständige Lebensführung darstellt, birgt zahlreiche Prozesse von Ausschluss und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Kommt eine Familiengründung dazu, sind Frauen mehrfach benachteiligt. Aber auch für Männer bringt die Geschlechterordnung Nachteile, wenn sie an der Kindererziehung mehr Anteil nehmen und Arbeitszeit reduzieren wollen.

Es kann festgestellt werden, dass die Geschlechterordnung einerseits das Leben der Menschen in grossem Ausmass beeinflusst, jedoch andererseits im öffentlichen und privaten Diskurs von einer Gleichheit der Geschlechter gesprochen wird. Diese Widersprüchlichkeit verschärft die Ungleichheit der Geschlechter zusätzlich, da sie die tatsächlichen Gegebenheiten verschleiert und eine öffentliche wie private Auseinandersetzung mit diesem Thema erschwert.

Es schliesst sich die Frage an, weshalb sich derart offensichtliche, Ungleichheit erzeugende Strukturen so hartnäckig halten und weshalb die Individuen aktiv dazu beitragen, diese Strukturen aufrechtzuerhalten. Anhand der Theorie zu den Geschlechterstereotypen kann eine mögliche Antwort auf die Frage gefunden werden.

### **3 Geschlechterstereotype**

---

In diesem Kapitel wird die Frage erörtert, was Geschlechterstereotype sind und in welchem Bezug sie zur Makro- und Mesoebene der Geschlechterordnung stehen.

Dazu wird in Kapitel 3.2 der intrapersonale Prozess der Kategorisierung vorgestellt, der die Voraussetzung für Stereotype und Vorurteile bildet. Danach werden in Kapitel 3.3 die wichtigsten Aspekte der Geschlechterstereotype dargestellt. Kapitel 3.4 beleuchtet das Wirken von Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt.

#### **3.1 Begriffsklärung**

---

##### **Sozialpsychologie**

Die Theorie der Geschlechterstereotype sowie die in diesem Kapitel aufgeführten Forschungsergebnisse stammen aus der Sozialpsychologie. Klaudius Siegfried & Stephan R. Siegfried (2007) definieren Sozialpsychologie als "Untersuchungen von menschlichem Verhalten im sozialen Kontext" (S. 906-907). Die Sozialpsychologie ist somit eine Bezugswissenschaft der Sozialarbeit.

##### **Geschlechterstereotype**

Ilka Borchers (2002) definiert Geschlechterstereotype als „(...) schematische, auf bestimmte Normvorstellungen fixierte Zuschreibungen von Tätigkeiten und Eigenschaften an Frauen und Männer, durch die Verhaltensmöglichkeiten (...) je nach Geschlechtszugehörigkeit abgesteckt und Alternativen ausgeblendet werden“ (S. 377-378).

Athenstaedt und Alfermann (2011) beschreiben Geschlechterstereotype als persönliche und sozialkulturell geteilte Überzeugungen und Erwartungen hinsichtlich der typischen Charaktereigenschaften von Frauen und Männern (S. 14). Thomas Eckes (2010) merkt dazu an, dass Geschlechterstereotype eine duale Natur haben: Sie gehören sowohl zum individuellen als auch zum sozial geteilten Wissensvorrat. (S. 178)

##### *Definitive Abgrenzung*

In der Geschlechterforschung wird kritisiert, dass durch starre Fragen nach Geschlechterdifferenzen diese erst generiert und zementiert werden (Lenz & Adler, 2010, S. 10). An dieser Stelle wird daher betont, dass in der vorliegenden Bachelor-Arbeit die Geschlechterdifferenzen nicht als gegeben hingenommen werden. Es geht vielmehr darum, den Einfluss von Geschlechterstereotypen in unserem Alltagswissen und -handeln darzustellen. Erst mit dem Wissen über Geschlechterstereotype können diese in der sozialarbeiterischen Beratung mitgedacht – und kann über deren Begrenzung hinausgedacht – werden.

## 3.2 Der intrapersonale Prozess der Kategorisierung

---

Das folgende Kapitel zeigt, dass komplexe Informationen aus der Umwelt oft nicht in allen Details von Menschen wahrgenommen und verarbeitet werden können. Daher werden Informationen mit ähnlichem Inhalt zusammengefasst. Dem Vorteil der Übersichtlichkeit steht der Nachteil der Informationsreduktion gegenüber.

### 3.2.1 Soziale Kategorien

Karl Christoph Klauer (2008) definiert soziale Kategorie als eine „Gruppe von Menschen, die im sozialen Miteinander häufig zusammengefasst gesehen, diskutiert und bewertet werden“ (S. 23). Soziale Kategorien stellen oft einen hilfreichen oder als hilfreich wahrgenommenen Ordnungsrahmen dar, mit dem komplexe soziale Situationen strukturiert und vereinfacht werden. Wahrgenommene Gemeinsamkeiten und Unterschiede können damit geordnet werden.

Jeder Mensch ist Mitglied vieler sozialer Kategorien. Kriterien einer Kategorie können sein:

- Ein äusserlich sichtbares Merkmal, z.B. Hautfarbe oder Geschlecht.
- Eine geteilte Überzeugung, z.B. Religionszugehörigkeit.
- Die Ähnlichkeit zu einem bestimmten sozialen Typus, z.B. Karrierefrau. (ibid.)

Kategorien können unterschiedlich umfangreich sein und in Subkategorien unterteilt werden. Athenstaedt und Alfermann (2011) erläutern, dass Personen, die nicht zu einer übergeordneten Gruppe passen, in spezielle Subgruppen geordnet werden können. Neben traditionellen gibt es nicht-traditionelle Geschlechter-Subgruppen. Hausfrau und Macho sind z.B. traditionelle Subgruppen, Karrierefrau und Homosexueller sind nicht-traditionelle Subgruppen. Nicht-traditionelle Subgruppen werden generell negativer bewertet als traditionelle, die eigene Gruppe generell positiver als fremde Gruppen (S. 24-26)

Nach Klauer (2008) beeinflussen Kategorisierungen, wie ein Mitglied einer Gruppe wahrgenommen und aufgrund dieser Bewertung behandelt wird. Dabei findet dieser intrapersonale Vorgang oft nicht bewusst statt. An Mitglieder einer bestimmten Kategorie werden zudem „kategoriespezifische Erwartungen an typische Eigenschaften und Verhaltensweisen“ gestellt. Diese Erwartungen bilden die Basis von sozial geteilten Wissensstrukturen, den Stereotypen. (S. 23)

### 3.2.2 Stereotype

Nach Klauer (2008) setzt sich der Begriff Stereotyp zusammen aus den griechischen Wörtern stereos, d.h. starr oder hart, und typos, d.h. feste Norm. Ein Stereotyp ist demnach ein starrer Eindruck, der nur bedingt mit der Realität übereinstimmt. Stereotype sind kognitive Schemata, die mit Kategorisierung

gen zusammenhängen. (S. 21-23) Stereotype und Kategorisierungen haben verschiedene Auswirkungen auf das soziale Erleben und Verhalten. Denn sie helfen Gedächtnislücken aufzufüllen, die z.B. durch alltägliches Vergessen entstehen. Auf diese Art werden vergangene Ereignisse und Informationen in plausibler Art und Weise rekonstruiert. Durch das Vereinfachen von komplexen Inhalten können jedoch Urteilsfehler entstehen, die sogenannten Vorurteile. (Klauer, 2008, S. 23-24)

Das Vorurteil und Sexismus<sup>13</sup> als geschlechtsspezifisches Vorurteil können in der vorliegenden Arbeit nicht erläutert werden.

Klauer (2008) resümiert, dass Kategorisierung einerseits die Informationsverarbeitung vereinfacht. Andererseits bedeutet sie aber auch Informationsverlust: Das Individuelle, Einzigartige eines Menschen geht dabei verloren. Denn Mitglieder derselben Kategorie werden als einander ähnlicher wahrgenommen, Mitglieder unterschiedlicher Kategorien werden als unähnlicher wahrgenommen. Es finden demnach generalisierende Zuschreibungen an die Gruppenmitglieder statt. (S. 24-27)

Das Gegenstück dazu ist die Individualisierung, die bei der Wahrnehmung einer Person Informationen berücksichtigt, die über die Kategorisierung hinausgehen. Dabei werden auch individuelle Informationen aufgenommen und verarbeitet. (ibid.)

### *Die beiden Prozesse der Stereotypisierung*

Marianne Schmid Mast und Franciska Krings (2008) erläutern, dass die Informationsverarbeitung der Stereotypisierung in zwei Schritten abläuft: Grundsätzlich werden Stereotype bei allen Individuen automatisch ausgelöst, wenn sie in Kontakt mit dem Mitglied einer stereotypisierten Gruppe kommen. Dieser Vorgang wird auch *automatische Aktivierung* genannt, da ein Mensch sich des ablaufenden Prozesses nicht bewusst ist und daher keine Kontrolle über den Ablauf hat. Allerdings ist die automatische Aktivierung von Stereotypen personenabhängig, d.h. sie tritt nicht bei allen Individuen in gleichem Mass auf. Im zweiten Schritt sorgt die sogenannte *kontrollierte Verarbeitung* dafür, dass es nicht zwingend zu einer diskriminierenden Handlung kommt. Dieser zweite Schritt ist der automatischen Verarbeitung immer nachgeschaltet. (S. 33-34)

Um die kontrollierte Verarbeitung zu aktivieren, müssen Personen dazu motiviert sein und sich bewusst dafür entscheiden, stereotype Inhalte nicht in ein Urteil einfließen zu lassen. Dies kann durch steigendes Interesse am Gegenüber geschehen oder weil die beurteilende Person das Urteil für falsch hält.

Neben der Motivation spielt ein weiterer Faktor eine Rolle: Je nachdem wie gut die beobachteten Eigenschaften der Person zur sozialen Kategorie passen, wird das Gegenüber mehr am kategorialen

---

<sup>13</sup> Vgl. Iris Six-Materna (2008). Sexismus. In Lars-Eric Petersen & Bernd Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen* (S. 122-128). Weinheim: Beltz.



oder mehr am individualisierenden Ende einer Bandbreite eingeordnet. (Schmid Mast & Krings, 2008, S. 37) Es ist also möglich, kontrollierte Informationsverarbeitungsprozesse in Gang zu setzen, wenn Menschen dazu motiviert sind, stereotype Kategorisierungen zu umgehen. Dazu müssen Einstellungen bewusst gemacht werden, indem sie reflektiert werden (ibid., S. 39-40).

Im Folgenden werden die geschlechtsspezifischen Stereotype ausführlich erläutert.

### **3.3 Allgemeine Theorie der Geschlechterstereotype**

---

Dieses Kapitel legt dar, dass Geschlechterrollen die Voraussetzung für Geschlechterstereotypen bilden. Danach werden die Inhalte von Geschlechterstereotypen veranschaulicht und ihre intrapersonale Entwicklung skizziert.

#### **3.3.1 Geschlecht als soziale Rolle**

Nach Athenstaedt und Alfermann (2011) ist Geschlecht einerseits eine soziale Kategorie (vgl. 2.4), andererseits eine gesellschaftlich definierte soziale Rolle. Rollen werden definiert als „Positionen innerhalb einer Gesellschaft, die mit spezifischen Erwartungen an die Rollenträger einhergehen“ (S. 13). Rollenerwartungen dienen ebenfalls der Vereinfachung sozialer Wahrnehmung sowie der zwischenmenschlichen Interaktion, und haben immer zwei Funktionen: Sie sind präskriptiv und normativ.

- Präskriptive Erwartungen haben beschreibenden Charakter und stellen Meinungen dar, wie Frauen und Männer typischerweise *sind*.

Entspricht eine Person den Erwartungen nicht, ruft dies in der Regel Überraschung hervor. Es können aber auch soziale Sanktionen folgen, die von Spott und Kritik bis zu Ablehnung oder Ausgrenzung reichen.

- Normative Erwartungen legen fest, wie Frauen und Männer *sein sollten*.

Wer sich nicht erwartungsgemäss verhält, muss ebenfalls mit Sanktionen rechnen.

Über Geschlechterrollen werden demnach gesellschaftliche Verhaltenserwartungen an Frauen und Männer herangetragen und durch die beiden Erwartungsfunktionen legitimiert. (ibid., S. 13-15)

Es kann festgehalten werden, dass Geschlechterrollen wie Verhaltensvorschriften wirken, während Geschlechterstereotype vereinfachende, generalisierende Vorstellungen sind, die diesen Vorschriften zugrunde liegen.

Im Folgenden wird der Inhalt von Geschlechterstereotypen dargelegt.

### 3.3.2 Der Inhalt von Geschlechterstereotypen

Mogge-Grotjahn (2004) legt dar, dass durch Studien kaum geschlechtsspezifische Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften nachgewiesen werden können (vgl. 3.5). Dennoch sind stereotype Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit sowohl auf das eigene als auch auf das andere Geschlecht vorhanden und handlungsleitend. (S. 98)

Nach Hausen (2007) können Inhalte von Geschlechterstereotypen zugeschriebene Körpercharakteristika, Persönlichkeitseigenschaften, Emotionen, Rollenverhalten und berufsspezifische Fähigkeiten betreffen.

Für Frauen gilt die Bestimmung für Innen und das häusliche Leben sowie

- *Passivität*: Schwäche, Hingebung, Wankelmut, Bescheidenheit
- *Sein*: abhängig, bewahrend, selbstverleugnend, anpassend, gütig
- *Emotionalität* sowie
- *Tugenden*: Schamhaftigkeit, Keuschheit, Anmut und Liebenswürdigkeit.

Für Männer gilt die Bestimmung für das Aussen und das öffentliche Leben sowie

- *Aktivität*: Energie, Kraft, Willen, Kühnheit
- *Tun*: selbstständig, zielgerichtet, durchsetzungsstark, aber auch Gewalt
- *Rationalität*: Geist, Vernunft, Verstand, Denken, Wissen sowie
- eine einzige *Tugend*: Würde. (S. 177)

Athenstaedt und Alfermann (2011) legen dar, dass Geschlechterstereotype über lange Zeiträume sehr stabil bleiben – anders als Geschlechterrollen. So haben sich in den westlichen Industrieländern geschlechtsbezogene Stereotype bis heute wenig gewandelt, obwohl sich gerade dort die gesellschaftliche Stellung der Frau verändert hat. Der Grund wird in ihrer systemerhaltenden Funktion gesehen, die dadurch charakterisiert ist, dass die polaren Stereotype sich gegenseitig ergänzen und voneinander abhängen. (S. 15-21) (vgl. 3.4.2)

Eckes (2010) erläutert, dass Geschlechterstereotype durch verschiedene Formen von Eigenschaftslisten und Fragebogen ermittelt werden (S. 179). Das nach Athenstaedt und Alfermann (2011) für die Personenwahrnehmung wichtigste Gegensatzpaar Wärme/Kompetenz wird nachfolgend vorgestellt (S. 20).

### *Die Polarität Wärme und Kompetenz*

Menschen werden entweder als warm und weniger kompetent oder als kompetent und weniger warm bewertet. Wärme steht dabei mit Sympathie, Kompetenz mit Respekt in Zusammenhang. Sehr feminine Personen werden mit Wärme assoziiert, womit sie sympathisch wirken, aber auch weniger respektiert werden. Sehr maskuline Personen werden mit Kompetenz assoziiert, so dass sie aber auch als unsympathisch gelten, wenn sie zu egoistisch wirken. Die Komponenten sind in sozialen Interaktionen bedeutsam, weil sie beeinflussen, ob andere Personen unterstützt oder abgelehnt werden. Daher spielen sie auch im Berufsleben eine wichtige Rolle. (Athenstaedt & Alfermann, 2011, S. 20-21) (vgl. 3.4.2)

Auch Corinne Freidig und Rebekka Geissler (2006) verweisen auf Attributionsstudien<sup>14</sup>, die bestätigen: Erfolg wird bei Männern eher ihren Fähigkeiten, bei Frauen eher den glücklichen Umständen zugeschrieben, wohingegen Misserfolg bei Männern eher mit unglücklichen Umständen und bei Frauen mit mangelnden Fähigkeiten erklärt wird. (S. 50-52) (vgl. 5.4.3) Hier wird eine Parallele zu den Komponenten Wärme und Kompetenz deutlich.

Das folgende Kapitel skizziert die intrapsychische Entwicklung von Geschlechterstereotypen.

### **3.3.3 Die intrapersonale Entwicklung von Geschlechterstereotypen**

Eckes (2010) stellt heraus, dass bei keinem anderen menschlichen Entwicklungsprozess die persönliche Entwicklung mit sozialen Einflüssen derart verwoben ist wie bei der Geschlechtsidentität (S. 180). Athenstaedt und Alfermann (2011) definieren Geschlechtsidentität als „Gefühl der Zugehörigkeit zum eigenen biologischen und psychosozialen Geschlecht und dessen Akzeptanz. Dies äußert sich darin, inwieweit Personen sich den gesellschaftlich definierten Geschlechterstereotypen anpassen“ (S. 59). Mogge-Grotjahn (2004) erläutert, dass sich die Aneignung von Geschlechtlichkeit in allen Dimensionen der Sozialisation<sup>15</sup> vollzieht: Körperlich, sexuell, emotional und kognitiv. Ebenso werden Moral und Wertvorstellungen über die Identifikation mit gleichgeschlechtlichen und in Abgrenzung zu gegengeschlechtlichen Bezugspersonen gelernt. Dabei hält der Alltag in der Familie eine Vielzahl von bewussten und unbewussten Botschaften bereit: Wer was tut, wie männliche und weibliche Mitglieder kommunizieren und wie deren Verhalten interpretiert wird.

---

<sup>14</sup> Die Attributionsforschung beschäftigt sich mit der Zuschreibung von Ursache und Wirkung von Verhalten (Anm. d. Verf.).

<sup>15</sup> Lenz und Adler (2011) erklären, dass die Sozialisationsforschung biologische Gegebenheiten wie körperliches Wachstum anerkennt, jedoch betont, dass die besten Anlagen ohne einen förderlichen sozialen Kontakt nicht entfaltet werden. Sozialisation ist demnach ein lebenslanger Prozess, in dem sich das Individuum aktiv mit der Umwelt auseinandersetzt und zu einem handlungsfähigen Subjekt wird. (S. 18-21)

Später kommen Kindergarten und Schule sowie peer-groups<sup>16</sup> hinzu, worüber weitere Sozialisationsprozesse stattfinden. (S. 93-94) Lenz und Adler (2010) bezeichnen die geschlechtsspezifische Sozialisation daher als langen, kulturell vorgeschriebenen Prozess der Angleichung an Geschlechternormen (S. 51).

Bekanntermassen empfangen Mädchen dabei andere Botschaften als Jungen. Es werden im Folgenden wichtige Einflussvariablen auf die Entstehung von Geschlechterstereotypen dargestellt. Dabei wird deutlich, wie eng Geschlechterstereotype mit der menschlichen Entwicklung zusammenhängen.

### *Wichtige Einflussvariablen auf die Entwicklung von Geschlechterstereotypen*

Athenstaedt und Alfermann (2011) belegen, dass Geschlecht die erste soziale Kategorie ist, die Kinder zur Ordnung ihrer Umwelt benutzen. Das Wissen über Geschlechterstereotype wächst mit jedem Lebensalter und bleibt das ganze Leben stabil. (S. 13-15)

Kinder besitzen schon mit 18 Monaten Wissen über Geschlechterstereotypen und können Spielzeug geschlechtsspezifisch zuordnen. Ab dem fünften Lebensalter werden Geschlechterstereotype aktiv im Handeln verwendet und geschlechtsstereotype Zuschreibungen gemacht. So wird Mädchen mehr soziale Aggression zugesprochen, z.B. Freundschaftsentszug, Jungen werden eher als körperlich aggressiv beschrieben. (Athenstaedt & Alfermann, 2011, S. 31) (vgl. 5.3)

Nach Chaponnière (2011) belegen zahlreiche Studien, dass Spiele für Mädchen vor allem die Nachahmung und Reproduktion, Spiele für Jungen das Entdecken und die Aneignung des Raumes fördern. Auch in der Schule lassen sich viele Geschlechterstereotype feststellen: In schweizerischen Schulbüchern stehen noch immer die Mütter mit Schürze vor dem Herd, die Väter sitzen Zeitung lesend im Sessel. Erwiesen ist auch, dass Lehrpersonen Mädchen und Jungen unterschiedlich behandeln. Sie schenken Jungen im Durchschnitt zwei Drittel mehr Aufmerksamkeit als Mädchen. Mädchen werden für mangelnde Disziplin oder Aggressionen schneller getadelt als Jungen. Von Mädchen wird mehr als von Jungen erwartet, für eine gute Atmosphäre in der Klasse mitzuwirken. Aus dem Verhalten der Lehrpersonen resultieren unterschiedliche Selbsteinschätzungen der Kinder. Denn Mädchen bekommen die Botschaft vermittelt, dass sie weniger wichtig sind als Jungen. Eine Erklärung für das Verhalten der Lehrpersonen sind unbewusst wirkende Geschlechterstereotype, die somit unterschiedliche Verhaltensstandards für beide Geschlechter schaffen. (S. 14-15)

Lenz und Adler (2011) legen dar, dass Mädchen meist mit einem gleich starken Selbstwertgefühl wie Jungen in die Pubertät eintreten. In diesem neuen Lebensabschnitt werden sie jedoch mit einer starken Sexualisierung ihres Körpers konfrontiert. Damit sind oft auch Verhaltenseinschränkungen ver-

---

<sup>16</sup> Eine Gruppe von etwa gleichaltrigen Kindern oder Jugendlichen, die als primäre soziale Bezugsgruppe neben das Elternhaus tritt. Gefunden am 04. Oktober 2012, unter <http://www.duden.de/rechtschreibung/Peergroup>

bunden, denn Mädchen werden in der Pubertät stärker beaufsichtigt als Jungen. (S. 40-41) An diesem Punkt spielen die Medien eine wichtige Rolle, da sie grosse Identifikationsfelder bieten. Zwar sind die Geschlechtervorbilder in den Medien vielfältiger geworden, aber eine geschlechterstereotype Zuordnung von Aktivitäten und Haltungen ist weit verbreitet: Männliche Charaktere sind noch immer stärker vertreten und werden als aktiver handelnd dargestellt als Frauen. (Lenz & Adler, 2011, S. 45)

Athenstaedt und Alfermann (2011) legen dar, dass Mädchen weniger als Jungen eine ausgeprägte Vorliebe für das eigene Geschlecht und die dazu gehörenden Attribute und Rollenerwartungen zeigen. Mädchen wissen auch mehr über Jungen als umgekehrt, und nehmen Aspekte der männlichen Geschlechterrolle in ihr Verhaltensrepertoire auf. Ein Grund dafür wird in der höheren Wertigkeit der männlichen Rolle in der Gesellschaft gesehen. Weitere Versuche von Mädchen und Frauen, in die ranghöhere Gruppe aufzusteigen, sind: Individuelle Strategien (z.B. einen als männlich geltenden Beruf erlernen) oder kollektive Anstrengung (z.B. die Frauenbewegung). (S. 39)

Im Weiteren wird das Wirken von Geschlechterstereotypen im Zusammenleben beschrieben.

### **3.4 Geschlechterstereotype auf gesellschaftlicher Ebene**

---

Im folgenden Kapitel werden zuerst die häufigsten sozial regulativen Prozesse dargestellt, die Personen dazu anhalten, sich geschlechtsrollenkonform zu verhalten. Danach werden die Wirkungen von Geschlechterstereotypen im Berufsleben dargelegt.

#### **3.4.1 Dimensionen von Geschlechterstereotypen**

##### *Stereotype als Beurteilungsmaßstab*

„Stereotype dienen als Bewertungsgrundlage, die herangezogen wird, um Verhalten von beobachteten Personen zu interpretieren“ (Athenstaedt & Alfermann, 2011, S. 43). Dabei neigen Menschen dazu, das Verhalten anderer so zu interpretieren, dass ihre Erwartungen bestätigt werden. Stereotype sind demnach ein Beurteilungsmaßstab, an dem Verhalten gemessen wird. Da Geschlechterstereotype unterschiedliche Erwartungen an beide Geschlechter beinhalten, führt dies dazu, dass das Verhalten von Frauen und Männer mit unterschiedlichem Mass gemessen wird. Wenn zum Beispiel ein Mann als fürsorglich gesehen wird, muss dies nicht dasselbe Ausmaß an Fürsorglichkeit sein wie bei einer Frau. Genauer gesagt müsste es heissen *sehr fürsorglich für einen Mann*. So wird z.B. von einem Mann weniger Zeitaufwand für das Spielen mit dem Kind erwartet als von einer Frau. Ein Mann kann demnach als fürsorglicher als eine Frau bewertet werden, obwohl er objektiv gesehen weniger Zeit mit dem Kind verbringt. (ibid., S. 43-45)

### *Korrespondenz-Verzerrung*

Menschen neigen dazu, aus einem Verhalten von Personen auf vermeintlich zugrundeliegende Charaktereigenschaften zu schliessen anstatt es als Rollenhandeln zu interpretieren, das stark von der Situation als auch von den Rollenerwartungen abhängt. Es wird also in die Bewertung kaum mit einbezogen, dass Menschen oft situativ agieren. (Athenstaedt & Alfermann, 2011, S. 21)

### *Sich selbst erfüllende Prophezeiung*

Nach Tobias Greitemeyer (2008) beschreibt dieses gut erforschte Phänomen, wie Erwartungen Realität schaffen: Erwartungen an eine andere Person beeinflussen sowohl das eigene Verhalten entsprechend als auch das Verhalten eben jener Person. Wird jemand z.B. als unsympathisch eingeschätzt, verhält sich die beurteilende Person vielleicht distanzierter und weniger freundlich, worauf das Gegenüber reagiert.

In Situationen, in denen Geschlecht relevant ist, hat dieses Phänomen durch die Geschlechtsrollenerwartungen eine grosse Bedeutung. Sich selbst erfüllende Prophezeiungen treten weniger stark auf, wenn Personen motiviert sind, ein sorgfältiges Urteil zu fällen oder wenn den Beurteilten die über sie bestehenden Vermutungen bekannt sind. (S. 80-85)

### *Backlash-Effekt<sup>17</sup>*

Personen, die sich zu wenig geschlechtstypisch verhalten, müssen mit sozialen Sanktionen rechnen (vgl. 3.3.1). Die Auswirkungen dieser Sanktionen, und seien sie auch nur gedanklich vorweggenommen, werden Backlash-Effekt genannt. Dabei sind die Befürchtungen den Personen nicht unbedingt bewusst. (Athenstaedt & Alfermann, 2011, S. 49)

Individuen werden also durch die Befürchtungen vor Sanktionen dazu angehalten, sich geschlechtsrollenkonform zu verhalten. Dies hat wiederum Auswirkungen auf die Stabilität von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt (vgl. 3.4.2). Angenommen wird, dass Geschlechterstereotype dann Veränderungen erfahren, wenn eine grössere Anzahl von Personen sich nicht mehr den Normen beugen. Die Frauenbewegungen sind ein Beispiel dafür. (ibid.)

### *Stereotypen-Bedrohung*

Athenstaedt und Alfermann (2011) definieren diesen Begriff als „nachteilige Wirkung von Stereotypen auf die Leistung von betroffenen Gruppenmitgliedern“ (S. 51). Es wird dabei davon ausgegangen, dass Personen ein Gefühl von Bedrohung erleben, wenn sie befürchten, dass andere sie aufgrund von Stereotypen beurteilen oder ihr Verhalten selbst zu einer negativen Beurteilung der eigenen Gruppe

---

<sup>17</sup> Backlash ist die Gegenreaktion, der Konterschlag. Gefunden am 05. Juli 2012, unter <http://www.duden.de/rechtschreibung/Backlash>

beitragen könnte. Besonders anfällig für Stereotypen-Bedrohung sind Personen, die sich stark mit einer Gruppe identifizieren. (Athenstaedt & Alfermann, 2011, S. 51-53) (vgl. 3.2.2)

So wurden z.B. bei Frauen, die sich mit frauenfeindlichen Aussagen beschäftigen, körperlich messbare Angstreaktionen festgestellt. Stereotypen-Bedrohung führt oft zu Leistungsabfall durch eine verminderte Konzentrationsleistung. Die tendenziell schlechteren Ergebnisse von weiblichen im Vergleich zu männlichen Studierenden in naturwissenschaftlichen Fächern können auch auf Stereotypen-Bedrohung zurückgeführt werden.

Eine weitere Folge ist, dass befürchtete Situationen vermieden werden. Studien zeigten, dass Frauen unter Stereotypen-Bedrohung weniger nach Führungspositionen streben.

Im Folgenden werden die Wirkungen von Geschlechterstereotypen im Berufsleben dargestellt.

### **3.4.2 Geschlechterstereotype auf dem Arbeitsmarkt**

#### *Geschlechterstereotype und Status*

Athenstaedt und Alfermann (2011) beschreiben Statusüberzeugungen als eine kombinierte Zuschreibung zu einer sozialen Gruppe hinsichtlich Bedeutung, Kompetenz und spezifischen Fähigkeiten. Statusüberzeugungen und Geschlechterstereotype sind eng miteinander verflochten. Der Status einer Person oder Gruppe gibt dabei Aufschluss über die gesellschaftliche Stellung. Statusüberzeugungen gibt es in allen Gesellschaften, ebenso wie Statusunterschiede zwischen den Geschlechtern. (S. 23)

Die Legitimation von Statuszuschreibungen erhöht sich, wenn sie von der Mehrheit der Gesellschaftsmitglieder anerkannt werden. Männern wird mehr Kompetenz beim Lösen von Problemen in beruflichen und technischen Bereichen zugesprochen. Diese Bereiche sind gesellschaftlich hoch bewertet. Frauen wird mehr Kompetenz in der Beziehungsarbeit eingeräumt, die gesellschaftlich eher niedrig bewertet ist (vgl. 2.5.1). Umgekehrt werden statusniedrige Gruppen oft als warmherzig beschrieben, statushöheren Gruppen wird mehr Kompetenz und Ehrgeiz zugesprochen. (ibid.) (vgl. 3.3.2)

Statuszuschreibungen haben daher grossen Einfluss im Berufsleben, wie nachfolgend erläutert wird.

#### *Unterschiedliche Beurteilungsmaßstäbe im Beruf*

Nach Athenstaedt und Alfermann (2011) werden z.B. in einer Bewerbungssituation niedrigere Anforderungen an die Leistungen von Frauen im Vergleich zu Männern gestellt. Denn eine geringe Leistung gilt bei Frauen schon als gut. *Für eine Frau* zeigten sie also gute Leistungen. Die Einschätzung der Leistung sagt jedoch noch nichts über die Einschätzung der Fähigkeiten für den Beruf aus. In derselben Studie mussten Frauen mehr Nachweise als Männer erbringen, die sie für die Stelle als geeignet erscheinen liessen. (S. 44-45)

Nach Athenstaedt und Alfermann (2011) kommen die unterschiedlichen Maßstäbe auch dann zum Tragen, wenn den Beurteilungen Handlungen folgen. Dabei wird zwischen selektiven und nicht-selektiven Handlungen unterschieden: Selektive Handlungen beinhalten die Wahl einer Person und somit den Ausschluss anderer, z.B. die Zusage zu einer Stelle. Nicht-selektive Handlungen können sich unbeschränkt an Personen richten, z.B. Lob aussprechen. Selektive Handlungen erfolgen mehr geschlechtsübergreifend (z.B. bekommen Männer die Stellenzusage eher als Frauen), während nicht-selektive Handlungen eher auf stereotypen Erwartungen innerhalb der Geschlechtskategorie erfolgen (z.B. werden Frauen für ihre Leistungen mehr gelobt als Männer).

Die Tatsache, dass Frauen generell als weniger kompetent als Männer angesehen werden (vgl. 3.3.2), bekommt zusätzlich Bedeutung, wenn berufstätige Frauen Mütter werden: Sie werden als weniger kompetent als zuvor wahrgenommen – anders als Männer, die Väter werden: Sie werden als gleich kompetent beurteilt. (S. 45-46)

In den Führungsetagen bekommen die unterschiedlichen Bewertungsmaßstäbe zusätzlich Gewicht.

### *Frauen in Führungspositionen*

Frauen sind in Führungspositionen noch immer gering vertreten (vgl. 4.3.1). Nach Athenstaedt und Alfermann (2011) ist eine Erklärung dafür, dass die Erwartungen an eine Führungsrolle nicht mit den Erwartungen an die weibliche Geschlechterrolle übereinstimmen: Generell wird von einer Führungsrolle geschlechterstereotypes männliches Verhalten erwartet wie Durchsetzungsvermögen und Wettbewerbsorientierung. Von einer Frau in einer Führungsposition wird weiterhin geschlechterstereotypes weibliches Verhalten erwartet. Das Geschlecht spielt also eine zentrale Rolle, da die Person vorwiegend als Frau gesehen wird. (S. 47) (vgl. 2.5.1)

Frauen werden demnach als weniger geeignet für eine Führungsrolle als Männer beurteilt. Zudem wird das Führungsverhalten von Frauen – durch Erwartungen an weibliche Geschlechterstereotype – negativer bewertet. Studien belegen, dass beruflich erfolgreiche Frauen als feindseliger, streitsüchtiger und weniger vernünftig als beruflich erfolgreiche Männer angesehen werden: So empfanden Eltern die Entscheidung einer Schulleiterin als ungerechter als dieselbe Entscheidung eines Schulleiters. Es kann davon ausgegangen werden, dass von der Schulleiterin ein verständnisvolleres Verhalten aufgrund ihres Geschlechtes erwartet wurde. Normative Erwartungen an die geschlechterstereotype traditionell weibliche Rolle wurden nicht erfüllt, und dies mit einer negativen Bewertung sanktioniert (vgl. 3.3.1). Auch feminine Männer – ob hetero- oder homosexuell – müssen im Beruf mit negativen Konsequenzen rechnen. Sie werden als weniger kompetent als ihre Geschlechtsgenossen betrachtet. (ibid., S. 47-49) (vgl. 2.5.2)



In unserem Alltagsdenken und -handeln spielen Geschlechterstereotype demnach eine bedeutende Rolle. Im Gegensatz dazu kann die wissenschaftliche Forschung kaum Wesensunterschiede zwischen beiden Geschlechtern feststellen.

### 3.5 Der Mythos der Unterschiedlichkeit

---

Athenstaedt und Alfermann (2011) zitieren Studien, die zeigen, dass Frauen und Männer sich innerhalb des eigenen Geschlechtes mehr unterscheiden als vom anderen Geschlecht, d.h. es gibt nicht *die typischen* Frauen und *die typischen* Männer (S. 15). Frauen sind demnach nicht grundsätzlich anders als Männer, was der Idee vom unterschiedlichen Wesen der Geschlechter entspräche und damit der eines qualitativen Unterschiedes. Es gibt vielmehr einen quantitativen Unterschied: Männer sind z.B. etwas aggressiver als Frauen – sie unterscheiden sich im Ausmass eines Merkmals, nicht in polarisierten Merkmalen (nur Männer sind aggressiv). (ibid., S. 186) (vgl. 2.3/3.3.2)

Es sind auch Veränderungen in Bezug auf geschlechterstereotype Zuschreibungen zu beobachten. Das weibliche Rollenstereotyp wird vermehrt positiv beurteilt, die Geschlechtsrolleneinstellungen werden zunehmend gleichberechtigter. (Athenstaedt & Alfermann, 2011, S. 197) Dies wird vor allem in Zusammenhang mit dem gestiegenen Bildungsniveau von Frauen und ihrer zunehmenden Partizipation auf dem Arbeitsmarkt gesehen. Denn Bildung geht eher mit einer liberaleren Einstellung zu Geschlechterrollen einher. Es ist jedoch auch erwiesen, dass Männer deutlich traditionellere Einstellungen als Frauen vertreten, unabhängig von Bildung, Alter und kultureller Zugehörigkeit. (ibid., S. 80)

### 3.6 Zusammenfassung

---

Die erkenntnisleitende Frage dieses Kapitels ist, was Geschlechterstereotype sind und in welchem Bezug sie zur Makro- und Mesoebene der Geschlechterordnung stehen.

Der Prozess der Kategorisierung dient zum Vereinfachen der Wahrnehmung einer komplexen Umwelt. Dies bildet die Voraussetzung für Stereotype, die im Alltag die Handlungsfähigkeit erhalten. Vor allem durch ihre normative Funktion tragen Stereotype die Erwartung nach rollenkonformem Verhalten in sich, deren Nichtentsprechung soziale Sanktionen nach sich ziehen können (vgl. 3.3.1). Umgekehrt muss aus Kategorisierung nicht unbedingt Stereotypisierung erfolgen. Eine stärker individualisierende Wahrnehmung einer Person kann durch eine entsprechende Motivation und eine Reflexion der eigenen Einstellungen und Denkmuster erfolgen (vgl. 3.2).

Geschlechterstereotype sind sowohl individuelle als auch sozial geteilte Denkschemata darüber, wie Männer und Frauen sind und wie sie sein sollten. Das Männlichkeitsstereotyp besteht aus Leistung, Durchsetzungsvermögen, Autonomie und einer gesellschaftlich hohen Wertigkeit. Das Weiblichkeitsstereotyp besteht aus Emotionalität, ökonomischer Abhängigkeit und einer gesellschaftlich niedrigen Wertigkeit (vgl. 3.3.2). Die unterschiedliche Wertigkeit spiegelt sich in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und den dort stattfindenden Ausschlussprozessen (vgl. 2.5).

Geschlechterstereotype werden von den geltenden Werten und Normen vorstrukturiert, im Laufe der Sozialisation erlernt und in unterschiedlichen Ausprägungen verinnerlicht (vgl. 3.3.3). Jeder Mensch hat Ansichten darüber, wie Männer und Frauen sind und sein sollten, was das Denken und Handeln stark beeinflusst. So tragen Geschlechterstereotype in hohem Mass zur Aufrechterhaltung der Geschlechterordnung bei. Denn jedes geschlechtstypische Verhalten und jede geschlechtstypische Erwartung an andere, reproduziert die bestehenden Strukturen. Gerade auf dem Arbeitsmarkt, der als zentrale Ursache für die bestehende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern gilt (vgl. 2.4.2), haben Geschlechterstereotype einen grossen Einfluss. So werden an beide Geschlechter nicht nur unterschiedliche Erwartungen hinsichtlich ihrer Lebensführung gestellt (vgl. 2.5), sondern Frauen werden auch im Arbeitsleben unabhängig von ihren persönlichen Kompetenzen mit geschlechterstereotypen Erwartungen konfrontiert, die ihnen keine Vorteile sondern vielfach Nachteile einbringen (vgl. 3.4.2).

### **3.7 Fazit**

---

In Kapitel 2 wurde gezeigt, dass Geschlecht ein sehr relevanter Aspekt im menschlichen Zusammenleben ist. In Kapitel 3 wurde dargestellt, dass auch Geschlechterstereotype einen bedeutenden Einfluss auf das menschliche Denken und Handeln besitzen.

Die geschlechterstereotypen Vorstellungen bewirken, dass das Naturmodell der Geschlechter (vgl. 2.2.1), das kulturelle System der Zweigeschlechtlichkeit (vgl. 2.3.2) und die geschlechtstypische Arbeitsteilung (vgl. 2.5) plausibel erscheinen. Dabei dominieren noch immer hauptsächlich männliche Wertvorstellungen und Verhaltensweisen unsere Gesellschaft, was z.B. an einer höheren Wertigkeit von typisch männlichen Berufen zu sehen ist (vgl. 2.5.1/4.3.1). Der geschlechtersegregierte Arbeitsmarkt reproduziert die Ungleichheit der Geschlechter nach wie vor, und prägt auch das Privatleben (vgl. 5.3). Der gesellschaftliche Diskurs, der Geschlechterunterschiede nivelliert, hat zur Folge, dass Ungleichheit erzeugende Bedingungen individualisiert und damit verdeckt werden, anstatt sie als strukturelles Problem zu benennen (vgl. 2.5.3).

Es kann festgestellt werden, dass die Makro- und Mesoebene der Geschlechterordnung und die auf der Mikroebene wirkenden Geschlechterstereotype in einer Wechselwirkung zueinander stehen, sich gegenseitig beeinflussen und dadurch für ihre beiderseitige Aufrechterhaltung sorgen. Denn es gibt

keine nennenswerten, biologisch begründbaren Wesensunterschiede zwischen den Geschlechtern, die ihre Hierarchisierung in der Gesellschaft legitimieren (vgl. 3.5).

Daraus kann abgeleitet werden, dass die Reflexion eigener Denk-, Einstellungs- und Verhaltensmuster ein wichtiges Instrument im Umgang mit den oft unbewussten Geschlechterstereotypen ist (vgl. Anhang A ). In der Sozialarbeit ist es wichtig, Personen nicht stereotypisierend sondern individuell wahrzunehmen. Gerade in der sozialarbeiterischen Beratung kann durch die Reflexion eigener Geschlechterstereotype ein verantwortungsbewusster Umgang mit Klienten und Klientinnen erfolgen, der geschlechtsspezifische Probleme und Lebenslagen in der Interventionsplanung berücksichtigt, wenn dies erforderlich ist (vgl. 5).

Im folgenden Kapitel wird ein Blick auf die Geschlechterordnung in der Schweiz geworfen, um die theoretischen Positionen der Frauen- und Geschlechterforschung mit der Realität zu vergleichen.

## 4 Die Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz

---

In diesem Kapitel wird die Frage untersucht, wie die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz aussieht. Dazu werden in Kapitel 4.2 die Rechtsgrundlagen der Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz dargelegt sowie in Kapitel 4.3 die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz anhand aktueller Zahlen dargestellt. In Kapitel 4.4 wird die geschlechterpolitische Strategie des Gender Mainstreaming diskutiert.

### 4.1 Begriffsklärung

---

#### Gleichstellung

Das europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen [EZA] (2006) definiert den Begriff: „Die Gleichstellung der Geschlechter ist erreicht, wenn das unterschiedliche Verhalten sowie die unterschiedlichen Wünsche und Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen beachtet und unterstützt werden und nicht zu unterschiedlichen Konsequenzen führen, die die Ungleichheiten noch verstärken“ (S. 4).

Dabei wird in rechtliche und tatsächliche Gleichstellung unterschieden. Die rechtliche Gleichstellung spiegelt sich in der Gesetzgebung, die tatsächliche Gleichstellung in den Statistiken.

### 4.2 Die rechtliche Gleichstellung von Frau und Mann

---

In diesem Kapitel werden die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz dargelegt.

#### 4.2.1 Internationales Recht

##### *Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau*

In der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 wird in Art. 2 das Verbot der Diskriminierung festgehalten. Dieser besagt dass jeder Mensch Anspruch hat auf alle darin festgehaltenen Rechte und Freiheiten, „(...) ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach (...) Geschlecht (...)“ (humanrights, 2010a, ¶4). In der Schweiz wurde die Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten am 28. November 1974 ratifiziert, SR 0.101.

Im Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau wird Art. 2 der Menschenrechte spezifiziert. Das Übereinkommen<sup>18</sup> wurde 1979 von der Generalversammlung der

---

<sup>18</sup> Die Überwachung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau wird vom Ausschuss gegen Frauendiskriminierung (Committee on the Elimination of Discrimination against Women [CEDAW]) wahrgenommen. Er besteht aus 23 unabhängigen Personen. Zur Zeit nehmen 22 Frauen und ein Mann Einsitz im Ausschuss.

Vereinten Nationen (UNO) verabschiedet und trat 1981 in Kraft. Die Benachteiligung von Frauen in den verschiedensten Lebensbereichen soll damit verändert werden. (humanrights, 2010b, ¶1) Die Schweiz ist dem Übereinkommen am 26. April 1997 beigetreten, SR 0.108.

Das Abkommen

- enthält eine Definition der Diskriminierung der Frau.
- verpflichtet die Vertragsstaaten, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den eigenen Handlungen zu unterlassen.
- verpflichtet die Vertragsstaaten zu Massnahmen, um die Gleichberechtigung in allen Lebensbereichen zu erreichen.
- garantiert Frauen im öffentlichen und politischen Leben die gleichen Rechte wie sie Männer haben.

#### 4.2.2 Nationales Recht

*Die Rechtsgleichheit in der Bundesverfassung*

Die Schweiz hat die rechtliche Gleichstellung der Geschlechter seit 1981 in der Bundesverfassung [BV] in Art. 8 Abs. 1 BV, SR 101, verankert: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“. Dadurch ist die Gleichbehandlung durch staatliche Organe in Gesetzgebung und Rechtsprechung garantiert. Es gilt implizit die Forderung, dass Gleiches gleich (Gleichheitsgebot) und Ungleiches ungleich (Differenzierungsgebot) behandelt wird. Es muss sowohl jede Differenzierung in vergleichbaren Situationen als auch jede Gleichbehandlung in unterschiedlichen Sachverhalten begründet werden.

Die revidierte BV vom 1. Januar 2000 enthält einen präzisierten Rechtsgleichheitsartikel in Abs. 3: „Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.“ Neu ist die Formulierung „tatsächliche“ Gleichstellung. (EKF, 2009, S. 9)

*Das Diskriminierungsverbot in der Bundesverfassung*

Die revidierte BV enthält in Art. 8 Abs. 2 auch ein explizites Verbot der Diskriminierung, unter anderem aufgrund des Geschlechtes. Humanrights.ch (2010c, ¶2) erläutert dies: Wird eine Person aufgrund von elementaren Aspekten ihrer persönlichen Identität benachteiligt, also aufgrund von unveränderlichen oder die Veränderung nicht zumutbaren Persönlichkeitsmerkmalen, kommt das Diskriminierungsverbot zur Anwendung. Humanrights.ch (2010c, ¶6) führt weiter aus, dass eine unzulässige diskriminierende Schlechterstellung auch die Folge einer an sich neutralen Regelung sein kann. Wenn bestimmte Menschen auf Grund eines Gruppenmerkmals verstärkt benachteiligt werden, spricht man von indirekter Diskriminierung. Eine auf den ersten Blick nicht ungleich behandelnde Regelung kann somit zu einer Benachteiligung bestimmter Gruppen führen.

### *Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann*

Seit 24. März 1995 konkretisiert das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann [GIG] den Verfassungsauftrag der Rechtsgleichheit im Erwerbsleben, SR 151.1. Es verbietet Diskriminierung im Beruf und soll so die Chancengleichheit gewährleisten.

Die EKF (2011) sieht grosse Fortschritte in Bezug auf die rechtliche Gleichstellung der Geschlechter in den letzten Jahrzehnten, denn die meisten Ungleichbehandlungen in der Gesetzgebung konnten beseitigt werden (S. 1).

Anders wird von der EKF jedoch die tatsächliche Gleichstellung beurteilt.

### **4.3 Die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann**

---

In diesem Kapitel wird die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann anhand aktueller Zahlen zum Arbeitsmarkt sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie dargelegt.

Der Aktionsplan der Schweiz zur Gleichstellung von Frau und Mann<sup>19</sup> von 1999 formuliert Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter, allerdings ist der Aktionsplan formal nicht verbindlich. (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG], 1999, S. 10). Es besteht laut EKF (2011) noch immer grosser Handlungsbedarf, denn die stereotypen Geschlechtsrollen-Vorstellungen ändern sich nur sehr langsam (S. 2). Die EKF hält in einer Zwischenbilanz (2006b) fest, dass

(...) 25 Jahre nach der Verankerung des Grundrechts der Gleichstellung in der Bundesverfassung die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter bei weitem nicht erreicht ist. Die Diskriminierung von Frauen, ihre Mehrfachbelastung, ihre geringeren Löhne und ihre Unterververtretung in Führungspositionen und bei Entscheidungsprozessen bleiben weiterhin eine Tatsache. Dies widerspricht Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung. (S. 1)

Ein Blick auf den Arbeitsmarkt verdeutlicht dies.

---

<sup>19</sup> Der Aktionsplan richtet sich nach der Erklärung von Beijing, die an der vierten UNO-Weltfrauenkonferenz 1995 verabschiedet wurde, worin Zielsetzungen und Massnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen festgehalten wurden (EBG, 1999, S. 10).

### 4.3.1 Der Arbeitsmarkt

#### *Lohnungleichheit*

Das BFS (2011a, ¶1) stellt fest, dass der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern zwar langsam abnimmt, die Löhne von Frauen im Durchschnitt aber deutlich tiefer als jene von Männern sind. So waren es 2002 20,9% und 2006 19,1% Lohnunterschied. Aktuell besteht noch immer eine durchschnittliche Lohndifferenz von 18,4%. Dabei können laut BFS (2009) rund 60% des Lohnunterschieds durch objektive Faktoren erklärt werden, z.B. durch Qualifikation oder unternehmensspezifische Faktoren. 40% des Lohnunterschieds sind nicht erklärbar und als Lohndiskriminierung zu werten (¶4).

Frauen mit Hochschulabschluss in einer Kaderstelle verdienen sogar im Durchschnitt 31 % weniger als Männer in der gleichen Position, vor allem im Dienstleistungsbereich. Bei Kaderstellen sind auch die nicht erklärbaren Faktoren des Lohnunterschieds am höchsten. Ein Grund wird in erfolgsabhängigen Lohnbestandteilen gesehen, die Männern häufiger bezahlt werden. (ibid., ¶5)

Laut BFS (2011b) ist auch die Lohndifferenz bei Stellen mit geringem Anforderungsniveau geschlechtsspezifisch: 6,9% der männlichen und 19,1% der weiblichen Arbeitnehmenden erhielten aktuell einen Tieflohn<sup>20</sup>. (¶1)

#### *Teilzeitarbeit*

Im NGO-Schattenbericht (2008) wird festgehalten, dass 58 % der erwerbstätigen Frauen und 11 % der Männer Teilzeit arbeiten (S. 25) (vgl. 2.5.2). Teilzeitarbeit wird häufig positiv diskutiert, da sie Frauen erlaube, Beruf und Familie zu verbinden. Tatsächlich möchte aber jede dritte teilzeitbeschäftigte Frau ihren Beschäftigungsgrad erhöhen.

Teilzeitarbeitende sind gegenüber Vollzeitarbeitenden mehrfach diskriminiert – etwa in den Sozialversicherungen (vgl. 2.5.2) oder bei den Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Hinzu kommt eine Diskriminierung bei der Entschädigung von Überstunden für Teilzeitarbeitende, denn gemäss Arbeitsgesetz sind Überstundenzuschläge nur dann zu zahlen, wenn die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45/50 Arbeitsstunden (je nach Beruf) überschritten wird. Hier kann von einer indirekten Diskriminierung gesprochen werden. (ibid.) (vgl. 4.2.2)

#### *Frauen in Führungspositionen*

Der Frauenanteil im Kader von Schweizer Unternehmen betrug im Jahr 2000 15%. Damit ist ein leichter Anstieg von 4% seit 1990 feststellbar. (BFS, 2012, ¶5) Laut einer Medienmitteilung des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO] (2012) stagniert dieser Wert in der Schweiz inzwischen bei 20% und gehört damit zu den geringsten in Europa (¶7). Wird zudem berücksichtigt, dass 44% der Arbeitneh-

---

<sup>20</sup> D.h. mit weniger als 3986 Franken brutto pro Monat bei 40 Wochenstunden.

menden Frauen sind, ist dies ein geringer Prozentsatz. Auch die Unterschiede in den Wirtschaftszweigen sind bezeichnend: Das Gesundheits- und Sozialwesen mit 80% weiblichen Erwerbstätigen erreicht mit 31% den höchsten Frauenanteil im Kader. Ebenfalls relativ hohe Werte weisen das Gastgewerbe und das Unterrichtswesen auf. In typischen Männerberufen wie dem Maschinenbau oder der Verkehrsbranche sind sehr wenige Frauen in den Direktionsetagen. (BFS, 2012, ¶5)

Kritisiert wurden im NGO-Schattenbericht ebenfalls Gesetze, die eine geschlechtstypische Arbeitsteilung zementieren, wie nachfolgend dargestellt wird.

### **4.3.2 Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Der NGO-Schattenbericht (2008) hält fest, dass in der Schweiz Gesetze eine partnerschaftliche Aufteilung verhindern. So wird durch das geltende Steuerrecht die Einverdiener-Ehe bevorzugt, durch die Pensionskassenregelung<sup>21</sup> werden Teilzeitarbeitende benachteiligt. Auch in den Medien wird meist die Frau als für die Sorgearbeit zuständig dargestellt. (S. 15)

Der Schattenbericht (2008) kritisiert auch, dass nach einer Trennung oder Scheidung Frauen doppelt so häufig von Armut betroffen sind wie Männer, vor allem als Alleinerziehende. Doch die Höhe der Alimente wurde gesetzlich reduziert anstatt erhöht. Als Massnahmen werden steuerfreie Kinderalimente sowie eine bessere Integration von Alleinerziehenden in das Erwerbsleben empfohlen. (S. 32)

Die sozialpolitische Strategie des Gender Mainstreaming (GM), an der sich der Aktionsplan zur Gleichstellung von Frau und Mann orientiert, beinhaltet Massnahmen gegen die Diskriminierung von Frauen. Nachfolgend wird GM diskutiert.

## **4.4 Gender Mainstreaming als geschlechterpolitische Strategie**

---

Katja Schmitt (2005) erläutert, dass die geschlechterpolitische Strategie des GM von der internationalen Frauenpolitik 1995 in Peking initiiert wurde. GM besteht in der (Re-)Organisation, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen, um Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu beseitigen. Damit ist GM eine Top-Down-Strategie<sup>22</sup>. Bei allen Massnahmen sollen die Auswirkungen auf beide Geschlechter geprüft werden. Es geht demnach nicht um die Zielgruppe der Frauen, sondern um strukturelle Gleichstellung. GM setzt dabei auf langfristige Veränderungen und verdeut-

---

<sup>21</sup> Die Versicherung wird erst ab einem bestimmten Jahreslohn möglich, was mit Teilzeitarbeit nicht erreicht werden kann.

<sup>22</sup> Bei der Top-down-Strategie wird ein Veränderungsprozess in einer Organisation auf der obersten Führungsetage initiiert und von dort in untere Bereiche getragen. Das Gegenteil ist eine Bottom-up-Strategie, die Veränderungen zuerst bei den Mitarbeitenden ansetzt. (Anm. d. Verf.)



licht, dass jede politische Entscheidung eine geschlechtsbezogene Dimension hat. Voraussetzung dazu ist ein detailliertes Geschlechterwissen. (S. 60-62)

### *Kritik am GM*

Wetterer (2005) hält fest, dass der Wandel von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik zunächst begrüsst wurde. Denn mit der Frauenförderpolitik galten Frauen als defizitär und förderungsbedürftig, womit Probleme individualisiert und Symptome anstatt Ursachen kuriert wurden. Mit GM sollten die Veränderungsstrategien am richtigen Ort ansetzen: An den Gesellschafts- und Organisationsstrukturen. Die zentrale Frage ist jedoch, ob GM in den bestehenden Strukturen und Machtverhältnissen effektiv sein kann. Den befürwortenden Praktikerinnen stehen die kritischen Wissenschaftlerinnen gegenüber. Die Praktikerinnen sehen GM positiv, denn auch nur eine Politik des Mehr-Frauen-in-höhere-Positionen führe zu einer Veränderung. Diese Aussicht hat sich jedoch nicht unbedingt realisiert. GM wird von vielen Frauenforscherinnen als eine Fortschreibung der „unendlichen Geschichte der Ver-Zwei-Geschlechtlichung“ (vgl. 2.3.2) gesehen, die unter dieser Strategie eine neue Blüte erlebt. Denn GM reproduziert geschlechtsspezifische Zuschreibungen, z.B. wenn stillschweigend vorausgesetzt wird, dass weiterhin Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewerkstelligen sollen. Gleichstellungspolitik sollte im Gegenteil genau dies thematisieren und so entgegenwirken: Nicht die Geschlechterunterschiede selbst sollen im Mittelpunkt stehen, sondern die Prozesse der Geschlechterunterscheidung. (S. 10) (vgl. 2.3.1)

Im NGO-Schattenbericht<sup>23</sup> (2008) wird festgehalten, dass die punktuelle Einführung von GM zu begrüßen ist. Allerdings fehlt oft das Fachwissen bei den Verantwortlichen und zum Teil der politische Wille zur Umsetzung<sup>24</sup>. Denn es ist ein Abbau von dazu nötigen Ressourcen festzustellen. So wurden verschiedenen Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung auf nationaler und kantonaler Ebene materielle wie personelle Mittel gekürzt, z.B. Gleichstellungsbüros geschlossen. Chancengleichheitsweisungen bestehen demnach oft nur auf dem Papier. (S. 4-9)

Als Resultat des Schattenberichts forderte das Komitee der CEDAW in einer Medienmitteilung am 28. Juli 2009<sup>25</sup> von der Schweiz Massnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen an Schulen (vgl. 3.3.3) und in der Ausbildung, sowie gegen die zu wenigen Frauen in Politik, Wirtschaft und Wis-

---

<sup>23</sup> 2008 genehmigte der Bundesrat den dritten Schweizer Staatenbericht zuhanden des CEDAW-Ausschusses. Die NGO-Koordination post Beijing Schweiz und Amnesty International Schweizer Sektion übernahmen daraufhin die Koordination des Schattenberichtes. Der Schattenbericht ist eine kritische Auseinandersetzung mit dem Staatenbericht. Ziel ist, den CEDAW-Ausschuss auf heikle Punkte aufmerksam zu machen, damit dieser entsprechende Empfehlungen an die Schweiz formuliert.

<sup>24</sup> Entsprechende Motionen wurden von beiden eidgenössischen Räten abgelehnt.

<sup>25</sup> Gefunden am 09. Mai 2012, unter [http://www.postbeijing.ch/cms/front\\_content.php?idcatart=188&lang=1&client=1](http://www.postbeijing.ch/cms/front_content.php?idcatart=188&lang=1&client=1)

senschaft. Ebenfalls wurden Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie Krippenplätze, Eltern- und Vaterschaftsurlaub und Lohngleichheit thematisiert.

#### *Die Auswirkungen von GM auf die Sozialarbeit*

Lothar Böhnisch und Heide Funk (2002) merken an, dass GM den Geschlechterkonflikt als Störfall sieht und diesen nicht austragen sondern minimieren will. Denn durch die Top-Down-Strategie kommt ein Geschlechterdiskurs nicht auf, und vorhandene geschlechterdifferente Denkmuster werden eher verfestigt. So kann mit GM keine Lösung der Geschlechterfrage erwartet werden, „schon gar nicht für die Sozialarbeit, die ja schliesslich die Verdeckungen und Tabuisierungen am stärksten abbekommt“. (S. 32-33) (vgl. 5.3)

## **4.5 Zusammenfassung**

---

Die erkenntnisleitende Frage dieses Kapitels ist, wie die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz aussieht.

Es wurde dargelegt, dass die rechtliche Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz durchaus die Basis für eine tatsächliche Gleichstellung bietet (vgl. 4.2) – bis auf einige Ausnahmen: So wird die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit nach wie vor von den Frauen erwartet, was durch die Gesetzgebung unterstrichen wird (vgl. 4.3.2).

Ein Fortschritt in der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann ist an der starken Partizipation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und an ihren beruflichen Positionen zu sehen. Frauen in Führungspositionen waren noch vor wenigen Jahrzehnten undenkbar (vgl. 2.4.2/ 2.5.1).

Aus den aufgeführten Fakten kann jedoch keine durchgängige Tendenz in Richtung einer tatsächlichen Gleichstellung abgeleitet werden. Frauen werden noch immer in vieler Hinsicht diskriminiert. Darauf weisen folgende Faktoren hin:

- Das unterschiedliche Einkommen der Genus-Gruppen und die berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt (vgl. 2.5.1/4.3.1).
- Frauen holen in der Bildung zwar immer mehr auf (vgl. 2.5.2), doch können sie ihr Bildungsniveau nicht in gleichem Mass wie Männer für höhere berufliche Positionen nutzen (vgl. 4.3.1).
- Teilzeit arbeiten meist Frauen, was mit einem erhöhten Armutsrisiko von Frauen sowie einer ungleichen Verteilung von Hausarbeit einhergeht (vgl. 2.5.2/4.3.2).

GM ist ein mögliches sozialpolitisches Instrument, um die Gleichstellung weiter voranzutreiben. Jedoch wird es von vielen Seiten kritisch beurteilt: Einerseits fehlt es am Willen zur Umsetzung, wie der Abbau von Ressourcen zeigt. Andererseits fördern die strukturellen Rahmenbedingungen des GM keinen offenen Diskurs zur Geschlechterungleichheit (vgl. 4.4).

#### **4.6 Fazit**

---

Die tatsächliche Gleichstellung in der Schweiz spiegelt die Theorien zur Geschlechterordnung aus Kapitel 2 wider. Dies zeigt ein vergleichender Blick auf den Arbeitsmarkt und die private Arbeitsteilung. Ein direkter Vergleich mit vorherrschenden Geschlechterstereotypen konnte nicht gezogen werden, auch wenn das Komitee der CEDAW geschlechterstereotype Darstellungen in Schulbüchern anmahnt (vgl. 4.4). Eine fortschreitende Sensibilisierung für die Relevanz dieses Themas ist die von der EKF 2011 initiierte Aktion *Rollen rollen - Kampagne für selbstbestimmte Geschlechterrollen*<sup>26</sup>.

Eine tatsächliche Gleichstellung ist erst dann gegeben, wenn Frauen und Männer diejenigen Lebenswege wählen können, die sie wünschen, ohne von ihrer Geschlechtszugehörigkeit in bestimmte Richtungen gewiesen zu werden. Einerseits gehört dazu die Gesetzgebung, um weitere wichtige Weichen zu stellen. Andererseits braucht es auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen die Bereitschaft, an der ungleichen Verteilung von Macht und Ressourcen etwas zu verändern – in Richtung einer gerechteren Geschlechterordnung.

Auf die bestehende Geschlechterordnung kann in der Beratung der Sozialarbeit kein unmittelbarer Einfluss genommen werden. Jedoch sollten die auf der Mikroebene wirkenden Geschlechterstereotype und das daraus resultierende geschlechtertypische Verhalten in den Beratungsprozess einbezogen werden. Hierauf wird in Kapitel 5 ausführlich eingegangen.

---

<sup>26</sup> Gefunden am 21. Mai 2012, unter <http://www.rollenrollen.ch>

## 5 Gender als Querschnitts-Orientierung in der sozialarbeiterischen Beratung

---

In diesem Kapitel werden zwei Fragen untersucht: Erstens wie sich die Geschlechterordnung und die Geschlechterstereotype auf das Bewältigungsverhalten von Frauen und Männer auswirken, und zweitens welches die wichtigsten Aspekte einer genderreflexiven Beratung sind.

In Kapitel 5.2 werden zuerst grundlegende Aspekte der sozialarbeiterischen Beratung skizziert, die auch die Basis für eine genderreflexive Beratung bilden. In Kapitel 5.3 werden die Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der Geschlechterstereotype auf das Bewältigungsverhalten von Frauen und Männern dargelegt. Kapitel 5.4 zeigt die genderreflexive Beratung als Querschnittsorientierung in der Sozialarbeit. Dies bedeutet, dass die Genderperspektive nicht auf spezifische Bereiche der Sozialarbeit beschränkt ist, z.B. die Arbeit im Frauenhaus oder die Männerberatung. Eine genderreflexive Perspektive kann – und sollte daher – in allen Beratungskontexten berücksichtigt werden.

In diesem Kapitel fließen weniger empirische Daten als vielmehr die Beobachtungen und Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Böhnisch und Funk (2002) ein. Dabei dienen die beschriebenen Geschlechterdifferenzen als Modelle, um Krisenbewältigungsmuster zu erkennen. Keinesfalls sollen damit Zuschreibungen wie *typisch weiblich* und *typisch männlich* gemacht werden. Denn beide Verhaltensmuster wirken in beiden Geschlechtern in unterschiedlich starker Ausprägung. (S. 15) (vgl. 3.5)

Die Recherchen zur vorliegenden Arbeit ergaben, dass kaum handlungsleitende Literatur zu einer genderreflexiven Beratung in der Sozialarbeit existiert. Daher wurden zwei Expertinnen-Gespräche geführt: Mit Irene Müller, Dozentin an der HSLU-SA, am 08. August 2012, und Dr. Martina Hörmann, Professorin an der HSA FHNW in Olten am 22. August 2012. Zitate aus den Gesprächen sind im Kapitel eingearbeitet<sup>27</sup>.

### 5.1 Begriffsklärung

---

#### **Genderreflexive Beratung**

Nach Ehlert (2012) zeichnet sich eine geschlechterbewusste Beratung durch eine reflexive Grundhaltung aus. Das heisst: Sozialarbeitende sollten sich in der Beratung über geschlechtsbezogene Verhaltensweisen und Deutungen bewusst sein, sowohl bei sich selbst als auch den Ratsuchenden gegenüber. (S. 107-108) (vgl. 5.4.3)

---

<sup>27</sup> Die eigenen Zitate wurden von den beiden Gesprächspartnerinnen Korrektur gelesen.

## 5.2 Grundlegende Aspekte der Beratung unter Einbezug einer Genderperspektive

---

Im diesem Kapitel werden die grundlegenden Aspekte der Beratung skizziert.

### *Psychosoziale Einzelberatung*

Die Einzelberatung stellt die kleinste denkbare Beratungskonstellation dar. Im Mittelpunkt stehen die subjektiven Problemerkahrungen, die ein Individuum mitbringt, sowie „der Prozess der Orientierung, Entscheidung, Planung und Handlung“ (Ursel Sickendiek, Frank Engel & Frank Nestmann, 1999, S. 85). Die vorliegende Bachelor-Arbeit geht vom Ansatz der psychosozialen Beratung aus. Sickendiek et al. (1999) erläutern, dass der Schwerpunkt dabei auf den Belastungen liegt, die durch die Umwelt an Individuen herangetragen werden. Besonders von Bedeutung sind „Widersprüche und Unvereinbarkeiten zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Anforderungen und subjektiven Bedürfnissen, Interessen und Zielen der Betroffenen“. (S. 19)

### *Beratungsbeziehung, Arbeitsbündnis und Auftrag*

Sickendiek et al. (1999) stellen als wichtigen Aspekt der Beratung die Beratungsbeziehung heraus. Für eine offene und vertrauensvolle Beratungsbeziehung bilden die von Carl Rogers postulierten drei Kriterien die Basis:

- Empathie – die Fähigkeit, sich in die Situation und Gefühle einer Person hineinzusetzen.
- Akzeptanz – eine Wertschätzung, die nicht an bestimmte Bedingungen geknüpft ist.
- Authentizität – eine Haltung, die unverfälschte Kommunikation ermöglicht. (S. 114-116)

Auch das Arbeitsbündnis wird als zentral angesehen. Bei dem gemeinsamen Erarbeiten von Aufgaben und Zielen entwickelt sich die notwendige emotionale Bindung (ibid.). Irene Müller (2012) betont als einen weiteren wichtigen Aspekt den Auftrag der Institution und derjenigen der Klientinnen und Klienten.

### *Beratungshaltung und Menschenbild*

Sowohl Müller (2012) als auch Hörmann (2012) heben die Beratungshaltung und das dahinterstehende Menschenbild als Kern des Beratungsprozesses hervor. In Anlehnung an Rogers wird in der Sozialarbeit generell von einem humanistischen Menschenbild ausgegangen, das die Selbststeuerung des Individuums in das Zentrum stellt. Dabei wird vorausgesetzt, dass jeder Mensch auch in schwierigen Lebenssituationen vielfältige Ressourcen in sich trägt, um Probleme zu lösen.

Hörmann (2012) betont, dass Beratende in Anlehnung an den systemischen Ansatz weniger eine Experten- und Expertinnenhaltung sondern vielmehr eine prozessorientierte Haltung einnehmen sollten, um Handlungsräume zu eröffnen und Menschen zu ermutigen, über neue Lösungswege nachzudenken. Die Ratsuchenden sind demnach die Experten und Expertinnen des Problems und der Lösung, die

Beratenden sind die Expertinnen und Experten für den Prozess der Lösungssuche<sup>28</sup>. Nach Sickendiek et al. (1999) eröffnet die Absage an den Experten- und Expertinnenstatus neue Möglichkeiten: Anstatt Fachwissen durchzusetzen können Gedankenspielereien, alternative Sichtweisen oder irritierende Deutungen der erlebten Wirklichkeit angeboten werden (S. 80). Hörmann (2012) beurteilt eine dosierte Irritation sogar als eine der wichtigsten Methoden einer genderreflexiven Beratung, da diese wichtige Suchprozesse im Individuum auslösen kann.

### *Methodik*

In sozialarbeiterischen Beratungsgesprächen werden Methoden verschiedener Theorie-Schulen angewendet. Gemeinsam ist ihnen, dass sie eine Veränderungshypothese beinhalten und somit die Förderung und Wiederherstellung der Bewältigungskompetenzen ratsuchender Personen betonen. Heutzutage wird in der Sozialarbeit oft mit der systemischen Sichtweise gearbeitet, die den gesamten Kontext von Individuen sowie eine hohe Ressourcenorientierung einbezieht<sup>29</sup>. Sowohl Müller (2012) als auch Hörmann (2012) sehen genderreflexive sowie systemische Fragen zur Klärung des Auftrages und im gesamten Beratungsprozess als wichtiges Beratungsinstrument.

Auf die systemische Arbeitsweise kann in der vorliegenden Arbeit nicht näher eingegangen werden. In Anhang B sind beispielhafte genderreflexive Fragen aufgelistet.

### *Genderwissen als Hintergrundfolie der Beratung*

Hörmann (2012) verweist auf das von Regina Frey et al. verfasste Gender-Manifest (2006), in dem Standards für eine reflektierende Gender-Praxis aufgeführt sind. Mit einer genderreflexiven Beratungshaltung wird ein Individuum in seiner spezifischen Problemsituation wahrgenommen und festgestellt, ob geschlechtsspezifische Diskriminierungen eine Rolle spielen oder nicht. (S. 5) Nach Hörmann (2012) ist für eine genderreflexive Beratung eine relativ grosse Menge Wissen zum Thema Geschlecht und Geschlechterordnung nötig, das jedoch meist nicht explizit mit Klienten und Klientinnen besprochen wird, sondern eher als Hintergrundfolie der Beratung dient. Das Wissen über die Mechanismen der Geschlechterordnung beeinflusst die Beratungshaltung und strukturiert die Beratung. Zudem spielt in manchen Beratungen die Kategorie Geschlecht eine grosse Rolle, in anderen weniger. Die Abwägung inwieweit Genderaspekte explizit in der Beratung thematisiert werden oder nicht, ist nach Hörmann (2012) Teil der genderreflexiven Beratungskompetenz. Genderreflexive

---

<sup>28</sup> Vgl. Das Konzept der Kundigkeit. Jürgen Hargens (2004). *Aller Anfang ist ein Anfang. Gestaltungsmöglichkeiten hilfreicher systemischer Gespräche*. Göttingen, V&R, S. 142-152

<sup>29</sup> Das Konzept der Neutralität hat der systemischen Sichtweise jedoch die Kritik eingebracht, dass bestehende Machtverhältnisse und ihre Auswirkungen nicht berücksichtigt und dadurch Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis reproduziert werden. (Arist von Schlippe & Jochen Schweitzer (1999). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung* (6. durchges. Aufl.). Göttingen: V&R, S. 262)

Beratungskompetenz ist eine Handlungskompetenz, die sich aus Wissen zum Thema und der Reflexion über Biographisches zusammensetzt.

Es kann festgehalten werden, dass es – von genderreflexiven Fragen abgesehen – keine spezifischen, genderreflexiven Methoden gibt. Es ist vielmehr die genderreflexive Perspektive, die einen Unterschied macht. Genderreflexive Beratung berücksichtigt im Besonderen die Kategorie Geschlecht im Spannungsfeld von Gesellschaft und Individuum (vgl. 2.4). Treten zu den im Spannungsfeld wirkenden Kräften schwierige Lebensereignisse hinzu, kann dies zu einer Lebensbewältigungskrise führen, die der Anlass ist, eine Beratungsstelle aufzusuchen.

Nach Böhnisch und Funk (2002) spielt der geschlechtertypische Umgang mit Aggression eine zentrale Rolle in der Krisenbewältigung, denn die Gesellschaft gesteht beiden Geschlechtern sehr unterschiedliche Ausdrucksformen zu (S. 76) (vgl. 3.3.2). Daher wird dieser Aspekt im Folgenden mit berücksichtigt.

### **5.3 Die geschlechtstypischen Bewältigungsmuster**

---

In diesem Kapitel werden die Zusammenhänge zwischen der Geschlechterordnung mit ihrer geschlechtstypischen Arbeitsteilung und den geschlechtstypischen Bewältigungsmustern, die aus den Geschlechterstereotypen resultieren, aufgezeigt.

#### **5.3.1 Das Orientierungsdilemma der Geschlechter**

Böhnisch und Funk (2002) verweisen auf die Makroebene, die alle Individuen stark beeinflusst: Die Rationalisierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes bewirken, dass Arbeitsbeziehungen immer weniger sozial reguliert werden. Es wird auch von der *Entgrenzung der Arbeit*<sup>30</sup> gesprochen. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird daher für immer mehr Arbeitnehmende zu einer hohen Anforderung. Doch es bleibt den Menschen privat überlassen, damit zurecht zu kommen. Daraus resultieren eine höhere Arbeitsverfügbarkeit und die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust. Dies hat für die beiden Geschlechter verschiedene Auswirkungen. (S. 44-46)

Die Konsequenz für Männer ist, dass die Normalarbeitsbiographie keine lebenslange Gültigkeit mehr besitzt. Doch genau darüber ist der Kern der Männlichkeit definiert. Als Folge werden Männer in ihrem Mann-Sein verunsichert. Die Konsequenz für Frauen ist, dass in den Familien die klassische Arbeitstei-

---

<sup>30</sup> Mechtild Oechsle-Grauvogel (2009) erläutert den Begriff: „(...) flexible und häufig auch längere Arbeitszeiten, die ständige Erreichbarkeit durch die neuen Kommunikationstechnologien, wechselnde Arbeitsorte, projektförmiges Arbeiten und die Notwendigkeit lebenslangen Lernens lösen die bisherigen räumlichen und zeitlichen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben auf.“ Gefunden am 14. Juli 2012, unter [http://www.iffonzeit.de/aktuelleausgabe/pdf\\_texte/ausgabe\\_komplett/ausgabe\\_komplett\\_2009.pdf](http://www.iffonzeit.de/aktuelleausgabe/pdf_texte/ausgabe_komplett/ausgabe_komplett_2009.pdf), S. 44

lung hergestellt wird, um mit der höheren Arbeitsverfügbarkeit des Mannes zurecht zu kommen. Frauen haben also theoretisch Zugang zu Bildung und Beruf, werden durch eine Familiengründung aber oft wieder auf die traditionelle Geschlechterrolle verwiesen. (Böhnisch & Funk, 2002, S. 45-46) (vgl. 2.5.2) Dies hat ein Orientierungsdilemma für die Individuen zur Folge, hinter dem geschlechtstypisches Verhalten als Bewältigungsverhalten hervorbricht: „Soziale Ungleichheit und Geschlechterhierarchie sind aus dem neuen ökonomischen Blick der postindustriellen Gesellschaft verschwunden, bestehen aber weiter und werden neu verortet“ (ibid., S. 47) (vgl. 2.5.2).

Böhnisch und Funk (2002) legen weiterführend dar, dass sozialarbeiterische Beratung in kritischen Lebenssituationen aufgesucht wird. Das Individuum ist aus seinem psychosozialen Gleichgewicht geraten, Ressourcen scheinen nicht mehr ausreichend vorhanden zu sein. Das magische Dreieck der Bewältigung – Selbstwert, soziale Anerkennung und das Gefühl, etwas bewirken zu können – ist geschwächt oder verloren gegangen. Daraus resultiert ein Gefühl von Hilflosigkeit. (S. 10-11) An diesem Punkt greift ein Bewältigungsverhalten, das durch die Sozialisation geschlechtstypisch geprägt ist. Denn die traditionelle Geschlechterrolle gibt in einer Lebenskrise Halt und Sicherheit. Es prägen sich männliches Dominanz- und weibliches Rückzugsverhalten aus. (ibid., S. 26-27) Zudem wirken auch an diesem Punkt gesellschaftliche Verhaltenserwartungen, die für Frauen und Männer unterschiedlich sind (ibid., S. 13) (vgl. 3.3.1).

Ausgehend vom zentralen Gefühl der Hilflosigkeit in Krisensituationen werden die geschlechtstypischen Bewältigungsmodelle im Folgenden vorgestellt.

### **5.3.2 Das weibliche Bewältigungsmodell**

#### *Intrapersonale Krisenbewältigung*

Frauen haben meist gelernt, mit der inneren Hilflosigkeit selbstbezogener umzugehen als Männer. Oft wird daher behauptet, Frauen könnten mit Krisen besser umgehen, was allerdings so nicht zu bejahen ist. Frauen entsprechen vielmehr den gesellschaftlichen Erwartungen, die ihnen keine Aggressionsäußerung zugesteht. Damit engen die geschlechterdifferenten, normativen Erwartungen Frauen ein und blockieren die Lebensbewältigung. (ibid., S. 15)

Frauen werden Gefühle von Schwäche und Traurigkeit eher zugestanden als Männern, aber sie gelten nicht als Stärke. Sie werden eher als Eigenheiten gesehen, die Frauen eben haben (vgl. 2.2.1/3.3.2). Durch die gesellschaftliche Abwertung artikulieren Frauen diese Emotionen selten, weshalb von einer Symptomatik der Verschwiegenheit gesprochen wird. (ibid., S. 129) Das Bewältigungsverhalten von Frauen ist demnach in der Tendenz nach innen orientiert, doch sie können ihre Befindlichkeit gut thematisieren, wenn ihnen Raum dafür gegeben wird.



Dennoch verdrängen Frauen das Gefühl der Hilflosigkeit oft, woraus Autoaggression, Schuldübernahme (sich für andere in der Familie schuldig fühlen) oder die Zurücknahme der eigenen Interessen durch Selbstkontrolle resultieren. (Böhnisch & Funk, 2002, S. 52) Autoaggression kann sich somatisch oder im Verhalten äussern. Geschlechtstypisch sind Depression, Magersucht oder Medikamentenmissbrauch. Die mangelnde Sorge für sich selbst und die daraus resultierende Überforderung kann sich auch in Form von Gewalt gegen die Kinder richten. (ibid., S. 238)

#### *Interpersonale Krisenbewältigung*

In der Interaktion mit anderen finden sich drei geschlechtstypische Muster, um Aggressionen verdeckt auszuagieren:

- Durch überfürsorgliche Kontrolle werden andere Konflikte zugedeckt.
- Konflikte werden personalisiert. Da Frauen häufig in Beziehungen denken, trennen sie nicht Sachlage und Person und machen daher negative Zuschreibungen an die andere Konfliktperson. Daher neigen Frauen dazu, andere psychisch unter Druck zu setzen, mit Beziehungsverlust zu drohen oder andere (versteckt) herabzusetzen. (ibid., S. 238-239)
- Das Denken in Beziehungen und das gesellschaftliche Verbot der Aggressionsäusserung zeigen weitere Folgen: Frauen beziehen in Konflikten oft die Probleme bzw. den Standpunkt anderer mit ein. Sie denken das Problem alleine durch, sprechen aber nicht darüber, da sie eben nicht gelernt haben, Konflikte auszutragen. Indem Frauen einen Konflikt zu ihrem Konflikt machen, bringen sie sich um ihren eigenen Standpunkt und somit um ihre Eigenständigkeit. (ibid., S. 127)

Als Folge davon bewerten Frauen Aggression bei sich als zeitweiligen Kontrollverlust, der ein Übermass an Stress auszudrückt. Danach folgen oft Schuldgefühle wegen der Gefühlsausbrüche. Frauen versuchen daher in der Regel, nicht aggressiv zu sein. Die unterdrückten Gefühle stauen sich jedoch auf und brechen aus, wenn sie nicht mehr länger kontrolliert werden können. Nicht selten eskalieren sie dann (ibid., S. 76-77). Dies wird dann als hysterisch oder sozial destruktiv bewertet (ibid., S. 127). Um Konflikte konstruktiv zu lösen, müssen Aggressionen geäussert werden dürfen. Dies wird Frauen noch immer durch gesellschaftliche, geschlechterstereotype Vorstellungen von Weiblichkeit verwehrt. (ibid., S. 238-239)

Männer haben andere Themen zu bewältigen, doch der Ausgangspunkt ist der gleiche: Das Gefühl der Hilflosigkeit in Krisensituationen.

### 5.3.3 Das männliche Bewältigungsmodell

#### *Die intrapersonale Konfliktbewältigung*

Es gehört zum Alltagswissen, dass es Männern generell schwer fällt, über Gefühle zu sprechen, geschweige denn über das Gefühl von Hilflosigkeit. Tun sie es doch einmal, wird dies oft übergangen oder abgewertet (Böhnisch & Funk, 2002, S. 51-52). Daher wird dieses Verhalten auch die Stummheit der Männer genannt (ibid., S. 132). Männer lernen vor allem, sachlich und funktional zu denken (vgl. 2.2.1/3.3.2), daher machen ihnen ihr Innenleben und ihre Gefühle eher Angst (ibid., S. 16).

Männer kennen drei Orientierungsmuster, die ihnen die Gesellschaft vorgibt: Externalisierung, Kontrolle und emotionslose Rationalität (ibid., S. 120).

- Externalisierung

Externalisierung bedeutet, dass das Bewältigungsverhalten von Männern tendenziell nach Aussen orientiert ist, wobei das Gefühl von Hilflosigkeit verdrängt wird. Die Hilflosigkeit wird entweder rationalisiert, indem verstandesmäßige Gründe dafür gesucht werden, oder sie wird auf Schwächere projiziert und dort bekämpft. An der Kriminalitätsstatistik ist erkennbar, dass das männliche Geschlecht in aggressionsbetonten Delikten dominiert. (ibid., S. 51-52)

- Kontrolle/Funktionieren

Die Orientierung am Funktionieren-Müssen durchzieht die männlichen Lebensbereiche. Werden Männer z.B. arbeitslos, fühlen sie sich stark entwertet, weil sie nicht mehr erwartungsgemäss funktionieren. (ibid., S. 118) Männer stehen unter einem Normalitätsdruck, der an ihre Verfügbarkeit in der Arbeitswelt gebunden ist (ibid., S. 62).

- Emotionslose Rationalität

Rationalität ist eng verbunden mit Kontrolle. Die Sachlogik steht im Vordergrund, die entweder intellektuell oder hierarchisch, d.h. im Dienst an der Sache, funktioniert. Der Sachlogik zu folgen gelingt umso besser, je mehr die eigenen Gefühle verdrängt, in anderen abgewertet und in Bereiche ausserhalb des Berufs verbannt werden. Diese Ent-Emotionalisierung hat Folgen für das Privatleben: Je rationaler in der Arbeitswelt gehandelt wird, desto mehr sollen die emotionalen Bedürfnisse von Männern in den Familien erfüllt werden. Männer erwarten von den Frauen, dass sie ihnen diese Qualität quasi bereitstellen. (ibid., S. 120) (vgl. 2.5.2)

Hier schliesst sich der Kreis zur Überforderung der Frauen, die sich an den Bedürfnissen anderer orientieren (sollen) und mit den emotionalen Paar- und Familienproblemen von ihren Partnern allein gelassen werden (vgl. 5.4.1).

Döge und Volz (2002) sprechen von einer fragilen Männlichkeit: Einerseits wird Männlichkeit noch immer mit ökonomischem Erfolg und Macht gleichgesetzt, andererseits muss dieses Bild jedoch von Männern ständig unter Beweis gestellt werden. Denn im Alltag stehen der Vorstellung von (grenzenloser) Gestaltungsmacht subjektive Machtlosigkeitserfahrungen gegenüber. (S. 16)

#### *Die interpersonale Konfliktbewältigung*

Böhnisch & Funk (2002) erläutern, dass in schwierigen Lebenssituationen der Rückgriff auf traditionelle Maskulinität und Aggression für Männer zum Mittel wird, um den Selbstwert zu erhalten. Aggression ist demnach eine männliche Strategie, Kontrolle über andere auszuüben, und mit Konkurrenz, Konflikten und Zweifeln an der männlichen Autorität umzugehen. (S. 76-77) So ist Machtausübung ein gesellschaftlich normativ abgesichertes Bewältigungsmuster für Männer (ibid., S. 54).

An dieser Stelle ist wichtig zu betonen, dass Männer nicht vorwiegend externalisierte und Frauen vorwiegend introvertierte Eigenschaften haben. Es wird vielmehr schon Kindern durch die Sozialisation geschlechtstypisch verwehrt, eine Aussen- bzw. Innenorientierung zu entfalten. So kann festgestellt werden, „(...) dass die Gesellschaft aus ihrem Verständnis der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung heraus Männer und Frauen in ihren Verhaltensmöglichkeiten so definiert, dass sie auch in dieses geschlechtshierarchische System passen“. (ibid., S. 133-134)

Kritische Lebensereignisse wie Arbeitslosigkeit, Scheidung oder Berufsunfähigkeit erzeugen Stress. Länger andauernder Stress kann das Gefühl der Hilflosigkeit hervorrufen, wie in diesem Kapitel gezeigt wurde. An diesem Punkt setzt die genderreflexive Beratung an, wie im Folgenden dargestellt wird.

## **5.4 Die genderreflexive Beratung**

---

In diesem Kapitel werden die genderreflexive Beratung vorgestellt sowie ihre beiden wichtigsten Problemfelder erörtert. Zuletzt wird ein Blick auf den gesellschaftspolitischen Aspekt der genderreflexiven Beratung geworfen.

### **5.4.1 Die Beratung von Frauen**

Böhnisch und Funk (2002) definieren den Kern der genderreflexiven Beratung: Dem geschlechtstypischen Verhalten in der Beratung ist entgegenzusteuern (S. 14). Denn geschlechtertypisches Bewältigungsverhalten verstärkt und verfestigt die psychosozialen Probleme eher anstatt sie zu beseitigen (ibid., S. 37). Auch Hörmann (2012) betont, dass es wichtig ist, nicht bei der Wahrnehmung geschlechtertypischer Verhaltensmuster stehenzubleiben.

Wie schon erläutert wurde, ist geschlechtstypisches Bewältigungsverhalten von Frauen durch Zurücknahme geprägt, Aggressionen werden oft gegen sich selbst gerichtet (vgl. 5.3.2). Daher braucht es idealerweise zusätzlich zur genderreflexiven Beratung eine Begleitung, um Konflikte auszuhalten und auszutragen.

Auf die Konfliktberatung kann im Rahmen der Bachelor-Arbeit nicht näher eingegangen werden.

#### *Die Entwertung des Weiblichen im Hintergrund der Beratung*

Böhnisch und Funk (2002) legen dar, dass Frauen meist von sich aus Kontakt mit einer Beratungsstelle aufnehmen, wenn sie sich überfordert fühlen. Dabei bringen Frauen meist vielfache Erfahrungen der Entwertung mit, die in der Entwertung des Weiblichen in der Gesellschaft wurzeln. Die daraus resultierende fehlende Anerkennung muss in der Beratung beachtet werden, egal ob sie explizit thematisiert wird oder nicht. Diese zu übersehen oder zu übergehen würde wiederum eine Entwertung darstellen. Denn zwischen der Abwertung als Tochter in der Herkunftsfamilie und der individuellen fehlenden Handlungsfähigkeit besteht ein Zusammenhang. Oft stehen Gefühle von Ohnmacht oder einer gesteigerten Hilfebedürftigkeit dahinter, die in die Beratung hineingetragen werden. Beratende reagieren auf dieses Verhalten eventuell mit Distanz oder gesteigerter Anstrengung, die ihrerseits in Überforderung münden kann. Dies ist als ein Signal zu sehen, die Überforderung der Klientin wahrzunehmen. (S. 234-237)

Es muss demnach in der Beratung die Abhängigkeit der Frau zunächst ausgehalten und sie zugleich in ihrem eigenen Suchprozess unterstützt werden. Die Frage dabei ist: Wo gibt es Zeichen neugewonnener Kraft zum Widerstand gegen die Überlastung innen wie aussen? Denn, wie schon erörtert, tendieren Frauen dazu, das Problem auf sich zu nehmen anstatt es z.B. als Paar- oder Familienthema zu betrachten. (ibid.)

#### *Die zwei Grundprinzipien in der Beratung von Frauen*

Böhnisch und Funk (2002) sehen für die Beratung zwei Grundprinzipien: Der erste Schritt ist, das geschlechtstypische Muster mit einer akzeptierenden Haltung anzunehmen. In weiteren Schritten werden Frauen darin bestärkt, Grenzen frühzeitig aufzuzeigen und auf ihre Selbstständigkeit zu achten. (S. 126-127)

Dabei gibt es zwei Aspekte zu beachten:

- Durch die Tendenz von Frauen, sich Probleme zu eigen zu machen, fühlen sie sich für diese verantwortlich. Sie lassen sich daher ungern auf ungewisse Bearbeitungsprozesse ein, die das Risiko des Scheiterns beinhalten, wofür sie wiederum die Verantwortung übernehmen müssten.
- Frauen sind aufgrund ihrer Sozialisation nicht darauf vorbereitet, aus ihrer Rolle des Zurücknehmens und Funktionierens herauszutreten. Sie haben Angst, von ihrer Belastbarkeit Abstand zu

nehmen, denn die Belastbarkeit garantierte bisher immer Handlungsfähigkeit und Anerkennung. (Böhnisch & Funk, 2002, S. 238)

*Den einengenden Rollenstereotypen entgegenwirken*

In der genderreflexiven Beratung muss mit Frauen gemeinsam eine Perspektive entwickelt werden, um die Festlegung auf einengende Rollenstereotype zu erweitern. Gerade bei Frauen aus bildungsfernen Milieus besteht die Gefahr, dass von Beratenden die Sehnsucht nach Selbstständigkeit ignoriert und sie allein auf Funktionsfähigkeit hin stabilisiert werden. Es wird oft übersehen, dass Frauen alleine Lösungen für komplexe Probleme suchen, z.B. wenn sie sich in der Rolle als emotionale Versorgerin der Familie und finanzielle Zuverdienerin überlastet fühlen. Es werden auch von den Frauen eingebrachte individuelle Lösungen übergangen, weil sie der Vorstellung der Sozialarbeitenden von einem guten Resultat vielleicht nicht entsprechen. Diese Aspekte müssen aber berücksichtigt werden, anstatt vorschnelle Zuschreibungen von Unselbstständigkeit und Unfähigkeit zu machen. (ibid., S. 236-237) (vgl. 5.2)

Mogge-Grotjahn (2004) betont, dass sich Beratende bewusst sein sollten, dass das eigene Weiblichkeits- und Männlichkeitsverständnis und die Vorstellungen von einem gelingenden Leben sich von denen ihrer Klienten und Klientinnen sehr unterscheiden können (S. 196).

Anja Nordmann (2011) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Selbstbestimmung, Deutungsmacht und Handlungsfähigkeit in einer Wechselwirkung zueinander stehen. Selbstbestimmung bedeutet, unabhängige Entscheidungen zu treffen und sich nicht an den Bedürfnissen anderer zu orientieren. Es ist für Frauen nicht leicht, im Spannungsfeld von Mitmenschen, sozialen Strukturen und gesellschaftlichen Normen selbstbestimmt zu agieren.

Selbstbestimmung ist massgeblich davon beeinflusst, eigene Deutungen im Sinne von Konstruktionen über die Wirklichkeit anstellen zu können. Dabei steht Deutungsmacht immer in Abhängigkeit von Machtverhältnissen, ist aber an die Erfahrungsebene geknüpft: Eine Situation subjektiv deuten und bewerten zu können, kann eine direkte Auswirkung auf die Handlungsfähigkeit haben. Wenn sich Frauen z.B. nicht mehr als hilfsbedürftig oder ohnmächtig sehen, eröffnet dies neue Optionen. (S. 98-99)

Männern muss dagegen ein Beratungskontext angeboten werden, der ihnen einen Zugang zu ihrem Innenleben ermöglicht. Dafür gibt es in der Gesellschaft bisher keinen Platz.

### 5.4.2 Die Beratung von Männern

Männer suchen eine Beratung oft erst dann auf, wenn sie von anderen geschickt werden. Sie stehen der Beratung entsprechend ambivalent gegenüber. Es wurde schon auf die Schwierigkeit vieler Männer, über sich zu sprechen, hingewiesen. Dies resultiert meist aus der Angst, sich von Gefühlen mitreißen zu lassen, wodurch *mann* keine Kontrolle mehr über sich hat und nicht mehr funktionieren kann. Daher suchen Männer eine Beratung meist erst in schweren Krisen wie einer Trennung oder Scheidung auf, oft in Verbindung mit einem Sorgerechtsstreit. Typisch ist, dass Männer diese Krisensituationen zu einem Kampf um Prinzipien machen und männliches Dominanzverhalten zeigen, um die dahinterliegenden Gefühle nicht zu spüren. (Böhnisch & Funk, 2002, S. 226-229)

#### *Die zwei Grundprinzipien in der Beratung von Männern*

Für die Beratung werden zwei Grundprinzipien deutlich:

- Sozialarbeitende brauchen eine akzeptierende Haltung, was teilweise schwierig sein kann. Nützlich kann sein, die Bedürftigkeit hinter dem Verhalten zu sehen. So können Rationalisierungen und andere Mechanismen von den Beratenden angenommen und dem Klienten Zeit gegeben werden, sich auf den inneren Prozess einzulassen.
- Es muss von den Sozialarbeitenden deutlich gemacht werden, dass die Beratung keine Hilfe im externalisierten Kampf bietet, sondern dass es um einen inneren Prozess geht. Dieser Prozess ist oft schmerzlich, weil er bisher verdrängte oder rationalisierte Anteile aufdeckt. Männer müssen lernen, eine Sprache für ihre Emotionen zu finden. (ibid., S. 229-230)

Wenn Gewalt ein Thema ist, braucht es zusätzlich Grenzen setzende Interventionen (ibid., S. 116). Die Gewaltberatung kann im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht thematisiert werden.

Genderreflexive Beratung beinhaltet spezielle Problemfelder: Zum einen die Gefahr der Überforderung von Klienten und Klientinnen durch eine zu enge geschlechtspolitische Bindung, zum anderen die geschlechtstypische Klientelisierung. Dies wird nachfolgend erläutert.

### 5.4.3 Die beiden Problemfelder der genderreflexiven Beratung

#### *Die Gefahr der Überforderung der Klientinnen und Klienten*

Klientinnen und Klienten sollten nicht durch zu enge geschlechtspolitische Bindung überfordert werden. Es sollten also keine Erwartungen an sie herangetragen werden, dass sie sich den Vorstellungen der Beratenden gemäss zu selbstbewussten Frauen oder sensiblen Männern entwickeln. (ibid., S. 18) Hier zeigt sich eine Parallele zur oben erwähnten subjektiven guten Lösung, die in der Bewertung von Sozialarbeitenden und Ratsuchenden sehr unterschiedlich ausfallen kann.

Carmen Tatschmurat (2007) weist darauf hin, dass eine zu grosse politische Orientierung die Gefahr birgt, die Ratsuchenden zu instrumentalisieren, vor allem wenn sich die Beratenden von sozialen Ungerechtigkeiten zu sehr selbst betroffen fühlen. Wichtig ist es dann „(...) die gemeinsame Betroffenheit von Machtstrukturen wahrzunehmen – freilich ohne sie mit der Klientin auszutauschen – und dennoch individuelle, unpolitische Wege zu suchen (...)“ (S. 237). So wird eine Klientin bei einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vielleicht eher darin unterstützt, den Arbeitsplatz zu wechseln anstatt einen politisch motivierten Konflikt auszutragen (ibid.).

Hilfreich kann an dieser Stelle für die Beratenden sein, zwischen Ziel und Zielsuche zu unterscheiden, wie Hörmann (2012) hervorhebt. Denn Beratende können das Ziel nicht vorgeben, sondern nur bei der Zielsuche unterstützen. Das übergeordnete Ziel jeder Beratung ist, dass Ratsuchende eine gute Entscheidung für sich treffen können. Dies ist dann der Fall, wenn verschiedene Möglichkeiten wahrgenommen und gegeneinander abgewägt wurden.

Müller (2012) nennt einen weiteren Aspekt, der verhindert, dass Ratsuchende nicht mit den eigenen Überzeugungen der Beratenden überfordert werden: Es ist wichtig, sich von den Klienten und Klientinnen einen Auftrag zu holen, bestimmte Themen ansprechen zu dürfen. Dies kann z.B. sein: „Ich habe da eine Idee, was in diesem Zusammenhang noch eine Rolle spielen könnte. Interessiert es Sie?“ Damit wird angeboten, das Problem aus einer anderen Perspektive zu betrachten. Müller (2012) weist darauf hin, dass geschlechtstypische Lebenslagen vordergründig oft nicht der Anlass sind, weshalb Menschen eine Beratung aufsuchen. Doch im Hintergrund spielt es in vielen Problemlagen eine Rolle.

#### *Die geschlechtstypische Klientelisierung*

Als zweites Problemfeld der genderreflexiven Beratung nennen Böhnisch und Funk (2002) die geschlechtstypische Klientelisierung. Dabei wird mit unreflektierten, gängigen Männlichkeits- und Weiblichkeitsdefinitionen gearbeitet. Durch daraus resultierende unbewusste, geschlechterstereotype Zuschreibungen werden hilfeschuchende Personen oft länger als nötig in einem Hilfeprozess gehalten, weil dabei z.B. Ressourcen übersehen werden. (S. 210-211) (vgl. 5.4.1) Andererseits werden Frauen als Klientinnen oft nicht anerkannt, wenn sie selbstbewusst auftreten, da sie damit dem vorgegebenen Frauentyp als hilflos, schuldbewusst und belastet nicht entsprechen (ibid., S. 243).

Es ist für Beratende nicht leicht, entgegen der gelernten geschlechterstereotypen Muster wahrzunehmen und zu beraten, denn geschlechtstypische Bewältigungsmuster sind auch bei Sozialarbeitenden vorhanden<sup>31</sup> (vgl. Anhang A ). Sozialarbeitende nehmen es z.B. eher als gegeben hin, dass Frauen sich bei Problemen zurücknehmen. Sie können sich nicht vorstellen, dass diesem Verhaltensmuster

---

<sup>31</sup> Müller (2012) nennt dazu ein Beispiel: Wie reagiere ich als Beraterin, wenn eine Frau weint (z.B. *Naja, sie weint halt*) und wenn ein Mann weint (z.B. *Oje, muss ja schlimm sein, wenn er in Tränen ausbricht*)? Nach Hörmann (2012) können sich Beratende fragen: Würde ich dieselbe Fragen stellen, wenn die Person ein Mann/eine Frau wäre?

entgegengesteuert werden müsste. (Böhnisch & Funk, 2002, S. 14) Vielerorts wird das weibliche Bewältigungsmuster auch dafür benutzt, in Familienkonflikten zu vermitteln. Es wird also implizit damit gearbeitet, dass Frauen etwas aushalten und zurückstecken können: „Die traditionelle Frauenrolle verspricht geordnete und sichere Lebensverhältnisse, sie erscheint einfacher und übersichtlicher als die Entwicklung einer eigenen Lebensperspektive als Frau“ (Christine Holzkamp & Birgit Rommelspacher, 1991, S. 18, zit. in Böhnisch & Funk, 2002, S. 130).

Freidig und Geissler (2006) konnten in einer Untersuchung im Kanton Bern geschlechterstereotype Wahrnehmung von Sozialarbeitenden gegenüber Klienten und Klientinnen mit überraschendem Ergebnis nachweisen: Vor allem die Sozialarbeiterinnen nahmen geschlechterstereotype Bewertungen vor, die Frauen benachteiligen. So erachteten sie z.B. eine Arbeitsstelle für Männer wichtiger als für Frauen (vgl. 3.3.2/3.4). Das weniger stereotypisierende Verhalten der Sozialarbeiter erklären die Autorinnen damit, dass die Männer wegen ihrer Minderzahl im Beruf bezüglich traditioneller Geschlechterstereotype eventuell besonders achtsam sind. Für die signifikant konservative Einstellung der Sozialarbeiterinnen wird als Erklärung gesehen, dass Frauen die Abwertung der Gesellschaft gegenüber dem Weiblichen verinnerlicht haben. Dies zeigt sich z.B. in einer Bescheidenheitsnorm für Frauen. Diese Norm wiederum äussert sich in einer Bevorzugung der traditionellen Arbeitsteilung, und wie schon erwähnt z.B. darin, dass Misserfolge bei Männern unglücklichen Umständen und bei Frauen ihren fehlenden Fähigkeiten zugeschrieben werden. (S. 139-142) (vgl. 3.3.2) Auch Jacob (2004) verweist auf Interviews, die zeigen, dass Frauen Benachteiligungen verinnerlicht haben und kritischer zu sich sind als Männer (S. 64).

Freidig und Geissler (2006) folgern aus ihren Ergebnissen, dass geschlechterstereotype Wahrnehmungsverzerrungen in der Sozialarbeit konkrete Auswirkungen auf die Beratung haben und sich somit auch auf das Erleben, Denken und Fühlen der Ratsuchenden auswirken. Durch die geschlechterstereotypen Erwartungen von Sozialarbeitenden gegenüber Frauen kommt es zu einer erneuten Abwertung weiblichen Handelns und weiblicher Leistungen. (S. 175) Jacob (2004) merkt an, dass eine fehlende Unterstützung oder Ermutigung als diskriminierender Mechanismus wirkt (S. 66).

Auch Mogge-Grotjahn (2004) stellt dazu fest:

Für die Berufsbiographien der professionellen Helferinnen und Helfer, für die Gestaltung der Kooperation und Kommunikation im Team, für die Übernahme von Verantwortung und den Umgang mit Macht spielen die verinnerlichteten und verkörperten Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit eine wesentliche, oft aber nicht bewusste Rolle. Das Gleiche gilt für die Beziehungen zu und die Kommunikation mit den Klientinnen und Klienten. (S. 195)



Daraus folgt, dass eine Reflexion der meist unbewussten geschlechterstereotypen Meinungen und Vorstellungen notwendig ist, wie nachfolgend skizziert wird.

#### *Die Reflexion von Geschlechterstereotypen in der Beratung*

Böhnisch und Funk (2002) resümieren, dass die Geschlechterrolle gesellschaftlich stark verankert ist und daher auch Beratenden Orientierung gibt. Geschlechterstereotype wirken im eigenen Selbstbild und sind *leibseelisch* in jedem Individuum verankert, weshalb die Gefahr gross ist, die geschlechtstypischen Bewältigungsmuster plausibel zu finden. Daher braucht es Verfahren der Reflexion und des kollegialen Austauschs darüber. (S. 23-25) Auch Müller (2012) betont die Bedeutung der Selbstreflexion zu eigenen geschlechtsspezifischen Denk- und Rollenmustern. Die Gefahr besteht auch, dass Diskriminierungserfahrungen von Ratsuchenden bei den Beratenden eine Erinnerung an ähnliche Erfahrungen aktivieren und diese unreflektiert in die Beratung hineinwirken, was den Beratungsprozess behindern kann.

Abschliessend werden die Auswirkungen der geschlechtstypischen Arbeitsteilung auf die Sozialarbeit sowie der Rationalisierungsdruck in der genderreflexiven Beratung erörtert.

#### **5.4.4 Der gesellschaftspolitische Aspekt der genderreflexiven Beratung**

##### *Die geschlechtstypische Arbeitsteilung in der Sozialarbeit*

Jacob (2004) stellt dar, dass auch die Sozialarbeit eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufweist: Die Theorie- und Planungsaufgaben liegen in der Hand von Männern, die Basis- und Beratungsarbeit wird von Frauen geleistet (S. 61-66) (vgl. 2.5.1). Fröschl (2001) bezeichnet die Sozialarbeit daher als einen „Frauenberuf unter männlicher Kontrolle“ (S. 297), denn Männer haben durch diese Arbeitsteilung die Definitionsmacht über soziale Probleme und Ausbildungsinhalte. Die geschlechtstypische Arbeitsteilung spiegelt sich auch in den Deutungsmustern der Institutionen und beeinflusst somit die Handlungsorientierung der Beratenden. (ibid.) Böhnisch und Funk (2002) merken an, dass auch die wissenschaftlichen Bezugstheorien nicht reflektierte Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit enthalten, was ebenfalls die Beratung beeinflusst (S. 180) (vgl. 3.3).

Fröschl (2001) schlussfolgert, dass die Geschlechterhierarchie in der Sozialarbeit auch Auswirkungen auf das Frauenbild der Klienten und Klientinnen hat. Denn die Ratsuchenden erleben die Sozialarbeiterinnen mehrheitlich in einer untergeordneten Rolle. Hier fehlt die Vorbildfunktion. (S. 304) Müller (2012) gibt zu bedenken, dass Beratende sehr wohl als Rollenvorbild wahrgenommen werden können. Fröschl (2001) fordert, dass gerade die Sozialarbeit – ein Beruf, der sich hauptsächlich mit Benachteiligung beschäftigt – besonders hohe Standards gegen Diskriminierungen in den eigenen

Reihen haben sollte. Doch sie stellt fest: „Dies ist jedoch, vor allem was die Reflexion des Geschlechterverhältnisses betrifft, kaum der Fall“ (S. 285).

#### *Der Rationalisierungsdruck*

Böhnisch und Funk (2002) weisen darauf hin, dass genderreflexive Beratung zeitintensiv ist und daher auch Konflikte in der eigenen Institution mit sich bringen kann. Denn auch in der Sozialarbeit wächst der Rationalisierungsdruck. Oft ist geschlechtsreflexive Beratung daher nicht in Bereichen möglich, die auf eine hohe Bearbeitung von Fallzahlen ausgelegt sind. (S. 62-63) Fröschl (2001) legt dar, dass die Beziehungsarbeit in der Sozialarbeit nicht mit anderen Dienstleistungen gleichgesetzt werden kann. Es besteht jedoch die Gefahr, dass sie in der Hierarchie immer weiter nach unten gedrängt wird. Eine mögliche Erklärung, weshalb sich Sozialarbeiterinnen wenig für eine Erhöhung des Berufsprestiges einsetzen ist, dass sie selbst ihre individuellen und professionellen Fähigkeiten geringschätzen. „Wenn Beziehungsarbeit zu Hause nichts wert ist, warum sollte sie es im Beruf sein?“ (Rommelspacher, 1992, S. 192, zit. in Fröschl, 2001, S. 300).

Böhnisch und Funk (2002) resümieren, dass die Geschlechterordnung verdeckt als Orientierungszusammenhang wirkt, da der Rückgriff auf stereotype Geschlechterrollen auch Beratenden Sicherheit und Anerkennung verschafft, wie schon erwähnt wurde. So wirkt die Kategorie Geschlecht auch in die Sozialarbeit als verdeckte Rollenkattegorie hinein, weil im öffentlichen Diskurs eine De-Thematisierung von Geschlecht stattfindet (S. 27) (vgl. 2.5.3/4.4). Gerade in der Sozialarbeit werden die psychosozialen Auswirkungen dieser gesellschaftlichen Prozesse spürbar. Dabei geht es nicht um die politische Einstellung, sondern darum, an der Befindlichkeit der Menschen anzusetzen. Denn im Zusammenwirken von somatischen, psychosozialen und gesellschaftlichen Dimensionen stellt die Kategorie Geschlecht eine „zentrale Vermittlungskategorie“ dar. (ibid., S. 16-18)

Auch Brückner (2008) ist der Ansicht, dass sich die Problemlagen von Klienten und Klientinnen der Sozialarbeit meist sehr eindeutig geschlechtsspezifisch aufschlüsseln lassen und ohne den Einbezug der Genderperspektive nicht ausreichend zu verstehen sind. Daher muss die Wirkung von Geschlecht in der Sozialarbeit so lange reflektiert werden, wie Geschlechtszugehörigkeit ein zentrales Kriterium gesellschaftlicher Verortung, ein sozialer Platzanweiser, ist. (S. 221)

Böhnisch und Funk (2002) fordern daher einen sozialpolitischen Diskurs in der Sozialarbeit, wie mit dem Rationalisierungsdruck und mit dem Anspruch an eine nachhaltige genderreflexive Beratung umgegangen werden kann. Bisher wird dies auf die Fort- und Weiterbildung geschoben und auf dem Rücken der Sozialarbeitenden ausgetragen. (S. 34)

## 5.5 Zusammenfassung

---

Die beiden erkenntnisleitenden Fragen des vorangegangenen Kapitels sind:  
Wie wirken sich die Geschlechterordnung und die Geschlechterstereotype auf das Bewältigungsverhalten von Frauen und Männer aus?  
Welches sind die wichtigsten Aspekte einer genderreflexiven Beratung?

Kapitel 5.3 veranschaulicht die Prägung der individuellen Lebenslagen durch die Geschlechterordnung und die Geschlechterstereotype. Die steigenden Anforderungen der Arbeitswelt bewirken ein Orientierungsdilemma der Menschen: Einerseits wird von einer Gleichheit der Geschlechter gesprochen (vgl. 2.5.3), andererseits werden Frauen und Männer durch gesellschaftliche Strukturen in ihre traditionellen Geschlechterrollen verwiesen, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden. In Krisen werden die geschlechtsspezifischen Verhaltenstendenzen weiter akzentuiert (vgl. 2.5).

Die Bewältigungsmuster spiegeln die Geschlechterstereotype wider. Für Frauen gilt die Hinwendung nach Innen, sowie Bescheidenheit, Anpassung und Emotionalität (vgl. 3.3.2). Im weiblichen Muster der Verschwiegenheit nehmen Frauen Probleme auf sich und versuchen, sie alleine zu lösen. Sie haben oft keine konstruktive Konfliktbewältigung gelernt, da die dazu nötige Aggressionsäusserung gesellschaftlich wenig akzeptiert ist. Für Männer gilt das Agieren in der Öffentlichkeit, sowie Selbstständigkeit, Durchsetzungsstärke und Rationalität (vgl. 3.3.2). Im männlichen Muster der Stummheit spiegelt sich das Ideal des rationalen Mannes, der Aggressionen im Aussen abreagiert.

Darauf aufbauend gibt Kapitel 5.4 die Antwort auf die zweite Frage: In einer genderreflexiven Beratung wird diesen Verhaltensmustern entgegengewirkt. Frauen können lernen, einen eigenen Standpunkt einzunehmen und Grenzen aufzuzeigen. Männer können lernen, ihre Gefühle wahrzunehmen und sie zu artikulieren.

Aus den beiden Expertinnen-Gesprächen kann geschlossen werden, dass die Beratungshaltung das wichtigste Element der genderreflexiven Beratung ist. Es geht darum, die Menschen mit ihrer individuellen Persönlichkeit wahrzunehmen und sie als Experten und Expertinnen ihrer Probleme und Problemlösungen zu sehen. Dabei bildet das Wissen zur Geschlechterordnung und zu den geschlechtstypischen Bewältigungsmustern den Hintergrund der Beratenden. Denn die Geschlechtszugehörigkeit kann in manchen Problemlagen eine wichtige Rolle spielen, in anderen eine weniger wichtige. Daher muss die Kategorie Geschlecht im Beratungsprozess berücksichtigt werden (vgl. 5.4.3).

Die Problemfelder der genderreflexiven Beratung sind einerseits eine mögliche Überforderung der Ratsuchenden durch zu hohe Erwartungen der Beratenden, andererseits die Gefahr der geschlechtstypischen Klientelisierung. Durch (unbewusste) geschlechtstypische Zuschreibungen der Beratenden werden normative Rollenerwartungen an Ratsuchende gerichtet und dadurch möglicherweise individuelle Lösungswege oder vorhandene Ressourcen übersehen (vgl. 5.4.3).

Die Geschlechterordnung mit ihrer geschlechtstypischen Arbeitsteilung und die in allen Menschen wirkenden Geschlechterstereotype beeinflussen somit einerseits den Beratungsprozess. Andererseits prägen sie massgeblich die Sozialarbeit als Institution, da auch sie eine geschlechtstypische Arbeitsteilung aufweist (vgl. 5.4.4).

## **5.6 Fazit**

---

Abschliessend kann festgestellt werden: Sozialarbeitende besitzen institutionelle Macht und haben daher gegenüber Ratsuchenden hohe professionelle Autorität. Daher ist es gerade für Professionelle der Sozialarbeit wichtig, ihre Menschenbilder generell als auch in Bezug auf Geschlechterstereotype Denkmuster und Geschlechtsrollenerwartungen zu hinterfragen.

Sozialarbeiterische Beratung kann unter Einbezug der Genderperspektive als Querschnittsorientierung langfristig einen wichtigen Beitrag zu einer gerechteren Geschlechterordnung leisten. Indem sozialarbeiterische Beratung die aus der Geschlechterordnung resultierenden geschlechtstypischen Bewältigungsmuster in den Beratungsprozess einbezieht, wird Geschlecht als wesentliche Strukturkategorie der Gesellschaft berücksichtigt. Dies eröffnet Menschen neue Handlungsoptionen und einen grösseren Verhaltensspielraum für ihre Krisenbewältigung. Daraus resultieren ein grösseres Wohlbefinden und eine höhere Lebenszufriedenheit der Individuen.

## 6 Schlussfolgerungen und Ausblick

---

Die erkenntnisleitende Hauptfrage der vorliegenden Bachelor-Arbeit ist, welche Relevanz Geschlechterordnung und Geschlechterstereotype für die Beratung in der Sozialarbeit haben.

Nachfolgend werden die Schlussfolgerungen für die Makro-, Meso- und Mikroebene dargelegt.

### 6.1 Die Makroebene: Die Geschlechterordnung

---

Die Formen der Diskriminierung gegenüber Frauen in der Gesellschaft sind vielfältig und werden durch den öffentlichen und privaten Diskurs verdeckt. Doch die Geschlechterordnung bringt auch Männern Nachteile. Denn beide Geschlechter müssen sich an vorgegebene Geschlechterrollen anpassen. Erst das Hinterfragen der vielfältigen Mechanismen der Geschlechterordnung ermöglicht einen kritischen Blick auf ihre Auswirkungen.

Es kann eine Wechselwirkung von Geschlechterstereotypen und der bestehenden Geschlechterordnung festgestellt werden. Geschlechterstereotype sind oft unbewusst. Dabei spielen sie eine wichtige Rolle im gesellschaftlichen Zusammenleben, sie prägen die Denk- und Verhaltensmuster im privaten wie beruflichen Kontext. Denn Geschlechtsrollenerwartungen bewirken, dass Menschen nach geschlechterstereotypen Vorstellungen handeln (vgl. 3.3.1). Zugleich trägt jeder Mensch diese Erwartungen auch an andere heran. Auf diese Weise reproduziert jedes Individuum die bestehenden Strukturen der Geschlechterungleichheit. Im Berufsleben haben die normativen Vorstellungen grossen Einfluss auf das Weiterbestehen der geschlechtstypischen Arbeitsteilung (vgl. 3.4.2).

Die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist noch lange nicht Realität (vgl. 4.3). Diese wäre dann erreicht, wenn sich das Verhältnis zwischen den Geschlechtern im öffentlichen wie privaten Bereich verändert: Frauen hätten keine Nachteile mehr durch Elternschaft sowie unbezahlte Sorgearbeit und wären keiner Doppelbelastung durch zusätzliche Erwerbsarbeit ausgesetzt. Es braucht daher eine Aufwertung typischer weiblicher Arbeitsbereiche und Kompetenzen sowie die vermehrte Teilnahme von Männern an der Sorgearbeit. Männer bräuchten weitere Identifikationsmodelle als Beruf und ökonomischen Erfolg. Dazu ist wiederum eine veränderte Einstellung in der Gesellschaft zu

Geschlechterrollen nötig. Hier kann die Politik ansetzen und z.B. häufiger Kampagnen wie Fair-play-at-home<sup>32</sup> oder Fair-play-at-work<sup>33</sup> initiieren.

## **6.2 Die Mesoebene: Die Institution Sozialarbeit**

---

Es wurde gezeigt, dass auch in der geschlechtstypischen Arbeitsteilung der Sozialarbeit die traditionellen Geschlechterrollen weitergeführt werden (vgl. 5.4.4). Dies wirkt sich auf das Beratungsangebot, die Haltung der Beratenden sowie auf eine fehlende Vorbildfunktion für die Ratsuchenden aus. Ein nicht nur auf der wissenschaftlichen Ebene geführter Diskurs zur Geschlechterhierarchie sowie zur Notwendigkeit einer genderreflexiven Beratung wäre daher wünschenswert.

Auf Seiten der Beratenden haben, neben strukturellen Gesichtspunkten, viele Aspekte Einfluss auf den Beratungsprozess. Dies sind unter anderem:

- Das Geschlecht
- Die eigene Biographie
- Der Ausbildungshintergrund
- Das eigene Menschenbild
- Die Haltung, die gegenüber den einzelnen Klienten und Klientinnen eingenommen wird
- Die persönliche Haltung zu Politik und sozialen Themen
- Die persönliche Haltung zu Geschlechternormen und -rollen (vgl. 5.4)

Beratende sind demnach nicht neutral, denn ihre Überzeugungen und persönlichen Erfahrungen fliessen in den Beratungsprozess in unterschiedlichem Ausmass ein, weshalb eine Reflexion der eigenen Einstellungen auch zu Geschlechterstereotypen notwendig ist.

## **6.3 Die Mikroebene: Die genderreflexive Beratung**

---

Das Geschlecht ist ein wichtiger Faktor der Identität und hat, wie in der vorliegenden Bachelor-Arbeit dargelegt wurde, grossen Einfluss auf das Denken, Fühlen und Handeln der Individuen. Das geschlechtsspezifische Bewältigungsverhalten resultiert einerseits aus der Sozialisation, durch die geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen und -erwartungen tradiert werden. Andererseits werden die traditionellen Geschlechterrollen durch die stetig steigenden Anforderungen der Arbeitswelt oftmals zementiert (vgl. 5.3.1). In kritischen Lebenssituationen wird das geschlechtstypische Bewältigungsverhalten besonders relevant, da auf altbewährte Denk- und Verhaltensmuster zurückgegriffen wird, die Sicherheit vermitteln. Denn in Krisensituationen ist der Mensch auf sich und seine biographi-

---

<sup>32</sup> Gefunden am 21. Mai 2012, unter <http://www.ebg.admin.ch/themen/00009/00088/00092/00412/>

<sup>33</sup> Gefunden am 21. Mai 2012, <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00486/00488/00490/>

schen Ressourcen zurückgeworfen. Dieser Rückgriff auf geschlechterstereotype Rollenmuster wird in der Beratung jedoch oft nicht genügend berücksichtigt (vgl. 5.3.1).

Aus den dargelegten Thesen kann gefolgert werden, dass Hintergrundwissen über die Mechanismen der Geschlechterordnung und Geschlechterstereotype notwendig ist, um die geschlechtstypisch geprägten Erfahrungen der Individuen in der sozialarbeiterischen Beratung ausreichend berücksichtigen zu können. Geschlechterordnung und Geschlechterstereotype besitzen daher eine hohe Relevanz für die Beratung in der Sozialarbeit.

Sozialarbeit agiert in der Vermittlung zwischen den Ansprüchen der Gesellschaft und denjenigen der Klientinnen und Klienten. Eine genderreflexive Beratung setzt sich dabei primär parteilich für die Ratsuchenden ein, weil sie die individuellen Bewältigungsstrategien und damit das Wohlbefinden der Individuen in den Blick nimmt, und weniger nach einer kurzfristigen Lösung und einem vorrangigen Funktionieren-Können der Personen sucht. Dahinter steht der Auftrag der Sozialen Arbeit, an einer gerechteren sozialen Gesellschaftsordnung mitzuwirken.

### **6.4 Ausblick**

---

In nachfolgenden Bachelor-Arbeiten können weitere Aspekte einer genderreflexiven Sozialarbeit untersucht werden:

- Die Rolle einer gendergerechten Kommunikation in der Beratung.  
Hier schliesst sich die Frage an, inwiefern Männer und Frauen unterschiedlich kommunizieren, und inwiefern Beratende mit den beiden Geschlechtern unterschiedlich kommunizieren.
- Eine tiefere Reflexion, wie die in unserer Gesellschaft vorherrschenden männlichen Werte und Normen den Beratungsprozess und die Interventionsplanung beeinflussen.  
So wird z.B. in der Regel der Autonomie von Individuen grosse Bedeutung, der Verbundenheit und Gemeinschaftsorientierung geringe Wertigkeit beigemessen.

## 7 Literatur- und Quellenverzeichnis

---

### Juristische Quellen

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV] vom 18. April 1999 (SR 101)

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann [GIG] vom 24. März 1995 (SR 151.1)

Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 28. November 1974 (SR .101)

Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 26. April 1997 (SR 0.108)

### Quellen

Armbruster, Meinrad M. (2004). Soziale Arbeit – ein männliches Studium? In Aila-Leena Matthies, Frauke Mingerzahn & Meinrad M. Armbruster (Hrsg.), *Weiblichkeit und Männlichkeit in der Sozialen Arbeit* (S. 112-120). Magdeburg: Verlag der Erich-Weinert-Buchhandlung.

Athenstaedt, Ursula & Alfermann, Dorothee (2011). *Geschlechterrollen und ihre Folgen. Eine sozialpsychologische Betrachtung*. Stuttgart: Kohlhammer.

Avenir Social (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Gefunden am 28. April 2012, unter [http://www.avenirsocial.ch/cm\\_data/Do\\_Berufskodex\\_Web\\_D\\_gesch.pdf](http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Do_Berufskodex_Web_D_gesch.pdf)

Becker-Schmidt, Regina (2000). Frauenforschung, Geschlechterforschung, Geschlechterverhältnisforschung. In Regina Becker-Schmidt & Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.), *Feministische Theorien zur Einführung* (4. vollst. überarb. Aufl., S. 14-58). Hamburg: Junius.

Becker-Schmidt, Regina (2010). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3. erw. Aufl., S. 65-74). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Bock, Gisela & Duden, Barbara (2007). Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. In Andrea D. Bührmann, Angelika Diezinger & Sigrid Metz-Göckel. *Arbeit – Sozialisation – Sexualität. Zentrale Felder der Frauen- und Geschlechterforschung*. (2. überarb. u. erw. Aufl., S. 28-34). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Böhnisch, Lothar & Funk, Heide (2002). *Soziale Arbeit und Geschlecht. Theoretische und praktische Orientierungen*. Weinheim: Juventa.



- Borchers, Ilka (2002). Stereotyp/Geschlechterstereotyp. In Renate Kroll (Hrsg.), *Metzler Lexikon Gender Studies. Geschlechterforschung* (S. 377-378). Stuttgart: J. B. Metzler.
- Brückner, Margrit (2008). Geschlechterverhältnisse und Soziale Arbeit: "De"- und "Re"-Gendering als theoretische und praktische Aufgabe. In Ingrid Haasper & Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.), *Key Competence: Gender* (S. 213-229). Münster: LIT Dr. W. Hopf.
- Bührmann, Andrea D.; Diezinger, Angelika & Metz-Göckel, Sigrid (2007). *Arbeit – Sozialisation – Sexualität. Zentrale Felder der Frauen- und Geschlechterforschung*. (2. überarb. u. erw. Aufl.). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesamt für Gesundheit [BAG]. (2004). *Geschlecht: Sex und Gender*. Gefunden am 06. Mai 2012, unter <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/00394/00402/01422/01427/index.html?lang=de>
- Bundesamt für Statistik (2010). *Erwerbsarbeit und Beruf. Thematischer Überblick*. Gefunden am 20. April 2012, unter [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische\\_karten/gleichstellungsatlas/erwerbsarbeit\\_und\\_beruf/fuehrungspositionen.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/erwerbsarbeit_und_beruf/fuehrungspositionen.html)
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2009). *Medienmitteilung. Ergebnisse der schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2010*. Gefunden am 04. Mai 2012, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/medienmitteilungen.Document.121340.pdf>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2011a). *Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren. Löhne in der Privatwirtschaft*. Gefunden am 05. Mai 2012, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/loehne/privatwirtschaft.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2011b). *Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren. Tiefelöhne*. Gefunden am 06. Mai 2012, unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/loehne/niedrigloehne.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2012). *Frauen- und Gleichstellungsatlas. Erwerbsarbeit und Beruf*. Gefunden am 20. April 2012, unter [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische\\_karten/gleichstellungsatlas/erwerbsarbeit\\_und\\_beruf/fuehrungspositionen.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/erwerbsarbeit_und_beruf/fuehrungspositionen.html)
- Chaponnière, Martine (2011). Spielen die Geschlechterrollen noch eine Rolle? In Eidgenössische Kommission für Frauenfragen [EKF] (Hrsg.), *Geschlechterrollen im Wandel*. Zeitschrift für Frauenfragen (S. 13-17). Bern: EKF.
- Cyba, Eva (2010). Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Ursachen und Veränderung. In Monica Budowski & Michael Nollert (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten* (S. 33-56). Zürich: Seismo.
- Degele, Nina (2008). *Gender/Queer Studies*. Paderborn: Wilhelm Fink.

- Döge, Peter & Volz, Rainer (2002). *Wollen Frauen den neuen Mann? Traditionelle Geschlechterbilder als Blockaden von Geschlechterpolitik. Zukunftsforum Politik*. Gefunden am 11. Juli 2012, unter <http://www.kas.de/wf/de/33.1088/>
- DRS 2 (2011, 15. Juni). *Überraschend tiefe Beteiligung am Frauenaktionstag*. Gefunden am 01. Mai 2012, unter <http://www.drs2.ch/www/de/drs2/tagesthema/276453/>
- Eckes, Thomas (2010). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3. erw. Aufl., S. 178-189). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ehlert, Gudrun (2012). *Gender in der Sozialen Arbeit. Konzepte, Perspektiven, Basiswissen*. Schwalbach/Ts.: Wochenschau.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (1999). *Gleichstellung von Frau und Mann. Aktionsplan der Schweiz*. Bern: Autor.
- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen [EKF]. (2006a). *Viel erreicht – viel zu tun. Zwischenbilanz und Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen*. Gefunden am 04. Mai 2012, unter [www.ekf.admin.ch/org/00447/index.html?lang=de](http://www.ekf.admin.ch/org/00447/index.html?lang=de)
- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen [EKF]. (2006b). *Viel erreicht – viel zu tun. Frauenpolitik und Gleichstellung seit 1971*. Gefunden am 24. April 2012, unter <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00442/index.html?lang=de>
- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen [EKF]. (2009). *Frauen-Macht-Geschichte. Zur Geschichte der Gleichstellung in der Schweiz 1848-2000. 3.1 Gleiche Rechte für Frau und Mann: Institutionelle Gleichstellungspolitik*. Gefunden am 21. April 2012, unter <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00444/00517/index.html?lang=de>
- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen [EKF]. (2011). *Frauen-Macht-Geschichte. Frauenpolitik und Gleichstellung in der Schweiz 2001-2010/11. 2.1 Gleiche Rechte für Frau und Mann. Gleichstellungspolitik*. Gefunden am 21. April 2012, unter <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00444/00516/index.html?lang=de>
- Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen [EZA]. (2006). *Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union. Impulsreferat*. Gefunden am 05. Mai 2012, unter [http://www.eza.org/fileadmin/user\\_upload/Gleichstellung\\_in\\_der\\_EU.pdf](http://www.eza.org/fileadmin/user_upload/Gleichstellung_in_der_EU.pdf)
- Freidig, Corinne & Geissler, Rebekka (2006). *Attributionen in der Sozialen Arbeit. Eine quantitative Studie über die sozialarbeiterische Bedarfseinschätzung bei Klientinnen und Klienten*. Bern: Edition Soziothek.

- Fröschl, Elfriede (2001). Beruf Sozialarbeit. In Christine Gruber & Elfriede Fröschl (Hrsg.), *Gender-Aspekte in der Sozialen Arbeit*. Wien: Czernin.
- Geissler, Birgit & Oechsle, Mechthild (2008). Lebensplanung als Konstruktion: Biographische Dilemmata und Lebenslauf-Entwürfe junger Frauen. In Andrea D. Bührmann, Angelika Diezinger & Sigrid Metz-Göckel. *Arbeit – Sozialisation – Sexualität. Zentrale Felder der Frauen- und Geschlechterforschung*. (2. überarb. u. erw. Aufl., S. 88-93). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Frey, Regina; Hartmann, Jutta; Heilmann, Andreas; Kugler, Thomas; Nordt, Stephanie & Smykalla, Sandra (2006). *Gender-Manifest. Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung*. Gefunden am 03. Oktober 2012, unter [http://www.gender.de/mainstreaming/GenderManifest01\\_2006.pdf](http://www.gender.de/mainstreaming/GenderManifest01_2006.pdf)
- Gildemeister, Regine (2010). Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3. erw. Aufl., S. 137-145). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gildemeister, Regine & Robert, Günther (2011). Doing Gender. In Gudrun Ehlert, Heide Funk & Gerd Stecklina (Hrsg.), *Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht* (S. 95-98). Weinheim und München: Juventa.
- Greitemeyer, Tobias (2008). Sich selbst erfüllende Prophezeiungen. In Lars-Eric Petersen & Bernd Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen* (S. 80-85). Weinheim: Beltz.
- Hausen, Karin (2007). Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In Sabine Hark (Hrsg.), *Dis/Kontinuitäten: Feministische Theorie* (2. aktual. und erw. Aufl.) (S. 173-196). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Humanrights.ch (2010a). *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948*. Gefunden am 28. April 2012, unter <http://www.humanrights.ch/de/Instrumente/AEMR/Text/index.html>
- Humanrights.ch (2010b). *Frauenrechtskonvention: Schweiz ratifiziert Zusatzprotokoll*. Gefunden am 28. April 2012, unter [http://www.humanrights.ch/de/Schweiz/Inneres/Frau-Mann/CEDAW/idart\\_7369-content.html?zur=1155](http://www.humanrights.ch/de/Schweiz/Inneres/Frau-Mann/CEDAW/idart_7369-content.html?zur=1155)
- Humanrights.ch (2010c). *Diskriminierungsverbote (Art. 8 Abs. 2 BV)*. Gefunden am 30. Mai 2012, unter [http://www.humanrights.ch/de/Themendossiers/Diskriminierungsverbot/Rechtslage\\_CH/BV/idart\\_6053-content.html](http://www.humanrights.ch/de/Themendossiers/Diskriminierungsverbot/Rechtslage_CH/BV/idart_6053-content.html)
- Jacob, Kerstin (2004). Frau Schneider macht die Beratung, Herr Müller schreibt das Konzept. Geschlechterstrukturen im Beruf der Sozialen Arbeit. In Aila-Leena Matthies, Frauke Mingerzahn &

- Meinrad M. Armbruster (Hrsg.), *Weiblichkeit und Männlichkeit in der Sozialen Arbeit* (S. 60-69). Magdeburg: Verlag der Erich-Weinert-Buchhandlung.
- Klauer, Karl Christoph (2008). Soziale Kategorisierung und Stereotypisierung. In Lars-Eric Petersen & Bernd Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen* (S. 23-28). Weinheim: Beltz.
- Lenz, Karl & Adler, Marina (2010). *Geschlechterverhältnisse. Einführung in die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung*. Band 1. Weinheim: Juventa.
- Lenz, Karl & Adler, Marina (2011). *Geschlechterbeziehungen. Einführung in die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung*. Band 2. Weinheim: Juventa.
- Mar Castro Varela, Maria do (2011). Diskriminierung. In Gudrun Ehlert, Heide Funk & Gerd Stecklina (Hrsg.), *Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht* (S. 90-93). Weinheim und München: Juventa.
- Mogge-Grotjahn, Hildegard (2004). *Gender, Sex und Gender Studies. Eine Einführung*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Moser, Andrea (2010). *Kampfzone Geschlechterwissen. Kritische Analyse populärwissenschaftlicher Konzepte von Männlichkeit und Weiblichkeit*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- NGO-Koordination post Beijing Schweiz & Amnesty International Schweizer Sektion (2008). *NGO Schattenbericht. Zum dritten Bericht der Schweiz über die Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)*. Gefunden am 04. Mai 2012, unter <http://www.postbeijing.ch/cms/upload/pdf/Cedaw-Schattenbericht-08-lang.pdf>
- Nordmann, Anja (2011). *Alltäglicher Feminismus. Geschlecht als soziale Erfahrung und reflexive Kategorie*. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer.
- Riegraf, Birgit (2010). Konstruktion von Geschlecht. In Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser & Birgit Riegraf, *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung* (S. 59-77). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schmid Mast, Marianne & Krings, Franciska (2008). Stereotype und Informationsverarbeitung. In Lars-Eric Petersen & Bernd Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen* (S. 33-44). Weinheim: Beltz.
- Schmitt, Katja (2005). *Gender Mainstreaming im Spannungsfeld von Theorie und Praxis*. Berlin: VDM.
- Schwarzer, Alice (1987). *Wir sind nicht die besseren Menschen. Ein Gespräch mit Alice Schwarzer*. Gefunden am 11. Mai 2012, unter <http://www.zeit.de/1987/05/wir-sind-nicht-die-besseren-menschen>

- Sickendiek, Ursel; Engel, Frank & Nestmann, Frank (1999). *Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze*. Weinheim: Juventa.
- Siegfried, Klaudius & Siegfried Stephan R. (2007). Sozialpsychologie. In Deutscher Verein für öffentlichen und private Fürsorge (Hrsg.), *Fachlexikon der sozialen Arbeit* (6. überarb. u. aktual. Aufl., S. 906-907). Baden-Baden: Nomos.
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2012). *Europäischer Vergleich: Grosse Flexibilität und hohe Autonomie der Schweizer Beschäftigten*. Gefunden am 31. Juli 2012, unter <http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=de&msg-id=45085>
- Tatschmurat, Carmen (2007). Gender Troubles in der Beratung. In Frank Nestmann, Frank Engel & Ursel Sickendiek (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung Bd. 1. Disziplinen und Zugänge*. (2. Aufl, S.231-242). Tübingen: Dgvt.
- Villa, Paula-Irene (2004). Der Körper als Scharnier von Struktur und Subjekt. In Hildegard Mogge-Grotjahn, *Gender, Sex und Gender Studies. Eine Einführung*. (S. 145-154). Freiburg i.B.: Lambertus.
- Wetterer, Angelika (2003). Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In Gudrun-Axeli Knapp & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Wetterer, Angelika (2005). *Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen – Facetten schwieriger Vermittlung*. Gefunden am 28. Juli 2012, unter [http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungs\\_publications\\_und\\_news\\_archiv/genderlectures/gl\\_wetterer\\_gleichstellungspolitik\\_und\\_geschlechterwissen\\_140205.pdf/view](http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungs_publications_und_news_archiv/genderlectures/gl_wetterer_gleichstellungspolitik_und_geschlechterwissen_140205.pdf/view)
- Wetterer, Angelika (2007). Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. In Andrea D. Bührmann, Angelika Diezinger & Sigrid Metz-Göckel, *Arbeit – Sozialisation – Sexualität. Zentrale Felder der Frauen- und Geschlechterforschung*. (2. überarb. u. erw. Aufl., S. 71-76). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wetterer, Angelika (2008). Geschlechterwissen: Zur Geschichte eines neuen Begriffs. In Angelika Wetterer (Hrsg.), *Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge* (S. 13-37). Königsstein/Ts.: Ulrike Helmer.
- Wetterer, Angelika (2010). Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3. erw. Aufl., S. 127-136). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

---

Und weil viele Frauen ahnen, dass jeder Befreiungsversuch  
den Schmerz über ihre Benachteiligung neu fühlbar macht,  
den sie erfolgreich verdrängt haben,  
wehren sie sich gegen Feminismus und Frauenbewegung.

*Gisela Breitling, deutsche Malerin, geb. 1939*

## **Anhang A Gender-Fragen zur Selbstreflexion**

---

Die folgenden Fragen sind verschiedenen Quellen entnommen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

- Was sind meine eigenen kulturellen Werte und Normen?
- Wie zeigt sich meine Geschlechterrolle?
- Wie praktiziere ich doing gender?
- Wie handle ich als Sozialarbeiter/ Sozialarbeiterin?

(*Lehrbuch Gender und Queer* von Leah C. Czollek, Gudrun Perko & Heike Weinbach, 2009, S. 43)

- Wo und wie inszeniere ich mich als typischer Mann/ als typische Frau?
- Wo habe ich lustvolles Gefallen an genderkonformen Praxen?
- Wo und wie diskriminiere ich das andere Geschlecht?
- Wo übe ich Herrschaft und Gewalt aus?
- Welche genderbezogenen Privilegien nutze ich?
- Wie gestalte ich meine Partnerschaft?
- Wie gehe ich mit meinen Kindern um?

(*Gender und Soziale Arbeit. Annäherungen jenseits des Mainstreams der Genderdebatte* von Lotte Rose, 2007, S. 66)

## **Anhang B Gender-Fragen für die Beratung**

---

### **Fragen zur eigenen Person**

- Wenn ich Sie nicht sehen könnte, wie und woran würde ich erkennen, dass Sie eine Frau/ein Mann sind?
- Wenn Sie sich jetzt entscheiden müssten, als Frau/als Mann weiterzuleben
  - was würde den Ausschlag für Ihre Entscheidung geben?
  - was würde ich dann verändern?
- Wenn Sie sich 3 (oder 5) Eigenschaften oder Verhaltensweisen vom anderen Geschlecht aussuchen könnten, welche würden Sie gerne für sich auswählen?
  - welche Eigenschaften/Verhaltensweisen würden Sie gerne abgeben?

Hargens betont, dass die Gender-Fragen kein festes Repertoire sind, sondern gezielt dann eingesetzt werden sollten, wenn sie im Gespräch hilfreich sind.

*(Aller Anfang ist ein Anfang. Gestaltungsmöglichkeiten hilfreicher systemischer Gespräche von Jürgen Hargens, 2004, S. 47-48)*

### **Fragen zur Herkunftsfamilie**

- Was war für Sie am schwierigsten/am besten, in der Familie als Junge/Mädchen aufzuwachsen?
- Wären Sie lieber als Kind des anderen Geschlechts geboren worden?
- Für welches Verhalten wurde man bei Ihnen zuhause als Junge/Mädchen besonders anerkannt, mit welchem Verhalten machte man sich besonders schuldig?
- Welche impliziten und/oder expliziten Botschaften gab Ihnen aus heutiger Sicht Ihre Mutter/Ihr Vater über die Last und das Vergnügen, in der Ehe die Frau/der Mann zu sein?
- Was meinen Sie: Wer von Ihren Eltern hatte das Sagen?
- Was meinen Sie, wie beide sich mit diesem Arrangement fühlten? Leisteten sie offen oder verdeckt Widerstand, bekämpften sie sich, verhandelten sie?

*(Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung von Arist von Schlippe & Jochen Schweitzer, 1999, S. 265-266)*



### **Fragen zur Gegenwart**

- Was denken Sie, zeichnet Sie als gute Mutter/guten Vater aus?
- Was denken Sie, zeichnet Sie als guten Ehepartner/Ehepartnerin aus? Wie würde Ihr Partner/Ihre Partnerin diese Frage beantworten?
- Angenommen, Sie hätten das andere Geschlecht: Wie würden Sie Ihr Problem beschreiben, wie würden Sie es lösen?
- Wie würde unser Gespräch anders verlaufen, wenn ich als Berater/Beraterin eine Frau/ein Mann wäre?
- Was bedeutet das, was Sie über die Geschlechtsrollen in Ihrer Herkunftsfamilie gelernt haben, heute für Sie?
- Wie gerecht erleben Sie die Verteilung von Einkommen und Konsum, Arbeit und Freizeit in Ihrer Partnerschaft? Möchten Sie diese verändern?
- Wie frei oder unfrei erleben Sie sich, zu den Wünschen des anderen „nein“ zu sagen?
- Wenn Sie sich trennen würden, für wen brächte das in welcher Hinsicht mehr Probleme mit sich (finanziell, Wohnung, Kontakt mit den Kindern...)?

### **Fragen zur Zukunft**

- Was möchten Sie Ihrer Tochter/Ihrem Sohn über das Frau-Sein/Mann-Sein mit auf den Weg geben?
- Was wünschen Sie, dass Ihre Tochter/Ihr Sohn nicht übernimmt?
- Welche Veränderungen wären Sie bereit, jetzt zu machen, durch die es für Ihre Kinder eher möglich wäre, Gleichwertigkeit zu erfahren?

### **Weitere hilfreiche Beratungsinstrumente für eine genderreflexive Beratung**

In den Expertinnen-Gesprächen mit Irene Müller und Prof. Martina Hörmann wurden sozialarbeiterische Beratungsinstrumente thematisiert, die sich für eine genderreflexive Beratung besonders eignen. Diese werden ebenfalls kurz aufgelistet, jedoch ohne sie näher zu erläutern.

Irene Müller und Martina Hörmann sehen systemische Fragen als generell sehr hilfreich an, sowohl „normal“ als auch in „gegendert“ (vgl. Normalisierung).

#### Explizit wurden genannt:

- Reframing
- Normalisieren, z.B. „Ich kann mir vorstellen, dass es Ihnen (z.B.) als Alleinerziehende/als arbeitslose Frau/arbeitsloser Mann besonders schwer fällt, wenn ...“.
- Wertschätzen/ Komplimente
- Zirkuläre Gender-Fragen, da diese auch stereotype Denkmuster zum Vorschein bringen können.
- Nach Ausnahmen fragen und Mut machen, die Ausnahmen auszuweiten, um sich z.B. mit Benachteiligungen auseinanderzusetzen.

## **Anhang C Frage-Leitfaden zum Expertinnengespräch**

---

Ich möchte der Frage nachgehen, wie genderreflexive Beratung aussehen kann, bezogen auf sozialarbeiterische Beratung von Erwachsenen (kein spezielles Handlungsfeld).

- Was verstehen Sie unter Genderperspektive in der Beratung anzuwenden?
- Inwieweit ist es überhaupt möglich, die Genderperspektive – für Frauen und Männer – in einem Beratungsgespräch einfließen zu lassen? Damit meine ich strukturelle Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes einerseits sowie Reflexion über die eigene Geschlechterrolle andererseits.
- Mit welchem Ziel kann eine genderreflexive Beratung geführt werden?
- Welches spezielle Wissen muss ich haben? Welches Wissen kann zusätzlich hilfreich sein?
- Welche (sozialarbeiterischen) Methoden sind hilfreich?
- Was ist generell wichtig zu beachten?
- Wo sind evtl. die Grenzen einer genderreflexiven Beratung?