

Hochschule Neubrandenburg
Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung

Karriere in der Sozialen Arbeit- ein Widerspruch?

Diplomarbeit
Im Studiengang: Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik
Zur Erlangung des Grades:
Diplom Sozialarbeiterin/ Sozialpädagogin

vorgelegt von:
Gesine Krüger

Studiengang: Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik
9. Semester / WS 09/10

Betreuer/ Prüfer: 1. Prof. Dr. Matthias Müller
2. Prof. Dr. Brigitta Michel-Schwartz

Neubrandenburg, den 04.11.2009

urn:nbn:de:gbv:519-thesis2009-0464-2

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1. Begriffsklärung und Begriffsdefinition	7
1.1 Soziale Arbeit.....	7
1.2 Verberuflichung vs. Professionalisierung	9
1.2.1 Beruf vs. Profession	9
1.2.2 „Professionalisierung“ vs. „professionell arbeiten“	11
1.3 Karriere	12
1.4 Image.....	14
1.5 Geschlecht.....	16
1.5.1 Begriffsbestimmung von Gender und Genderstudies	16
1.5.2 Geschichte der Bedeutung von Geschlecht.....	18
1.5.3 Die Geschlechterfrage ab den 50er Jahren bis in die Gegenwart.....	19
1.6 Zusammenfassung.....	21
2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch	23
2.1 Karriere im Mittelalter	23
2.1.1 Freie Liebestätigkeit vs. Karriere.....	24
2.1.2 Die Soziale Arbeit zwischen dem 14.-16. Jahrhundert.....	25
2.1.3 Armenfürsorge im Zeitalter des Absolutismus und der Aufklärung.....	27
2.1.4 Resümee	29
2.2 Von der Männerdomäne zum exklusiven Frauenberuf.....	30
2.2.1 Armenfürsorge im Zeitalter der Industrialisierung	31
2.2.2 Die Wurzeln moderner Sozialarbeit	32
2.2.3 Die Soziale Arbeit im 1. Weltkrieg.....	34
2.2.4 Berufstätigkeit der Frauen - ein Kampf um Anerkennung und Partizipation	35
2.2.5 Männer im Frauenberuf.....	37
2.2.6 Resümee.....	39
2.3 Nationalsozialismus – eine Karriere der Enthumanisierung.....	40
2.4 Erste Ansätze von beruflicher Karriere - die Soziale Arbeit nach 1945	43
2.5 Zusammenfassung.....	45

3. Frauen und Männer - ein unterschiedliches Verständnis von Karriere.....	48
3.1 Allgemeine geschlechterspezifische Unterschiede im Karriereverständnis	49
3.2 Karriereorientierung und Karrieremotivation in der Sozialen Arbeit.....	51
3.2.1 Innere und äußere Karrierehindernisse	53
3.2.2 Exkurs: Frauen und ihr Umgang mit Macht	55
3.2.3 Die geschlechterspezifische Arbeitsteilung als Karrierehindernis.....	57
3.2.4 Soziale Arbeit als Karrieremöglichkeit für Frauen	59
3.2.5 Resümee	62
3.3 Männer - eine Minderheit in der Mehrheit.....	63
3.4 Zusammenfassung.....	64
4. Karrieremöglichkeiten in der Sozialen Arbeit	66
4.1 Wege des beruflichen Aufstiegs.....	66
4.1.1 Ein Überblick	67
4.1.2 Exkurs: Schritte einer Karriereplanung.....	69
4.2 Karriere in der Sozialen Arbeit	71
4.2.1 Die Bedeutung von Karrieremöglichkeiten für Sozialarbeiter.....	72
4.2.2 Professionelles Arbeiten als Voraussetzung für Karriere	73
4.2.3 Exkurs- die „sanfte“ Karriere.....	76
4.3 Zusammenfassung.....	76
5. Zusammenfassung und Ausblick.....	78
6. Literaturverzeichnis	

Einleitung

„Immer noch schwingen Vorstellungen des barmherzigen Samariters in den Köpfen, der aus der freien Liebeshätigkeit und Fürsorge entsprungenen Profession. Dies hat zur Folge, dass eine Verknüpfung ökonomischer Interessen und ethischer Zielsetzungen in Frage gestellt wird“ (Köppel 2007, S. 206).

Während des Studiums tauchte oftmals die Frage auf, welche Gründe es dafür gibt das Berufe im Sozialwesen vergleichsweise schlecht entlohnt werden. Viele Studierenden, aber auch Berufstätigen in der Sozialen Arbeit erwarten scheinbar auch nichts Gegenteiliges. Auffällig ist zudem, dass das Streben nach einer beruflichen Karriere anscheinend nur für sehr wenige Studierende von nennenswerter Relevanz ist. Dabei stellt Karriere einen vergleichbar populären Forschungsgegenstand dar, ist aber auch alltäglicher Gesprächsinhalt in vielen Lebensbereichen. In anderen Berufsgruppen wird über Karriereambitionen gesprochen, ist der Wunsch *Karriere zu machen* nicht außergewöhnlich. In der Sozialen Arbeit hingegen sind Gespräche über Karriere eher selten zu vernehmen, zumindest im Sinne eines beruflichen Aufstiegs. Auch eine gesellschaftliche Relevanz der Thematik scheint kaum gegenwärtig zu sein. Die Notwendigkeit zur Erforschung des dargelegten Sachverhaltes ergibt sich aus eben dieser Nicht-Präsenz eines Diskurses.

Eine adäquate Annäherung an die Thematik erscheint indes nicht ganz einfach. Die Schwierigkeit besteht einerseits darin, sich zu sehr von persönlichen Motiven und Emotionen bei der Bearbeitung leiten zu lassen. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr sich bei der Suche nach Erklärungsansätzen zu voreilig auf Begründungen aus der Geschlechterforschung zu beschränken, da ein großer Teil der im Sozialwesen Tätigen Frauen sind. Die vermutete Widersprüchlichkeit von Karriere in der Sozialen Arbeit und deren Ursache könnte sich nur all zu leicht dem allbekannten „Männer- und Frauending“ als Begründung bedienen. Die schwierigste Hürde, die es jedoch zu überwinden gilt, scheint die Herstellung einer theoretischen Verknüpfung von Sozialer Arbeit und Karriere zu sein.

Die zentrale Hypothese der vorliegenden Arbeit gründet auf der Annahme, dass es zwischen Karriere und der Sozialen Arbeit einen Widerspruch gibt. Erklärungsansätze für die Verifizierung dieser These werden einerseits in der Geschichte der Sozialen Arbeit vermutet und andererseits in der Codierung des Berufes als *typischer Frauenberuf*.

Dabei soll zunächst auf die Definition der Begriffe *Karriere*, *Soziale Arbeit*, *Professionalisierung* sowie *Geschlecht* und *Image* näher eingegangen werden, um eine einheitliche Grundlage für den weiteren Verlauf der Arbeit zu schaffen. Diese Auseinandersetzung mit den Begrifflichkeiten soll dazu beitragen ein Bild zu konstruieren, das das vergangene, aber auch heutige Verhältnis von „Karriere in der Sozialen Arbeit“ darstellt.

Nachfolgend soll die vermutete Diskrepanz von Karriere und Sozialer Arbeit vor dem geschichtlichen Hintergrund und dem daraus resultierenden gesellschaftlichen Wandel betrachtet werden, insbesondere im Hinblick auf die Bedeutung von Karriere in den verschiedenen Epochen. Die vorliegende Arbeit wird sich dabei auf die Betrachtung der Armenfürsorge, also auf die Fürsorge von erwachsenen Armen beschränken. Der Epoche der ersten bürgerlichen Frauenbewegung wird dabei eine besondere Bedeutung zukommen. Denkbar ist, dass die moderne Soziale Arbeit im Hinblick auf die Geschichte, nie mit Karriere assoziiert wurde und demzufolge stark das heutige gesellschaftliche Fremdbild, aber auch das berufliche Selbstbild angehender Sozialarbeiter prägt. Resultierend daraus wird angenommen, dass die Soziale Arbeit in der Vergangenheit nicht als traditioneller Karriereberuf gesehen wurde und sich diese Sichtweise bis heute nicht grundlegend geändert hat.

Auf der zweiten Ebene werden Ursachen für die Ausgangshypothese vor einem aktuelleren Hintergrund betrachtet. Nur vergleichsweise wenige Männer sind im Berufsfeld der Sozialen Arbeit tätig, weshalb es umso mehr verwundert, dass es nicht Frauen in der Mehrheit sind, die leitende Positionen bekleiden, sondern Männer. Eine denkbare Erklärung könnte sein, dass Frauen und Männer ein unterschiedliches Verständnis von Karriere aufweisen. Um diese Vermutung zu überprüfen wird zunächst die Bedeutung von Karriere in der Allgemeinheit betrachtet, um anschließend eine Verbindung zur Sozialen Arbeit herzustellen. In diesem Zusammenhang wird gleichermaßen auf eine in der Fachliteratur verbreitete These eingegangen, welche postuliert, dass die heutige Arbeitsgesellschaft nach dem Prinzip der traditionellen, geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung aufgebaut ist. Entsprechend soll geklärt werden, ob und inwiefern die Soziale Arbeit eine frauenspezifische Karrieremöglichkeit darstellt. Anschließend werden allgemeine Möglichkeiten des *Karriere Machens* vorgestellt, mit dem Versuch diese auf die Soziale Arbeit zu übertragen. Näher eingegangen wird zunächst auf *Karriereplanung* und auf die Überlegung, dass *professionelles Arbeiten* eine Voraussetzung für Karriere darstellt sowie auf das Konzept der *sanften Karriere*. Einen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt dieses

Kapitel dabei nicht. Abschließend erfolgen eine Zusammenfassung der gewonnenen Ergebnisse sowie ein Ausblick.

Wenn in Kapitel drei und vier von Berufstätigen in der Sozialen Arbeit gesprochen wird, dann ist damit die Gruppe der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit akademischer Ausbildung, also einem abgeschlossenem Fachhochschul- bzw. Hochschulstudium gemeint. Innerhalb der Arbeit werden zur besseren Lesbarkeit ausschließlich männliche Bezeichnungen benutzt, die aber selbstverständlich auch für Frauen gelten.

1. Begriffsklärung und Begriffsdefinition

Die Begriffe „Karriere“, „Professionalisierung“, „Soziale Arbeit“, „Geschlecht“ und „Image“ erscheinen zunächst als sehr unbestimmte Begriffe, welche es hinsichtlich der inhaltlichen Klärung der Haupthypothese einzugrenzen gilt. Alle fünf Begrifflichkeiten können aus mehreren Perspektiven heraus betrachtet werden und haben sowohl unterschiedliche wissenschaftliche, als auch alltäglich-subjektive Bedeutungen. Da sich die vorliegende Arbeit intensiv mit oben genannten Phänomenen auseinandersetzt, sollen im folgenden Kapitel, unter Berücksichtigung verschiedener Erklärungsansätze, Annäherungen an die Begrifflichkeiten gelingen, mit dem Ziel eine jeweilige Arbeitsdefinition heraus zuarbeiten.

1.1 Soziale Arbeit

„Die Bestimmung dessen, was unter ‚Sozialpädagogik‘, ‚Sozialarbeit‘ sowie ‚Soziale Arbeit‘ verstanden wurde und zu verstehen ist, steht für ein schwieriges Geschäft auf oftmals unsicherem Gelände“ (Niemeyer 2005, S. 123).

Die *Soziale Arbeit* wird vielfach als komplexer und unübersichtlicher Gegenstand betrachtet, der nicht nur Studierende verwirrt, sondern auch für Berufstätige oftmals schwer greifbar ist. Die Schwierigkeit beginnt schon mit der Semantik des Begriffs selbst. Eine Fülle von verschiedenen Begrifflichkeiten tritt zutage, bei denen nicht deutlich wird, ob sie dasselbe meinen oder nicht. Die Vielfalt verwirrt eher, als das sie Klarheit herstellt und macht es zu einem Leichten die Begriffe willkürlich und unreflektiert zu verwenden. Es fehlt der Sozialen Arbeit, ein einheitlicher und vor allem akzeptierter Begriff. Gegenwärtig werden vielfach die Begriffe *Sozialarbeit*, *Sozialpädagogik* oder *Soziale Arbeit* verwendet, bisweilen vernimmt man auch noch den einen oder anderen älteren Begriff (vgl. Thole 2002, S. 15). Die Gemeinsamkeit besteht darin, dass sich für jeden der genannten Begriffe „[...] historische, theoretische, systematische oder aber berufspraktische Argumente [finden], die dafür sprechen, ihn auch weiterhin zu verwenden [...]“ (Thole 2002, S. 15) oder eben nicht. Historisch betrachtet spricht einiges dafür, zwischen Sozialpädagogik und Soziale Arbeit zu unterscheiden.

1. Begriffsklärung und Begriffsdefinition

So ist die Sozialarbeit, heute Soziale Arbeit, aus der öffentlichen Armenfürsorge hervorgegangen und hat sich als Erwachsenenfürsorge etabliert. „Ursprung ist die Hilfe für äußere, materielle Not Einzelner, und zwar für jeden Hilfsbedürftigen- ohne Ausnahme. [...] *Sozialarbeit* als Almosenwesen und Armenfürsorge vor allem für Erwachsene versteht sich als Ersatz für schwindende familiäre und verwandtschaftliche *Sicherungsleistungen*“ (Schilling/Zeller 2007, S. 115-116). Die Wurzeln der Sozialpädagogik hingegen sind in der öffentlichen Jugendfürsorge zu finden. Allerdings beeinflusste hier der Erziehungsgedanke der Armenfürsorge im 16. Jahrhundert die weitere Entwicklung nachhaltig. Ab dem ausgehenden Mittelalter entwickelten sich beide Bereiche in unterschiedliche Richtungen. „*Sozialpädagogik* als Jugendfürsorge und Anstaltserziehung sieht sich [...] als Ersatz für schwindende familiäre und verwandtschaftliche Erziehungsleistungen“ (Schilling/Zeller 2007, S. 117). Eine derartige Trennung sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Tätigkeiten wird heute weitestgehend vermieden, zumal es „[...] sowohl in der Sozialarbeit als auch in der Sozialpädagogik, also in der Sozialen Arbeit insgesamt häufig auch um pädagogische, sozial integrierende, manchmal auch disziplinierende Maßnahmen- aspekte“ (Schilling/Zeller 2007, S.121) geht. Gegenwärtig werden beide Disziplinen nicht mehr getrennt voneinander betrachtet. Schilling und Zeller plädieren dafür beide als Teilbereiche in einem Großen und Ganzen (Konvergenztheorie) zu betrachten. Die Konvergenztheorie meint nicht die Gleichmacherei von Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Weder soll einer der beiden Teilbereiche aufgegeben werden, noch solle sie miteinander verschmelzen. Es soll eine „[...] Zusammenentwicklung von Sozialpädagogik und Sozialarbeit in Richtung zunehmender Übereinstimmung unter Berücksichtigung ihrer Eigenständigkeit und Eigenart“ (Schilling/Zeller 2007, S. 137) vorangetrieben werden. Thole hingegen meint, dass die Begriffe „[...] Sozialpädagogik und Sozialarbeit zu Beginn des 21. Jahrhunderts keine verschiedenartigen, wissenschaftlichen, keine deutlich voneinander differenzierten Praxisfelder, keine unterschiedlichen Berufsgruppen und auch keine divergenten Ausbildungswege und -inhalte“ (Thole 2002, S. 16) mehr darstellen. Der Begriff Soziale Arbeit spiegelt diese Entwicklung wider und meint in der Regel die Einheit beider Disziplinen.

Auch die vorliegende Arbeit wird sich im weiteren Verlauf der *Sozialen Arbeit* in seiner Bedeutung als Sammelbegriff für berufliche Tätigkeiten im sozialen Feld bedienen, ohne dabei zu unterscheiden, ob diese sich eher auf pädagogische oder sozialarbeiterische Aufgaben konzentrieren.

1.2 Verberuflichung vs. Professionalisierung

Zweifelsohne hat die Soziale Arbeit im letzten Jahrhundert eine enorme Entwicklung gemacht, gerade im Hinblick auf ihre Verberuflichung. Ob sie sich dabei auch zu einer Profession entwickelt hat, ist bis heute umstritten (vgl. Müller 2002, S. 731). Der Begriff *Professionalisierung* verweist auf eine prozesshafte Entwicklung, aber auch auf eine Diskussion, die auf mehreren Ebenen geführt wird. Einerseits geht es darum, ob der Sozialen Arbeit die Berechtigung innewohnt, sich als Profession bezeichnen zu dürfen. Auf der anderen Seite geht es um den tatsächlichen Prozess der Professionalisierung, also den Weg hin zu einer Profession und die daraus resultierende Frage, wo die Soziale Arbeit aktuell steht. Um einen Beitrag zum bestehenden Diskurs geht es in der vorliegenden Arbeit nicht. Vielmehr soll im vierten Kapitel „Karrieremöglichkeiten in der Sozialen Arbeit“ der Teilhypothese, dass *professionelles Arbeiten* eine Voraussetzung für eine *berufliche Karriere* darstellt nachgegangen werden. Zudem soll aufgezeigt werden unter welchen Gesichtspunkten *professionelles Arbeiten* erreicht werden kann.

Im Folgenden soll nun geklärt werden, ob und inwiefern die Anerkennung als Profession ausschlaggebend ist für *professionelles Arbeiten*.

1.2.1 Beruf vs. Profession

In der Fachliteratur werden *Profession* und *Beruf* unterschiedliche Bedeutungen beigemessen, während beide Begriffe in der Umgangssprache oftmals synonym verwendet werden. „Professionen sind, [...], eine besondere Art von Berufen. Unter Beruf wird gewöhnlich eine bezahlte Tätigkeit verstanden, für die man spezifisch qualifiziert sein muss – nicht jeder Job, der bezahlt wird, ist schon ein Beruf, genauso wenig wie ein Hobby, das hohe Qualifikationen verlangt“ (Müller 2005, S. 732).

Die Wurzeln der ursprünglichen Bedeutung von *Beruf* lassen sich bis in das frühe Mittelalter zurück verfolgen. „Etymologisch betrachtet, prägte vor allem Martin Luther entscheidend die Wortbedeutung, indem er Beruf, für griechisch ‚klesis‘, kirchenlateinisch ‚vocation‘ im Sinne von ‚göttlicher Berufung‘ und ‚christlicher Bestimmung‘ gebrauchte“ (Amthor 2003, S.46). Die traditionelle Vorstellung von Beruf als ganzheitliche, nicht in verschiedene Arbeitsprozesse zerlegte Tätigkeit, die gekennzeichnet ist durch eine spezifische Ausbildung, sowie von einer lebenslangen Ausführung der Berufes, existiert heute so nicht mehr. Ein *Beruf* wird heute nicht mehr unbedingt als Berufung betrachtet, sondern als Notwendigkeit in deren Mittelpunkt sich hauptsächlich funktionale Aspekte verorten

lassen (vgl. Amthor 2003, S. 46-47). Darüber hinaus ist der Berufsbegriff auch nicht mehr notwendigerweise mit einer zuvor durchlaufenen Ausbildung assoziiert, wie es die traditionelle Bedeutung vorsah. Es wird nun mehr unterschieden zwischen „Ausbildungsberuf“, also die Erlangung eines Berufstitels durch das Absolvieren einer formalen Ausbildung und dem „Erwerbsberuf“. Fähigkeiten und Qualifizierungen werden hier über die praktische Tätigkeit erlangt.

Berufe haben Auswirkung auf die gesellschaftliche Stellung von Menschen, sie bewirken eine Soziale Differenzierung. Die Wahl eines *Berufes* kann darüber entscheiden welche beruflichen Möglichkeiten jemandem offen stehen, ob jemand eine Führungsposition ausfüllen, oder über Entscheidungs- und Sanktionsbefugnisse verfügen wird. Ein *Beruf* kann über das Maß gesellschaftlicher Partizipation eines Menschen entscheiden. „Berufe sind verbunden mit unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen und Einkommenshöhen, die wiederum maßgeblich die soziale Lebenslage, beispielsweise die Schichtzugehörigkeit und den sozialen Status, mitbestimmen“ (Amthor 2003, S. 48). Was die Soziale Arbeit betrifft, so kann von einem erfolgreich abgeschlossenen Verberuflichungsprozess ausgegangen werden. Allerdings, so Schilling und Zeller, ist die Verberuflichung als eine Voraussetzung für den Professionalisierungsprozess zu betrachten, aber keineswegs mit diesem identisch.

Klassische Professionen können als besondere Arten von Berufen bezeichnet werden. Ihnen werden spezifische Merkmale zugeschrieben, welche sie von „normalen“ Berufen differenzieren. So unterscheidet sich die Profession vom Beruf unter anderem durch eine lange und anspruchsvolle Ausbildung, durch ein theoretisch fundiertes Fachwissen, durch den Zusammenschluss einer Profession innerhalb eines Berufsverbands, der auch politisch bedeutsam und einflussreich ist, sowie durch fachliche Standards, die weder vom Staat noch von anderen Instanzen kontrolliert werden. Eine Profession ist zudem dadurch gekennzeichnet, dass die Ausübung der Berufstätigkeit im Dienste der Öffentlichkeit und zum Wohl der Allgemeinheit ausgeübt wird. Die Verfügungsgewalt über gewisse Entscheidungskompetenzen und gesellschaftlich zugeschriebene Prestige und Fachautorität, sowie ein überdurchschnittliches Einkommen sind weitere Unterscheidungsmerkmale einer Profession (vgl. Müller 2005, S.733-734; vgl. Schilling/Zeller 2007, S.258).

Gemessen an diesen Kriterien gelten nur sehr wenige Berufe als Profession, so zum Beispiel Mediziner, Hochschullehrer, Juristen, Theologen, etc. „Die genannten Merkmale sind für viele andere Berufe zur angestrebten Messlatte geworden, und zwar sowohl für solche, die sich selbst primär über eine bestimmte Art von Spezialkompetenz- Experten-

schaft [...] definieren, als auch solche, für die das Expertenmodell nicht so recht passen will“ (Müller 2005, S. 734).

Die Soziale Arbeit hat, wie auch die Bildungs- und Pflegeberufe oft damit zu kämpfen als Semiprofession betitelt zu werden, obwohl die eben erwähnten Merkmale von Professionen durchaus auf die Soziale Arbeit zutreffen. Die Soziale Arbeit erfüllt vielfach gemeinnützige Funktionen und eine mangelhafte Arbeitsqualität hat gravierende Folgen für die zu betreuenden Klienten. Oftmals sind in der Arbeit mit Hilfeempfängern elementare Grund- und Menschenrechte betroffen und zweifellos haben Sozialarbeiter häufig mit intimen und vulnerablen Lebensbereichen von Menschen zu tun. „Weshalb dies zwar zu hohen Professionalisierungsansprüchen führt, keineswegs aber zu entsprechenden, selbstverständlich gesicherten Standards und Privilegien wie bei den klassischen Professionen geführt hat, ist erklärungsbedürftig“ (Müller 2005, S. 735). Es steht zu vermuten, dass es in der gegenwärtigen Kontroverse nicht prinzipiell um die Professionalisierung an sich geht, sondern um das Erlangen von Anerkennung und Prestige in der Öffentlichkeit sowie um das Absichern von Privilegien durch die als Profession anerkannten Berufe. Die Frage, ob Soziale Arbeit in den *ehrwürdigen* Kreis der Profession aufgenommen werden kann oder schon *Mitglied* ist, soll nicht im Rahmen der vorliegenden Arbeit geklärt werden. Es stellt sich jedoch die Frage, ob *professionelles Arbeiten* von einem Professionalisierungsdiskurs abhängig ist, weshalb im folgenden Abschnitt näher darauf eingegangen werden soll.

1.2.2 „Professionalisierung“ vs. „professionell arbeiten“

Die Problem- und Sachlagen in der Sozialen Arbeit werden zunehmend komplexer und komplizierter in ihren Ausprägungen. Es bedarf deshalb eines interdisziplinären Wissens und einer speziellen Ausbildung, um diese zu bewältigen. Eine Voraussetzung für *professionelles Handeln* ist der Erwerb von wissenschaftlichem Wissen. Nur wer eine theoretische Vorstellung von einem Sachverhalt hat, kann diesen in der sozialen Realität auch erkennen. Dazu wiederum bedarf es der Informationen durch Klienten. Ohne das Wissen über ihre Lebenssituation ist ein Rückbezug auf das theoretische Vorwissen nicht möglich. Theoretische Wissen eröffnet viele gedankliche Möglichkeiten. Es gestattet, anders als bei Laien, einen differenzierteren Blick auf die soziale Wirklichkeit. Was Experten von Laien unterscheidet, ist die Kunst der Beobachtung. Einen Sachverhalt zu beobachten meint einen bedeutsamen Unterschied feststellen zu können. Dabei geht es oftmals nicht vordergründig um das Erkennen von objektiven Gegebenheiten, sondern darum zu erkennen, mit welchen kognitiven Interpretationsmustern und -strukturen Klienten

ten ihre Realität konstituieren (vgl. Kreft/Mielenz 2005, S. 670). Professionelles Handeln basiert folglich auf einer gewissen Wechselseitigkeit von Theorie und Praxis und auf einem kontinuierlichen Lernprozess, der nur durch das praktische Umsetzen der erlernten Theorie vorangetrieben und perfektioniert werden kann. Das meint auch das *professionelles Handeln* auf Erfahrung basiert. *Professionelles Arbeiten* erfordert demnach ein umfangreiches interdisziplinäres Hintergrundwissen, die Kenntnis zentraler Wissens- und Handlungskonzepte, eine klare Arbeitshaltung und das Sammeln von interpersonellen Erfahrungen. Auf der weniger sachlichen Ebene erfordert *professionelles Handeln* in der Sozialen Arbeit Qualifikationen die nicht im Studium oder in der Praxis erworben werden können. Grundlegend für eine Berufstätigkeit in der Sozialen Arbeit sind demnach ein positives Menschenbild, das Bemühen um das Verstehen und das Akzeptieren des „Anderssein“ von Klienten, ein hohes Maß an Bereitschaft zur Selbstreflexion, sowie die Reflexion von gesellschaftlichen Normalstandards.

Deutlich wird, dass die notwendigen Qualifikationen für professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit so vielfältig sind, wie das Berufsfeld selbst. Der Statuszuerkennung als *Profession* zählt dabei nicht als Voraussetzung für *professionelles Handeln*. Das hängt möglicherweise damit zusammen, dass es in der Professionalsierungsdebatte ohnehin *nur* um die Wahrung von Privilegien und Statussymbolen geht, aber nicht um fachliche Inhalte. Es ist und bleibt fraglich welche praktische Bedeutung die Diskussion tatsächlich für Soziale Arbeit hat. Es lenkt jedoch nicht davon ab, dass *Professionalisierung* und *professionell Arbeiten* in ihrem Kern nicht das Gleiche bedeuten.

1.3 Karriere

Für die Ausrichtung der vorliegenden Arbeit ist es notwendig den Begriff der Karriere näher zu betrachten und kontextuell einzuordnen, mit dem Ziel eine Arbeitsdefinition zu konstruieren.

Etymologisch gesehen lässt sich der Begriff Karriere (*carrière*) aus dem Französischen ableiten und meint „Rennbahn“ oder „Laufbahn“. Es mag daher nicht verwundern, dass die erste Interpretation von Karriere, die schnellste Gangart des Pferdes meint. Mit „Laufbahn“ hingegen wird die bedeutende, erfolgreiche Laufbahn eines Menschen assoziiert. Dem Wortsinn nach wird Karriere aus dem gallisch-lateinischen Wort *carrus* abgeleitet, was der „Wagen“ oder der „Karren“ bedeuten kann.

Allgemein bekannt sind zum Beispiel die Sprichwörter, „den Karren aus dem Dreck ziehen“, aber auch „sich vor einen Karren spannen zu lassen“ (vgl. Borutta/ Giesler 2007, S. 37). Strukturell setzt Karriere nach Schulte-Florian die Existenz einer betrieblichen Stellenhierarchie voraus. Diese entsteht aus der Notwendigkeit, dass Aufgaben in großen Organisationen aufgeteilt und delegiert werden und anschließend in Aufgabenkomplexen zusammengefasst werden. Dabei entstehen verschiedene Stellen, deren Aufgabensumme in der Regel für eine Person bestimmt ist. Mehrere Stellen mit gleichen oder ähnlichen Aufgaben werden unter einer Leitungsstelle zusammengefasst. In der Organisationstheorie wird diese Stelle als Instanz bezeichnet, für die vorliegende Arbeit wird der gebräuchlichere Begriff der Führungsposition gebraucht (vgl. Schulte- Florian 1999, S. 7)

Auf der semantischen Ebene kann der Begriff *Karriere* aus mehreren Perspektiven heraus gedeutet werden. Im Alltagsgebrauch bedeutet *Karriere*, dass jemand eine exponierte berufliche Position in den oberen Hierarchieebenen eines Wirtschaftsunternehmens, in der Politik oder aber in der öffentlichen Verwaltung einnimmt. Der Begriff Karriere meint weiterhin einen zielstrebigem, auch systematischen Aufstieg in Führungspositionen, welcher als kontinuierlicher Wachstumsprozess beschrieben werden kann. Als karriereorientiert wird ein Mensch bezeichnet, wenn die Realisierung seiner Berufsziele für ihn von großer Bedeutung sind (vgl. Schünemann 2001, S. 28). Beruflicher Aufstieg wird mit Erfolg assoziiert, mit ausgeprägtem Fachwissen und –können, aber vor allem auch mit sozialer Anerkennung. Der eigene gesellschaftliche Status wird durch einen Aufstieg in der Unternehmenshierarchie aufgewertet. „Vor allem ist Karriere landläufig verbunden mit finanziellem Aufstieg, viel Macht, abhängigen Mitarbeitern und Entscheidungskompetenzen“ (Schünemann 2001, S. 74). Es kann bedeuten Verantwortung zu übernehmen, mehr Gestaltungsmöglichkeiten zu haben und insgesamt eine größere Entscheidungsfreiheit zu genießen. Auf der anderen Seite kann *Karriere zu machen* auch bedeuten mit Begeisterung, Leidenschaft und Zufriedenheit die eigene berufliche Laufbahn zu gestalten. Dazu ist ein Aufstieg in der Chefetage, sowie in eine höhere Gehaltsklasse nicht unbedingt notwendig. Karriere kann andererseits auch mit negativen Attributen besetzt sein. Aus soziologischer Sicht kann der Begriff Karriere ebenso mit Abwärtsbewegungen verknüpft sein, so zum Beispiel die „Krankheitskarriere“, die „kriminelle Karriere“ oder aber auch „Drogenkarriere“ (vgl. ebd.). Eine dritte Ebene auf welcher *Karriere* betrachtet werden kann, ist die individuell menschliche Dimension.

Über das allgemeine Verständnis der Begrifflichkeit hinaus kann der berufliche Aufstieg für jeden Menschen etwas anderes beinhalten. Beruflicher Erfolg ist in diesem Verständnis nicht immer gleichbedeutend mit *Karriere machen*.

Eine allgemeingültige wissenschaftliche Definition von *Karriere* konnte nicht abgeleitet werden, jedoch eine auf gesellschaftlich-mehrheitlichem Verständnis beruhende Begriffsbestimmung. Karriere meint entsprechend nicht nur den Aufstieg in eine höhere Position, sondern auch die Ausweitung des Aufgabenfeldes und der damit einhergehenden Verantwortung. Karriere meint hier einen kontinuierlichen Wachstumsprozess, der auch als Karrieremotivation bezeichnet werden kann. Deutlich ist zudem geworden, dass *Karriere*, verstanden als beruflicher Aufstieg, für jeden einzelnen Menschen eine unterschiedliche Bedeutung implizieren kann.

In der vorliegenden Arbeit wird *Karriere* als beruflicher Aufstieg bzw. als erfolgreiche Berufslaufbahn verstanden.

1.4 Image

Die Notwendigkeit sich mit dem Begriff *Image* auseinander zu setzen, liegt zumindest für die vorliegende Arbeit, in der Vermutung begründet, dass der Ruf der Sozialen Arbeit als *typischer Frauenberuf* ein Hindernis für Karriere in der Sozialen Arbeit darstellt. Es soll der Arbeit herausgearbeitet werden, ob diese Zuschreibung noch immer zutrifft und welche unmittelbaren Folgen diese Zuschreibung für den Beruf hat.

Etymologisch betrachtet kommt *Image* aus dem lateinisch-französisch-englischen und bedeutet eine Vorstellung oder ein Bild von jemandem oder etwas in der öffentlichen Meinung. Konkreter meint es das (positive) Bild, das ein Einzelner oder eine Gruppe, von einer anderen Person, Gruppe oder einer Sache hat. Die Übersetzung aus dem Englischen versteht Image als „Bild“ von etwas. Ferner wird es auch im Zusammenhang mit der Zuschreibung eines Persönlichkeits- oder Charakterbildes verwendet. Im vorherigen Abschnitt ist zudem deutlich geworden, dass Karriere als beruflicher Aufstieg auch mit einer Zunahme von sozialer Anerkennung von einzelnen Menschen, oder einer Gruppe einhergeht. Anerkennung kann erst entstehen, wenn jemand oder etwas mit positiven Attributen besetzt, also ein positives Image besitzt. Wie *Karriere* kann *Image* aber auch eine zweite Seite haben. Jemand oder etwas kann als negativ betrachtet werden, genießt dann in der Regel kein besonders hohes Ansehen und erhält wenig soziale Anerkennung. So sind zum

Beispiel Zuschreibungen wie „Drogenkarriere“, „kriminelle Karriere“ oder „Schulabbrecher-Karriere“ nicht mit positiven Attributen besetzt.

Auch das Image der Sozialen Arbeit als *typischer Frauenberuf* scheint eher negativ konnotiert.

„Sozialpädagogik ist nicht besonders angesehen. Es fehlt ihr öffentliches Ansehen, es fehlen Anerkennung und Geld. Sie ist neben anderen Berufen im Sektor sozialer und pädagogischer Dienstleistungen randständig und in der Hierarchie der Professionen unter angesiedelt. Es gibt öffentliche Diskussionen und auch böse Witze über die geschwätzig Ineffektivität ihrer Arbeit; es gibt Texte, in denen ‚sozialpädagogisch‘ als Schimpfwort für modische Unzuverlässigkeit benützt wird“ (Thiersch 1992, S. 9).

Unter anderem Sabine Hering verortet die Gründe für das negative Image zum Teil in der Zuschreibung der Sozialen Arbeit als *typischer Frauenberuf*. Die Soziale Arbeit ist zwar ein spezifisch weibliches Erbe, aber wie bei keiner anderen Tätigkeit wirkt sich dieser Umstand negativ auf den Status und die Bezahlung aus. „Das Paradoxon, dass durch die Initiative von Frauen die Verberuflichung der Sozialen Arbeit eingeleitet worden ist, der damit entstandene Beruf aber – eben wegen der weiblichen Überformung – bis heute nicht den Status erlangt hat wie vergleichbare Professionen, scheint nicht auflösbar zu sein“ (Hering 2006, S. 31). Auch Feldhoff verweist auf die negativen Auswirkungen durch die Codierung als Frauenberuf. Sie postuliert „das die Bewertung als ‚Frauenberuf‘ [...] zur Verfestigung des Bildes einer ‚Semi-Profession‘ [beiträgt]“ (Feldhoff 2006, S. 45) und stellt ebenfalls die Frage welches Ziel die gegenwärtige Professionalisierungsdebatte eigentlich verfolgt. Zudem ist diese Zuschreibung als gesellschaftliche Konstruktion zu betrachten, welche eine konsequente Dekonstruierung verlangt, aber auch die klare Zurückweisung vermeintlich weiblicher Wesensmerkmale die dem Beruf Soziale Arbeit angeblich zu Grunde liegen.

Eine Studie des „Deutschen Berufsverbund für Soziale Arbeit e.V.“ (DBSH, 1999) hat zwar gezeigt, dass das gegenwärtige Ansehen des Berufsstandes in der Öffentlichkeit sehr positiv ist und das Berufsfeld von der Bevölkerung sehr differenziert wahrgenommen wird. Die Ergebnisse täuschen dennoch nicht darüber hinweg, dass sich das *Image* der Sozialen Arbeit als *Frauenberuf*, wenn auch zunächst nicht offensichtlich, in vielfältiger Weise negativ auf das heutige Berufsbild auswirkt.

1.5 Geschlecht

Eine allgemeine Relevanz der Geschlechterthematik für die vorliegende Arbeit und deren Fragestellungen ergibt sich aus dem Umstand, dass die Soziale Arbeit in der Geschichte immer geschlechtlich codiert war. Seit der bürgerlichen Frauenbewegung unterliegt sie dem Image ein Frauenberuf zu sein und wird diesen Ruf nur schwer los. Eine spezielle Bedeutung kommt dem Begriff *Geschlecht* zu, da vermutet wird, dass Gründe für die Widersprüchlichkeit von Sozialer Arbeit und Karriere auch in der traditionellen geschlechterspezifischen Arbeitsteilung zu finden sind. Diese Form der Arbeitsteilung beschreibt, dass Männern traditionell die produktiven Rollen, also Aufgaben im wirtschaftlichen, technischen und administrativen Bereich zukommen und diese auch gesellschaftlich höher bewertet werden. Auf der anderen Seite werden Frauen die reproduktiven Rollen zugeordnet, zu denen Hausarbeit, Familienarbeit, Erziehung und Fürsorge gezählt werden und die Tätigkeiten beinhalten, die gesellschaftlich weniger Anerkennung erhalten (vgl. Böhnisch/Funk 2002, S. 24-25).

Das Feld der Geschlechterforschung ist ein sehr weitläufiges Fachgebiet und es existiert ein Fülle von Theorien, Ansätzen, Literatur und Studien, welche die Klärung und Eingrenzung des Begriffes notwendig machen. Zunächst wird die etymologische und semantische Bedeutung des Wortes *gender* näher betrachtet. Anschließend wird ein kurzer geschichtlicher Abriss erfolgen, sowie der Versuch eine Brücke zu schlagen, zwischen dem Thema der Diplomarbeit und der Genderperspektive.

1.5.1 Begriffsbestimmung von Gender und Genderstudies

Der inhaltlichen Wortbedeutung von Geschlecht liegt ein Doppelcharakter zu Grunde, welcher erstmals in den 50er Jahren im Rahmen der angelsächsischen Sexualforschung aufgegriffen wurde. Seit den 70er Jahren bedient sich die Frauenforschung dieser Unterscheidung. *Geschlecht* kann somit die biologische Geschlechtszugehörigkeit als Eigenschaft oder körperliches Merkmal und daraus resultierender Unterschiede zwischen Mann und Frauen meinen. Es meint aber auch die Geschlechterzugehörigkeit als Unterscheidungskriterium, entstanden auf Basis sozialer Prozesse. Als Synonym für die biologische Kategorie steht im Englischen das Wort *sex* das *soziale* Geschlecht wird gleichbedeutend mit dem englischen Wort *gender* übersetzt. Im Deutschen findet sich keine Ent-

sprechung, weshalb beide Begriffe, schon allein aus didaktischen Gründen, weitestgehend übernommen wurden (vgl. Mogge-Grotjahn 2004, S. 8-9).

Dem Forschungsgebiet liegen gewissermaßen zwei Hauptströmungen zu Grunde, an denen sich neue Gedanken und Theorien orientieren. „Zwischen den beiden Extrempositionen der völligen Festgelegtheit durch biologische Faktoren einerseits (biologischer Determinismus) und der völligen Lösung von biologischen Tatbeständen andererseits (sozialer Konstruktivismus) gibt es eine Fülle unterschiedlich akzentuierter Auffassungen“ (Mogge-Grotjahn 2004, S. 87). Vereinfacht gesagt aber befassen sich die Genderstudies mit der ‚sozialen Konstruktion von ‚Geschlecht‘, dem Gender.

Gildemeister postuliert, dass die Debatte um *Geschlecht als soziale Konstruktion*, nicht vordergründig die Thematisierung von biologischen Merkmalsunterschieden beinhaltet, sondern die sozialen Prozesse, welche Geschlecht als gesellschaftlich relevantes Unterscheidungsmerkmal hervorgebracht haben und beständig reproduzieren. Die soziale Ungleichheit zwischen Männern und Frauen könne nicht allein auf die biologischen Unterschiede zurückgeführt werden, werde jedoch gerne als naturgemäße und vor allem außer-gesellschaftliche Konstruktion verstanden. Durch eine Verortung körperlicher Merkmale entstehen jedoch noch keine Geschlechter oder eine Geschlechterordnung. Sie sind nicht einfach von Natur aus gegeben, „[...] sondern sie werden erzeugt: konstruiert. Und das gilt [...] auch für, Geschlecht“ (Gildemeister 2001, S. 5). Eine der großen Verfechterinnen dieser Theorie ist Judith Butler. Sie geht noch einen Schritt weiter. Während einige Theorien *sex* als biologisch gegeben und *gender* als sozial konstruiert ansehen, vertritt sie die Auffassung, „[...] dass die gesamte Wirklichkeit, also auch der menschliche Körper und damit das biologische Geschlecht, nur dadurch Bedeutung erlangt, dass sie von Menschen gedeutet und damit hergestellt [, also] – ‚konstruiert‘ - wird. Die entscheidende Überlegung aber, die diese Theorie auszeichnet ist die Annahme Butlers, dass alles sozial Konstruierte auch wieder dekonstruiert werden kann“ (Mogge-Grotjahn 2004, S. 84). Letztendlich, so Gildemeister wird in dem Diskurs um die ‚soziale Konstruktion von Geschlecht‘ eine Antwort auf die Frage gesucht: Wie es innerhalb unserer Gesellschaft zur Entstehung einer Zweige- schlechtergesellschaft gekommen ist/kommt? (vgl. Gildemeister 2001, S. 1-2).

1.5.2 *Geschichte der Bedeutung von Geschlecht*

Männlichkeit und Weiblichkeit stehen nicht erst seit der Etablierung der Genderforschung im Mittelpunkt des gesellschaftlichen Interesses. Vorstellungen, Bilder und deren Deutungen über das spezifisch Weibliche oder Männliche haben zu allen Zeiten existiert. Sie haben sich verändert und sind von einer Generation zur nächsten, über die Epochen der menschlichen Geschichte hinaus, weitergegeben und modifiziert worden. Aber nicht nur die vergangene Geschichte, sondern auch unser alltägliches Leben wird von Bildern über die Geschlechter wesentlich beeinflusst. So besteht ein gesellschaftlich übergreifendes und geschlechtergebundenes Regelwerk, welches unter anderem sichtbar wird in der heute noch existierenden Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern (vgl. Mogge-Grotjahn 2004, S. 15- 18). Es ist anzunehmen, dass die Zweigeschlechterkultur und daraus resultierende diskriminierende Aspekte in der westlichen Moderne keine bedeutende Rolle mehr spielen. Gleichwohl tun sie es, wenn auch gut versteckt unter dem Deckmantel fortwährender politischer Diskussionen über die Gleichstellung der Frau in der Gesellschaft. Innerhalb der westlichen Sozialisation, scheint es zudem für die persönliche Entwicklung und Stabilität der eigenen Identität von enormer Wichtigkeit zu sein, sich einem der beiden Geschlechter als zugehörig zu fühlen und Menschen in der eigenen Umwelt auch einem der beiden „Genus Gruppen“ (Mogge-Grotjahn 2004, S. 83) zuordnen zu können. Niemand bleibt unbeeinflusst von den „[...]“ vermittelten ‚Leitbildern‘ [...]“ (Mogge-Grotjahn 2004, S. 15) seiner Epoche und ebenso wenig ist ein Mensch ausschließlich ein exaktes Abbild seiner Zeit.

Je weiter der Blick in der Menschheitsgeschichte zurückgeht, desto deutlicher wird, dass viele Überlieferungen von dem was Frauen dachten, die Betrachtung ihres Selbst- und Fremdbildes und die von Geschlechterbeziehungen, kaum von Frauen selbst geschrieben wurden. Sie spiegeln eher den männlichen Blick über das Weibliche wieder. Erkenntnisse der Kulturwissenschaften haben gezeigt, dass sowohl die Geschichtsschreibung, als auch die Kunst bis in das eingehende 19. Jahrhundert reine „Männersache“ gewesen sind und so verwundert es nicht, dass eine bis heute männlich dominierte Geschichtsschreibung vorherrscht (vgl. Mogge-Grotjahn 2004, S. 15-16). Allerdings ist diese männlich-perspektivische Betrachtungsweise keineswegs bewusst von Männer gewählt, sondern eher eine „[...]“ unbewusste und unreflektierte Verallgemeinerung der Männer- zur Menschheitsgeschichte“(ebd. S. 16).

Die männliche Perspektive und somit auch die Geschichte, sind unter anderem stark von dem Umstand beeinflusst, dass das Interesse der Geschichtsschreiber am öffentlichen

Leben ausgerichtet war. Da Frauen keine Personen der Öffentlichkeit waren, sondern im privaten, häuslichen Bereich ihren Platz fanden, welchem kaum öffentliches Interesse zukam, findet man wenig über das alltägliche Leben von Frauen.

Die bisher dargestellte Entwicklung soll dennoch nicht zu der Annahme führen, Frauen seien ausschließlich „[...] ‚Opfer der [jeweiligen] herrschenden Verhältnisse‘“, (Mogge-Grotjahn 2004, S.17) gewesen. Abhängig von ihrer Ständezugehörigkeit und ihrem Platz in der Gesellschaft verfügten Frauen durchaus über Macht. Jedoch erstreckte sich ihr Einfluss jenseits des öffentlichen, formellen und institutionalisierten Machtgefüges. Und obwohl Frauen historisch gesehen deutlich weniger Spuren hinterlassen haben als Männer, haben sie ganz sicher die Geschichte nachhaltig beeinflusst, wenn auch im Verborgenen.

Im folgenden Abschnitt soll es um die geschichtliche Entwicklung der Geschlechterforschung von den 50er Jahren an bis in die Gegenwart gehen. Ziel ist es hervorzuheben, dass trotz der vielen positiven Errungenschaften der zweiten Frauenbewegung, der Prozess der Gleichstellung von Mann und Frau nicht beendet ist. Zwar konnten Umfragen der letzten Jahre einen Trend zur Nivellierung von Geschlechterunterschieden verzeichnen, allerdings ergeben Befragungen dazu meist nur ein eindimensionales Bild, nämlich eines, dass die sozial erwünschten Einstellungen der Befragten zeigt. Es soll signalisiert werden, „[...] dass man gesellschaftlich mithalten, dabei sein will und eine flexibilisierte Arbeitsgesellschaft kann eben keine rigiden und starren Geschlechterrollen brauchen“ (Böhnisch/Funk 2002, S. 25). Die Realität indes sieht anders aus.

1.5.3 Die Geschlechterfrage ab den 50er Jahren bis in die Gegenwart

„Geschlechterverhältnisse erscheinen, wie alle anderen sozialen Verhältnisse auch, so lange als unproblematisch, wie die Identitäten und Lebensentwürfe der Individuen zu den gegebenen Strukturen ‚passen‘ und es nicht zu Diskrepanzen und Unzufriedenheiten kommt“ (Mogge-Grotjahn 2004, S. 68).

Die erstmals im 19. Jahrhundert formulierten Ziele und Forderungen der bürgerlichen und proletarischen Frauenbewegung wurden erneut von der Frauenforschung und der neuen Frauenbewegung zu Beginn der 60er Jahre aufgegriffen und bilden die Grundlage für die heutige Forschung. Das Recht einer Arbeit nachgehen zu dürfen, wählen zu dürfen sowie das Recht auf Selbstbestimmung sind Ziele, können in der Gegenwart als erreicht betrachtet werden.

Die Anfänge der modernen Genderdiskussion lassen sich nach Gildemeister im Buch „Das andere Geschlecht“ von Simon de Beauvoir verorten.

Sie ist die erste weibliche Gelehrte, die nicht *über* Frauen geschrieben hat, sondern ganz konkret der Frage nachgegangen ist: „Was ist eine Frau?“. In dieser Frage wird der qualitative Sprung den die bis dahin existierende Sichtweise vorgenommen hat sehr deutlich. De Beauvoir stellt erstmalig den Prozess der „Besonderung“ (Gildemeister 2001, S. 2) der Frau in den Mittelpunkt des fachlichen Diskurses und nicht die Frau selbst (vgl. Gildemeister 2001, S. 1). Die Frage „was eine Frau ist“ und die Antworten darauf beschäftigte nicht nur Beauvoir. In den 50er und 60er Jahren war eine ganze Vielzahl der Forschungsarbeiten an der Beantwortung dieser Frage interessiert. Fast alle Studien zielten darauf ab die Unterschiede zwischen Frauen und Männer zu erforschen und sie deutlich zu machen. Vor allem aber sollten die Unterschiede objektivierbar und somit messbar gemacht werden. Das Bedürfnis der Fixierung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern erscheint vor dem Hintergrund des damals vorherrschenden Bildes der Frau als Hausfrau und Mutter nicht unbedingt verwunderlich. Diese Vorstellung galt in der westlichen Gesellschaft als ein feststehender normativ verankerter Wert, welcher die Welt in ihren Angeln zu halten schien.

„Die Forschungen präsentierten in diesen Jahren ein Bild, nach dem Frauen sanft, passiv, freundlich, emotional, anpassungsfähig, abhängig, schlecht in mathematischem und räumlichem Denken seien, während Männer die Merkmale aktiv, unabhängig, aggressiv, rational, logisch, gut in mathematischem und räumlichen Denken etc. aufwiesen“ (Gildemeister 2001, S.3).

Diese Geschlechterstereotype haben sich allerdings in den letzten Jahrzehnten verändert. Studien der 80er und 90er Jahre haben gezeigt, dass einige der damals herausgearbeiteten *geschlechtertypischen* Merkmale gegenwärtig als nicht mehr besonders relevant eingeschätzt werden. Interessanterweise bewerten Männer heute weibliche Attribute als durchaus positiv, während Frauen die ihnen zugeschriebenen Eigenschaften noch immer negativer beurteilen, als die von Männern (vgl. Gildemeister 2001, S. 1-4).

Es stellt sich dennoch die Frage, ob Frauen durch die ihnen zugeschriebenen sozialen, gesellschaftlich festgezurten Rollen in ihrem Bestreben nach beruflicher Karriere blockiert werden. Durch das in der weiblichen Sozialisation noch immer vorherrschende stereotype Frauenbild und einer Erziehung ausgerichtet auf die Hausfrauen und Mutterrolle, haben viele Frauen möglicherweise ein Selbstbild entwickelt, das kaum Platz für Karriere lässt. Die Soziale Arbeit scheint dabei ein Berufsfeld zu sein, indem sich dieses Phänomen besonders deutlich ausdrückt.

1.6 Zusammenfassung

Bei der Ausarbeitung des Kapitels wurde deutlich, unter welchen unterschiedlichen Sichtweisen die Begriffe *Soziale Arbeit*, *Professionalität*, *professionelles Arbeiten*, *Karriere*, *Image* und *Geschlecht* zu betrachten sind. Aus diesem Grund werden an dieser Stelle alle Arbeitsdefinitionen noch einmal kurz dargestellt.

Wenn im weiteren Verlauf der Begriff Soziale Arbeit verwendet wird, dann ist damit die Einheit von Sozialpädagogik und Sozialarbeit gemeint. Beide stellen gegenwärtig keine deutlich von einander differenzierbaren Praxisfelder mehr dar, noch sind sie als unterschiedliche Berufsgruppen zu bezeichnen. Das drückt sich unter anderem in gemeinsamen Ausbildungswegen und -inhalten aus, aber auch in der Berufsbezeichnung Diplom-Sozialarbeiter/Sozialpädagoge.

Aus der näheren Betrachtung des Professionalisierungsdiskurses ist deutlich geworden, dass die Anerkennung als Profession keine Grundvoraussetzung für professionelles Arbeiten darstellt. Viel fundamentaler scheint die Vermittlung fundierter, interdisziplinärer Ausbildungsinhalte zu sein, sowie die Möglichkeit die erlernte Theorie in die Praxis umsetzen zu können.

Ebenso ist der Begriff Karriere sehr vielschichtig ausgeprägt. Insbesondere die persönliche Bedeutung die Menschen Karriere beimessen kann äußerst unterschiedlich ausfallen. Insgesamt konnte keine wissenschaftliche Definition herausgearbeitet werden, aber eine auf allgemeinem gesellschaftlichem Verständnis beruhende Begriffsbestimmung. Demnach meint Karriere in der vorliegenden Arbeit den beruflichen Aufstieg beziehungsweise eine erfolgreiche berufliche Laufbahn.

Weiterhin wurde auf den Begriff Image eingegangen. Auch dieser Begriff kann auf verschiedenen Ebenen verstanden werden. Image meint das öffentliche Bild von jemandem oder etwas und kann zudem positive Aspekte implizieren aber auch negativ besetzt sein. Die vorliegende Arbeit setzt sich mit dem Image der Sozialen Arbeit als *typischer Frauenberuf* auseinander, wobei geklärt werden soll, ob diese Zuschreibung noch immer zutrifft und welche Auswirkung diese auf den Beruf der Sozialen Arbeit hat.

Abschließend wurde der Begriff *Geschlecht* in seiner Doppelbedeutung näher betrachtet. Die Notwendigkeit ergibt sich aus dem Umstand, dass die Soziale Arbeit in ihrer Entwicklungsgeschichte immer einer geschlechtlichen Codierung unterlag. Auch in der Gegenwart ist der Beruf Soziale Arbeit noch immer weiblich determiniert. Wichtig für den

1. Begriffsklärung und Begriffsdefinition

Verlauf der Arbeit ist es hervor- zuheben, dass beide Bedeutungen gesellschaftlichen Konstruktionen entspringen und somit auch die Möglichkeit der Dekonstruktion impliziert.

Auch wenn es auf den ersten Blick nicht deutlich wird, so liegt doch die Gemeinsamkeit aller zuvor definierten Begriffe in ihrer durchgängigen und immer wieder kehrenden Relevanz für den gesamten Verlauf der vorliegenden Arbeit.

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

„Soziale Arbeit ist ein Produkt der zivilgesellschaftlichen Entwicklung und öffentlicher Bemühungen um Wohlfahrt. Auch die Art und Weise der Ausbildung für den sozialen Beruf ist in Abhängigkeit von Bestrebungen und Interessen zu sehen, die in der modernen Gesellschaft und im Staat jeweils vorherrschten oder wirksam werden“ (Wendt 2002, S. 805).

In diesem Kapitel wird nicht die gesamte Geschichte der Sozialen Arbeit nachgezeichnet werden. Dennoch erscheint es wichtig zentrale geschichtliche Bausteine zumindest zu skizzieren, da eine Herleitung von Erklärungsansätzen für die vorliegende Arbeitshypothese sonst kaum möglich ist. In der Geschichte der Sozialen Arbeit werden Gründe vermutet, die den genannten Widerspruch erklären können.

Die Wurzeln der Sozialen Arbeit sind in den fürsorglichen Tätigkeiten der katholischen Kirche zu verorten, die auf eine lange Tradition der Hilfe bedürftiger Menschen zurückblicken kann. „So sind die katholischen Ordensschwester die ersten Personen in Deutschland überhaupt, die im Bereich der Armen- und Krankenpflege eine Ausbildung erhalten und diese Tätigkeit berufsmäßig ausüben“ (Hering/Münchmeier 2005, S. 33). Zu diesem Zeitpunkt war von Alice Salomon und dem mit ihr verbundenen Begriff des *sozialen Frauenberufs* noch überhaupt keine Rede.

2.1 Soziale Arbeit und Karriere im Mittelalter

Die Anfänge der Sozialen Arbeit sind gewissermaßen im gesellschaftlichen Umgang mit dem Phänomen der Armut zu sehen. Die Geschichte zeigt, dass Menschen immer schon der Hilfe und gegenseitigen Unterstützung bedurften, um zu überleben.

Die Soziale Arbeit, wie wir sie heute kennen, weist eine lange Tradition auf und ihre Anfänge lassen sich bis in das 15. Jahrhundert zurückverfolgen.

In den folgenden Abschnitten wird verdeutlicht, welche gesellschaftliche Bedeutung den Vorläufern der Sozialen Arbeit vom Mittelalter bis zum Absolutismus zukam, welche Intentionen ausschlaggebend für helfende Tätigkeiten waren und welche Rolle die beruflich Karriere für die helfenden Menschen in dieser Zeit spielte.

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

2.1.1 Freie Liebestätigkeit vs. Karriere

Die Anfänge der Sozialarbeit sind im späten Mittelalter zu verorten. „[...] Als historisch ältestes öffentliches Reproduktionssystem entsteht [sie] an den Grenzlínen zerfallender vorbürgerlicher Subsistenzsicherungen, [...] familiärer Reproduktionsdefizite und individueller Reproduktion durch Verwertung der eigenen Arbeitskraft“ (Sachße/Tennstedt 1980 Bd. 1, S. 14). Viele Problemlagen wie Armut, Krankheit und Hunger wurden zu dieser Zeit weitestgehend familienintern bewältigt. Die vorherrschende Lebensform der meisten Menschen waren die bäuerliche Großfamilie und überschaubare Dorfgemeinschaften. Die Mitglieder dieser Gemeinschaften übernahmen in Notlagen typischerweise Verantwortung füreinander, weswegen eine organisierte Fürsorge wie wir sie heute kennen, nicht notwendig war (vgl. Schilling/Zeller, S.18). Erst durch geschichtlich bedingte Veränderungen innerhalb der Gesellschaftsstruktur kristallisierte sich eine sogenannte offene Fürsorge heraus. Sie ist als Folge von Kriegen und Epidemien zu sehen, die dazu führten, dass die Kapazitäten der „[...]sozialen Primärverbände[...]“ (Schilling/Zeller 2007, S. 18) nicht mehr ausreichten, um ihre Mitglieder weiterhin abzusichern.

Der mittelalterliche Begriff von Armut kannte keine klaren Konturen. Weder gab es präzise Bedürftigkeitskriterien, noch gab es Institutionen die diese überprüften. Die gesellschaftliche Einstellung zu Armut war mehrheitlich positiv gefärbt. Die Gruppe der Armen galten grundsätzlich als legitime Hilfeempfänger. Die Hauptformen der damaligen gesellschaftlichen Unterstützungsleistungen waren das Spital und das Almosen Geben. Das Almosen Geben stellte dabei die herausragende Form sozialer Hilfeleistung dar, da sie durch die katholische Kirche legitimiert und gefördert wurde.

Die katholische Kirche war auch die erste öffentliche Instanz, die sich der Armen zunächst vor dem Hintergrund der christlichen Nächstenliebe annahm. Allgemein bekannt ist der Leitsatz: „Liebe deinen Nächsten, wie dich selbst“. Der vorherrschende Grundgedanke, der dieser Form der Fürsorge zu Grunde liegt, ist die Frage nachdem was ein Mensch im Diesseits tun kann, um im Jenseits ein erfülltes Leben führen zu können.

Dem katholischen Glauben zufolge kann ein Mensch seine weltlichen Missetaten nur tilgen, indem er sich für einen der drei folgenden Lebenswege entscheidet. Die erste Möglichkeit die Gnade Gottes zu erlangen ist demnach ein Leben in Askese zu führen, sich also in ein Priesterseminar zu begeben. Der zweite Weg führt über ein gottesfürchtiges Leben das schriftlich in der Bibel verankert ist. Die dritte Möglichkeit die Gnade Gottes zu erlangen ist das Geben von Almosen. Sie baut auf der zweiten auf und folgt einer Argu-

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

mentation Johannes Geiler von Kaysersberg. Demnach ist Armenhilfe gottgewolltes Handeln und entspricht dem menschlichen Wesen. „Das Motiv der Stiftungen und Vermächtnisse ist [...] vornehmlich die Beförderung des Seelenheils der Spender, denen für ihre Mildtätigkeit himmlischer Lohn winkt, und keineswegs die optimale Versorgung der Armen“ (Sachße/Tennstedt 1980, Bd.1, S. 29). Die soziale Hilfeleistung entspricht in dieser Zeit eher dem Charakter eines unorganisierten Nebenproduktes. Aus diesem Grund waren berufsmäßige Helfer, wie sie nach unserem heutigen Verständnis existieren, auch nicht notwendig

Resümierend lässt sich sagen, dass die mittelalterliche Gesellschaft zwar über Strategien zur Bewältigung sozialer Notlagen verfügte, dass aber die Mittelverteilung keineswegs unserem heutigen Verständnis von Hilfe entspricht. Im Mittelpunkt der *freien Liebestätigkeit* stand nicht der Arme selbst, sondern der Almosen Gebende. Caritativ gehandelt wurde zumeist aus religiösen Gründen heraus und aus narzisstischem Eigennutz, eher selten aus altruistischen Gründen. Das vorrangige Ziel war nicht die Beseitigung oder die Verringerung von Armut und Bedürftigkeit. Vielmehr bildeten die Armen einen Gesellschaftsstand, welcher nach der Almosenlehre von Thomas von Aquin einen unentbehrlichen Platz in der Ständegesellschaft einnahm (vgl. Schilling 2007, S. 17-18). Almosen zu geben bedeutete soziale Anerkennung zu erhalten. Möglicherweise kann das Führen eines gottesgehörigen Lebens auch als eine Art *Karriere machen* verstanden werden, jedoch eher im übersinnlichen Verständnis. Im Wesentlichen ging es dennoch nicht um das Helfen an sich, sondern darum das eigene Dasein in ein besseres Licht zu rücken.

Ein wirklicher und vor allem sichtbarer Zusammenhang von beruflicher Karriere und Sozialer Arbeit kann hier nicht konstatiert werden. Die Armenhilfe jener Zeit war unorganisiert und entsprach keinem anerkannten Berufsbild. Das berufsmäßige Helfen entbehrte seiner Notwendigkeit, weil Jedermann aus religiösen und persönlichen Gründen heraus helfen konnte und dies auch tat.

2.1.2 Die Soziale Arbeit zwischen dem 14.-16. Jahrhundert

Durch die Verbreitung der katholischen Almosenlehre war das Bettlertum einerseits zu einer legitimen Möglichkeit geworden um Geld zu verdienen, auf der anderen Seite entwickelte sich das Betteln zu einer regelrechten Plage. Durch ein konstant zunehmendes Bevölkerungswachstum und eine stagnierende Wirtschaft waren immer mehr Menschen von Armut betroffen. Die Familienverbände konnten die daraus resultierende soziale Schieflage nicht mehr ausreichend kompensieren.

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

Viele versuchten sich ihren Lebensunterhalt durch Almosen zu finanzieren. Dadurch entwickelte sich der Zustand der Armut zu einer immer weniger lukrativen Möglichkeit Geld zu verdienen.

Zudem fand in dieser Zeit ein religiöser Paradigmenwechsel statt. So verwies Martin Luther als Begründer des Protestantismus und strikter Gegner des Ablasshandels und des Almosengedanken darauf, dass Betteln kein gottgewolltes Handeln darstellte. Seiner Ansicht nach waren der Ablasshandel und das Geben von Almosen wirkungslos, da ein Mensch nur durch das Führen eines gottgefälligen Lebens die Gnade Gottes erhalten kann. Er wies darauf hin, dass die katholische Kirche durch ihre Almosenlehre die Armen in ihrer eigenen Unwissenheit instrumentalisierte und nur noch mehr ausbeutete. Er machte deutlich, dass Hilfe der Hilfe wegen gewährt werden sollte. Johann Calvin als Begründer des Calvinismus wiederum ging davon aus, dass das Handeln der Menschen auf Erden ohne Belang für den Erhalt der Gnade Gottes sei. Für ihn gibt es nur die Möglichkeit der Prädestination¹. Der calvinistischen Lehre nach muss jeder einer Berufung nachgehen und sein eigens Geld verdienen, sowie ein gottgefälliges Leben führen, um die Gnade Gottes zu erhalten. Arm zu sein galt als selbst verschuldet und betteln sollte demnach verboten werden. In der Folge führte dies zu einem ausgedehnten Bettelverbot.

So lassen sich im Laufe des 15. Jahrhunderts erste Tendenzen der Restriktion und Reglementierung der traditionellen Almosenpraxis beobachten. Auch das gesellschaftliche Verständnis von Armut verändert sich und geht mit einem Prozess der Ausgrenzung von armen Menschen einher. „Das Almosen beginnt, sich von einer religiös motivierten Mildtätigkeit zur zweckrationalisierten sozialpolitischen Strategie zu wandeln“ (Sachße/ Tennstedt 1980, Bd. 1, S. 33). Dieser Wandel wird von einer Rationalisierung und Bürokratisierung der Fürsorge begleitet, die unter anderem zur Folge hat, dass erstmals in der Geschichte der Sozialen Arbeit berufsmäßige Helfer eingesetzt werden müssen. „In der Figur des Armenvogtes sind [...]die Elemente neuzeitlicher Verwaltung schon angelegt. In ihr tritt die städtische Sozialverwaltung in ihrer frühesten und schlichtesten Form in Erscheinung“ (Sachße/Tennstedt 1980, Bd. 1, S. 33). In dem Maße wie betteln immer mehr verboten und durch die kommunale Armenfürsorge ersetzt wurde, entstehen die ersten Almosenämter, welche durch die Fürsorgereform einen enormen Zuwachs an Aufgaben verzeichneten. Das hat vor allem zur Folge, dass immer mehr hauptberufliche Armenpfleger eingestellt werden müssen. Dabei wurden die Leitungspositionen grundsätzlich

¹ 1. Göttliche Vorherbestimmung, besonders die Bestimmung des einzelnen Menschen zur Seligkeit oder Verdammnis durch Gottes Gnadenwahl 2. Das Geeignetsein, das Vorherbestimmtsein für ein bestimmtes Lebensziel, einen Beruf o. Ä., aufgrund gewissen Fähigkeiten, Anlagen

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

durch ehrenamtliche Ratsmitglieder und andere ehrenwerte Bürger besetzt, während die unteren Positionen von bezahlten Kräften ausgefüllt wurden. Durch das zumeist bescheidene Engagement der ehrenamtlichen Mitarbeiter, nahm die faktische Bedeutung der hauptberuflichen Armenpfleger zu. „Es tritt [...] eine Art ‚Verbeamtung‘ der städtischen Armenfürsorge ein, ein Übergang von der bürgerlichen Selbstverwaltung zur Beamtenwirtschaft“ (Sachße/Tennstedt 1980, Bd.1, S. 33-34).

Für die Soziale Arbeit bedeutet diese Entwicklung, dass ihr erstmals in ihrer Geschichte der Status einer gesellschaftlich relevante Tätigkeit zuerkannt wird. Zwar bekleiden die berufsmäßigen Armenpfleger „nur“ die unteren Positionen, aber durch die frühe Form der Verbeamtung gewinnt das Berufsbild des Armenpflegers an Anerkennung. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass das Amt des Bettelvogtes keiner besonderen beruflichen Qualifikationen voraussetzte. Eine fundierte Ausbildung als Basis professionellen Arbeitens lag in dieser Zeit noch in weiter Ferne. Zudem war sie nicht notwendig, da die öffentliche Armenpflege nicht auf die individuelle und nachhaltige Unterstützung von Bedürftigen abzielte, sondern auf die Eindämmung von Armut im Allgemeinen. Durch den Prozess der Verbeamtung kann dennoch erstmals von einer Art beruflichen Karriere gesprochen werden. Die unorganisierte und willkürliche Armenpflege, der zuvor das Image einer „Jedermannstätigkeit“ zukam, wird nun zunehmend von hauptamtlichen Mitarbeitern der öffentlichen Armenpflege übernommen. Dennoch bleibt unbestritten, dass das Verständnis von Hilfe ein fundamental anderes ist und auch unter anderen Prämissen stattfand, als es heute der Fall ist.

2.1.3 Armenfürsorge im Zeitalter des Absolutismus und der Aufklärung

Der Prozess der Verstaatlichung der Armenfürsorge schritt im Zeitalter des Absolutismus weiter voran und unterlag dabei zunehmend merkantilistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsregularien. „Dabei knüpfte der Staat bei der Armenversorgung zuerst an die bisherigen Vorbilder und Traditionen an, indem er über die Almosenämter und Armenkassen [...] unverschuldet Bedürftige unterstützte, verstärkte und entwickelte jedoch gleichzeitig repressive Maßnahmen [...] gegen als ‚arbeitsfähige‘ definierte Bettler und Arme“ (Amthor 2003, S.120). Neue Einrichtungen auf dem Gebiet der Armenpflege, wie zum Beispiel Zucht- und Arbeitshäuser, entstanden vor dem Hintergrund das dem Menschen eine natürliche Veranlagung zur Arbeit inne wohne. Weitere Merkmale der Neuordnung der Armenpflege waren einerseits die zunehmende Pädagogisierung in Form der Arbeitserziehung, welche erstmalig in der Arbeitspflicht der Unterstützungsempfänger verortet werden kann.

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

Auf der anderen Seite wurde die Umsetzung der neuen Armenverordnung vielerorts mittels teils brutalster körperlicher Züchtigungen durchgeführt (vgl. Schilling/Zeller, S.30).

Die Versorgung der Armen wurde weiterhin von besoldetem Personal der öffentlichen Armenpflege durchgeführt. Die Bettelvögte entwickelten sich allerdings immer mehr zu einer kontrollierenden und disziplinierenden Instanz und wurde zeitweise gar der Polizei zugeordnet. Diese Unterordnung zog in gewisserweise einer Aberkennung des vorher gewonnen beruflichen Status mit sich. Zudem war das Amt der hauptberuflichen Armenpfleger gesellschaftlich ohnehin nur wenig geachtet, da sie selbst meist der Schicht der Armen entstammten und als korrupt und brutal galten. Vielfach wurden sie dennoch eingesetzt, weil sie Kenner ihres Milieus waren. Zu den beruflichen Qualifikationen liegen auch für das Zeitalter des Absolutismus kaum Hinweise vor. Allerdings verweist Amthor darauf, dass sich die Besetzung mit geeignetem Personal als problematisch erwies, weil die Besoldung schlecht und das Image eher negativ waren. Eine hohe Personalfuktuation war die zwangsläufige Folge (vgl. Amthor 2003, S. 120-126).

Die menschenunwürdigen und katastrophalen Umstände jener Zeit führten letztendlich zu einem Umdenken in der Armenfürsorge. Ohne eine adäquate Ausbildung, konstruktive Richtlinien und eine angemessene Besoldung war eine Versorgung der Armen und Bedürftigen nicht länger möglich. Von einer beruflichen Karriere kann indes nicht gesprochen werden. Eher kann davon ausgegangen werden, dass die Ansätze des Verberuflichungsprozesses der Sozialen Arbeit im Zeitalter des Absolutismus und dem damaligen Verständnis von Armenfürsorge zunächst im Keim erstickt wurden. Durch die Unterordnung der kommunalen Armenpflege in den staatlichen Verwaltungsapparat wurde die hauptamtliche Armenpflege entwertet und zu einem ausschließlich ausführenden Organ degradiert. Hier werden erstmals Ansätze der späteren inneren und äußeren Arbeitsteilung sichtbar. Deutlich wird in jedem Fall, dass die Armenpflege auch in jener Zeit weniger altruistischen Motiven entsprang und oftmals nicht am Wohle der Armen und Bedürftigen ausgerichtet war.

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

2.1.4 Resümee

Die frühe Geschichte der Sozialen Arbeit hat recht eindrucksvoll gezeigt, dass berufliche Karriere, zu jener Zeit kaum eine Rolle spielte. Das Definitionsverständnis von Karriere welchem sich die vorliegende Arbeit bedient kann für diese Epoche nicht nachgewiesen werden.

Im frühen Mittelalter stellte die Armenpflege in Form des Almosen Gebens kein festes Berufsbild dar. Helfen entsprach eher dem Charakter einer Jedermannstätigkeit. Das entbehrte der Notwendigkeit berufsmäßiger Helfer. Diese frühe Form der sozialen Hilfeleistung war durch eine religiös motivierte Mildtätigkeit geprägt, nicht aber durch Altruismus. Das Ziel war nicht die organisierte und nachhaltige Versorgung Bedürftiger, sondern die Sicherung des eigenen Seelenheils nach dem Tod.

Im Laufe des 15. und 16. Jahrhunderts verändert sich der Charakter der Armenpflege zunehmend. Statt einer unkontrollierten Almosenvergabe, traten vermehrt Restriktionen und Reglementierungen in den Vordergrund, welche unter anderem in den neuen städtischen Bettelverordnungen deutlich wurden. Die grundlegenden Neuerungen dieser Zeit sind erste Ansätze von Bürokratisierung und der damit einhergehenden Errichtung einer frühen Form eines Verwaltungsapparates und der Einführung von Bedürftigkeitskriterien. Dies führte in der Folge zur Einstellung von hauptberuflichen Armenpflegern, den sogenannten Armenvögten. Ihnen oblag die Ausführung der neuen Bettelverordnungen. Ein hohes gesellschaftliches Ansehen genoss diese Tätigkeit allerdings nicht. Dennoch kann durch die Anerkennung der Armenpflege als Beruf und einer frühen Form der Verbeamtung erstmals von einer Art beruflicher Karriere gesprochen werden.

Im nachfolgenden Zeitalter des Absolutismus wird das Betteln gänzlich verboten. Die organisierte Armenpflege weiter ausgebaut und erste pädagogische Elemente werden sichtbar, aber die Mittel zur Durchführung der Armenverordnung und zur Überwachung der Einhaltung des Bettelverbotes beruhen auf körperlichen Züchtigung und Arbeitszwang. Dies durchzusetzen oblag den hauptamtlichen Armenvögten, die sich immer mehr zu einer ordnenden und kontrollierenden Instanz entwickelten und zeitweise gar der örtlichen Polizei unterstellt wurden. Diese Entwicklung ging mit einem zunehmenden Verlust an öffentlichem Ansehen und Status einher und führte in der Folge zu einem noch negativeren Image als zuvor. In dieser Epoche ist eher von einem beruflichen Abstieg zu sprechen, denn von einer Karriere.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die Soziale Arbeit nach früherem Verständnis zumeist auf freiwilliger und ehrenamtlicher Basis erfolgte und nur wenige

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

Assoziationen mit beruflicher Karriere im Sinne von Aufstieg und finanziellem Erfolg zulässt. Im Vordergrund standen eher die individuelle Bedeutung von Karriere im Sinne von Erfüllung und Sinnstiftung. Die ehrenamtliche Mitarbeit stellte für viele wohlhabenden Bürger eine Möglichkeit dar, das eigene Image in ein positives Licht zu rücken. Das Ehrenamt genoss durch all die Jahrhunderte hindurch immer ein größeres Ansehen, als die tatsächliche praktische Arbeit von Armenpfleger und Bettelvögten. Zudem wird deutlich, dass die öffentliche Armenpflege jener Zeit ausschließlich von Männern ausgeführt wird. Zwar sind die katholischen Ordensschwester die ersten Menschen, die überhaupt eine Ausbildung im Bereich der Armenpflege erhalten, aber auch sie arbeiten nicht gegen Entgelt sondern aus ihrer religiösen Überzeugung heraus. Auch war deren Tätigkeit nicht für die breite Masse der Bevölkerung angelegt, sondern fand eher hinter den Mauern der Klöster statt. Deutlich ist zudem geworden, dass die Soziale Arbeit nicht immer ein typischer Frauenberuf gewesen ist.

Im nächsten Abschnitt soll gezeigt werden, dass sich das gesellschaftliche Verständnis, aber auch die Strukturen der Sozialen Arbeit langsam immer weiter veränderten. In Folge dessen wandelte sich auch das Geschlechterverhältnis der helfenden Tätigkeiten.

2.2 Von der Männerdomäne zum *exklusiven* Frauenberuf

„Während die herkömmliche ehrenamtliche Fürsorge eine Domäne der Männer war, entwickelten sich die neu entstehenden Fürsorgebereiche als exklusive Tätigkeitsfelder der Frau. Sie galten als spezifisch ‚wesensgeeignet‘ für Frauen“ (Sachße 2003, S.15).

Im folgenden Abschnitt soll verdeutlicht werden, wie sich die Strukturen innerhalb der Sozialen Arbeit veränderten und in Folge dessen sich auch das Geschlechterverhältnis sich bedeutend wandelte. Weiterhin wird herausgearbeitet werden, welche Bedeutung der einsetzende Verberuflichungs- und Professionalisierungsprozess für die Karriere in der modernen Sozialen Arbeit hatte.

2.2.1 Armenfürsorge im Zeitalter der Industrialisierung

Mit der Industrialisierung Deutschlands setzte ein sozioökonomischer Strukturwandel ein. Die Wirtschaftskraft wuchs rasant und mit dieser auch die Bevölkerungszahl. Durch die Aufhebung der Leibeigenschaft waren viele Menschen nicht länger an ihre Wohnorte gebunden. Eine Völkerwanderung von enormem Ausmaß setzte ein und hatte unter an-

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

derem zur Folge, dass sich die bis dahin existierenden protektionistischen Familienverbände langsam auflösten. Die fortschreitende Industrialisierung und eine damit einhergehende Urbanisierung, aber auch finanzielle Probleme des Staates, führten zu einer Massenverarmung nie gekannten Ausmaßes.

Ein Rechtsanspruch auf Armenhilfe bestand nach wie vor nicht und die Einstellung zu bedürftigen Menschen war eher eine diskriminierend (vgl. Schilling/Zeller 2007, S. 34). Die öffentliche Armenfürsorge bediente sich noch immer den althergebrachten Aufgabenverteilungen und Organisationsstrukturen und erfolgte noch immer auf der Basis disziplinierender und kontrollierender Maßnahmen. Auch über die Existenz einer qualifizierten beruflichen Ausbildung ist nur wenig bekannt. Sehr wahrscheinlich gab es eine solche auch nicht. Neu war hingegen, dass sich das Prinzip der Ehrenamtlichkeit weiter durchsetzt und auf die gesamte offene Armenpflege ausgeweitet wurde. Das implizierte eine Abkehr der bis dahin Jahrhunderte alten Tradition, dass die praktische Ausführung der Armenpflege durch besoldetes Personal ausgeführt erfolgte. Das hatte zur Folge, dass die berufsmäßige Ausübung der Armenpflege noch mehr in den Hintergrund gedrängt wurde. Daneben wurde die öffentliche Armenpflege noch immer hauptsächlich von Männern dominiert, da nur sie der Gruppe mündiger und wahlberechtigter Bürger jener Zeit angehörten (vgl. Amthor 2003, S.190).

Die zunehmende Verelendung großer Teile der Bevölkerung in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts hatte zur Folge, dass viele größere Städte dazu gezwungen wurden neue Organisationskonzepte für die öffentliche Armenpflege zu konzipieren. Zunächst wurde das Elberfelder System (1867) eingeführt, welches gekennzeichnet war durch eine erstmals eingesetzte individuelle Prüfung der Bedürftigkeitslage von Armen, sowie durch eine Dezentralisierung der Armenfürsorge. Die knappen finanziellen Ressourcen sollten möglichst effektiv verteilt werden. Durch eine frühe Form von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen² sollten die Bedürftigen so schnell wie möglich aus ihrer finanziellen Abhängigkeit herausgelöst werden. Geling es nicht auf Anhieb einen Armen in eine Tätigkeit zu vermitteln, bekam derjenige finanzielle Unterstützung. Diese war jedoch so knapp bemessen, dass garantiert werden konnte, dass der Wille zum Arbeiten nicht abhanden kam (vgl. Schilling/Zeller 2007, S.35-36). Auch dieses Konzept gründete weiterhin auf dem Prinzip der Ehrenamtlichkeit.

² „Die Stadt Elberfeld versuchte Arbeiter zu vermitteln, indem sie den heimischen Unternehmen Aufträge erteilte. Wo dies nicht ausreichte, ordnete die Stadt eigene Tätigkeiten an (Straßenbau, Eisenbahnbau, usw.). [...] Nach dem Motto, Arbeit ist besser als Almosen‘ mussten Hilfebedürftige jede ihnen zugewiesene Arbeit annehmen“ (Schilling/Zeller 2007, S. 36).

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

Durch die stetige Urbanisierung verlor das Elberfelder Konzept für viele große Städte zunehmend an Bedeutung. Die individuelle Einschätzung der Bedürfnislage eines Armen oder seiner Familie war kaum mehr möglich. In der Folge wurde es durch das Straßburger System ersetzt. Eine Neuerung dieses Konzeptes war unter anderem die Einstellung hauptamtlicher Berufsarmenpfleger. Die Bedeutung der Ehrenamtlichkeit blieb weiter bestehen. Die vorherige Dezentralisierung der Armenfürsorge wurde aufgehoben und alle Stränge liefen von nun an in einem Armenamt zusammen und sorgten für eine klare Arbeitsteilung. Die hauptamtlichen Mitarbeiter der Armenfürsorge übernahmen ordnende und überwachende aber auch administrative Funktionen, während ehrenamtliche Mitarbeiter für die persönliche Betreuung und Beratung von Hilfebedürftigen zuständig waren. Sie sollten eine mehr erzieherische Komponente verkörpern. Diese Zweiteilung kann mit der Entstehung des Innen- und Außendienstes der Armenpflege beschrieben werden. Der Innendienst beschreibt die administrative Tätigkeit in der Armenverwaltung, während mit Außendienst, die Arbeit vor Ort gemeinsam mit den Bedürftigen, gemeint ist.

Für die frühe Form der Sozialarbeit bedeuten diese Veränderungen, dass ihre berufsmäßige Ausübung durch die Ehrenamtlichkeit angesehener Bürger zunächst komplett in den Hintergrund gedrängt wird, was mit einem deutlichen Verlust an Anerkennung einherging. Erst als mit dem Straßburger System hauptamtliche Berufsarmenpfleger wieder eingestellt wurden gewann die Tätigkeit an Anerkennung und der Grundstein für einen tiefgreifenden Wandel in der Sozialen Arbeit war gelegt. Die soziale Arbeit entwickelt sich zunehmend zu einem Instrument bürgerlicher Sozialpolitik.

2.2.2 Die Wurzeln moderner Sozialarbeit

„Aus der Verbindung bürgerlicher Sozialreform und bürgerlicher Frauenbewegung ist auch die moderne, berufliche Sozialarbeit in Deutschland hervorgegangen: aus einer Verknüpfung des eigentümlich konservativen Emanzipationsideals der bürgerlichen Frauenbewegung, des Leitbildes der ‚geistigen Mütterlichkeit‘, mit den vielfältigen Ansätzen des Ausbaues und der Ausdifferenzierung kommunaler Wohlfahrtspflege“ (Sachße 2007, S. 15).

Die kommunale Armenversorgung wurde weiter ausgebaut. In der Folge entstanden eigenständige Ämter, wie zum Beispiel Gesundheitsämter, Arbeitsämter, Wohnungsämter, sowie Kinder- und Jugendämter. Das hatte unter anderem eine zunehmende Einstellung hauptamtlicher Arbeitskräfte zu Folge und für die bis dahin entweder ehrenamtlichen oder schlecht bezahlten Armenfürsorger bedeutet dies einen beruflichen Aufstieg und eine Aufwertung ihrer Tätigkeit. Als zentrale Neuerung in dieser Epoche, sind die Sozialgesetze zu erwähnen, welche unter Bismarck eingeführt wurden. Das Prinzip der Vor- und

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

Gegenleistung gilt bis heute. Neu für die damalige Zeit war der daraus resultierende Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen bei vorliegendem Versicherungsfall. Bedürftige ohne Arbeit besaßen jedoch weiterhin keinen Versicherungsschutz und hatten somit auch keinen Rechtsanspruch auf Unterstützung. Sie erhielten Hilfe nach dem Bedarfsprinzip (vgl. Schilling/Zeller 2007, S. 39). Der neuerliche Rechtsanspruch implizierte zudem, dass Armenpfleger hauptamtlich eingestellt werden mussten, da Rechtsansprüche geprüft und deren Ausführung organisiert werden mussten.

Allerdings sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass das Wohlfahrtssystem des 19. und 20. Jahrhunderts wie kein anderer gesellschaftlicher Bereich von Frauen und Männern gleichermaßen aufgebaut und geprägt worden ist. Der Grund ist unter anderem in dem Umstand zu verorten, dass Soziale Arbeit lange weitestgehend unter dem Einfluss der freien, nicht-staatlichen Wohlfahrt, sowie der sozialen Bewegungen stand. Der politische Einfluss des Staates war bis in das 19. Jahrhundert hinein eher eingeschränkt. Viele öffentlich-gesellschaftliche Bereiche waren fast ausschließlich von Männern dominiert. Auf Grund der Tatsache, dass den Frauen jener Zeit kaum Partizipationsmöglichkeiten und Rechte zustanden, war es ihnen auch nicht erlaubt Ämter in der öffentlichen Armenfürsorge zu bekleiden und erst recht nicht gegen Entlohnung. Die freie Wohlfahrtspflege und die Kirche hingegen boten Frauen die Möglichkeit, wenn auch auf einem sehr beschränkten Gebiet, einem Beruf nachzugehen, was zur damaligen Zeit nicht selbstverständlich war. Frauen wurden zwar auch hier nicht als vollwertige Arbeitskräfte angesehen, sie wurden jedoch zumindest zugelassen als Helferinnen und Organisatorinnen. „In Ausnahmefällen gab es sogar Organisationen, in denen Frauen in Führungspositionen aufrücken konnten – wie zum Beispiel in der Heilsarmee“ (Hering 2006, S. 19). Trotzdem übernahm der größte Teil der Frauen auch hier Tätigkeiten, die der geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung unterlagen. Auch „[...] wenn die freien und konfessionellen Träger mehrheitlich eher konservativ waren und die Zusammenarbeit von Frauen und Männern nicht egalitär, sondern ihrer Vorstellung der ‚Geschlechtercharaktere‘ entsprechend gestaltet war, gab es hier für Frauen ein Tätigkeitsfeld und auch Einflussmöglichkeiten, die sich ihnen damals in keinem anderen Bereich der Gesellschaft boten“ (Hering 2006, S. 19).

Doch die Veränderungen in der Gesellschaftsstruktur, die steigende Zahlen bedürftiger Menschen und die zu wenigen ehrenamtlichen Armenpfleger zwangen die staatliche Armenpflege zu einem Umdenken. Dem Arbeitskräftemangel musste entgegen gewirkt werden. So wurde eine bis dahin männlich Bastion für die Einstellung von Frauen auf

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

ehrenamtlicher Basis geöffnet. Das führte zu großer Empörung unter den Berufsarmenpflegern und zu einem „[...] Abwehrkampf der kommunalen Armenpflege und der Berufsvormundschaft gegen die Option weiblicher Mitarbeit“ (Hering 2006, S. 19). Frauen galten zu dieser Zeit für die Armenpflege als ungeeignet. Ihnen wurde unterstellt, sie hätten ein zu *weiches* zu Herz und würden den bedürftigen Menschen möglicherweise mehr finanzielle Unterstützung zubilligen, als diesen tatsächlich zustünde.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass in dieser Zeit der Grundstein für einen tiefgreifenden Wandel der Geschlechterverhältnisse in der Sozialen Arbeit gelegt wurde. Darüber hinaus begann sich die Familie als schützender Verband, wie er in den Jahrhunderten zuvor existiert hatte, im Zuge der Industrialisierung zunehmend aufzulösen. Die Aufteilung der Gesellschaft in getrennte Lebensbereiche, also in die öffentliche Erwerbsarbeit und das private Leben, führte dazu, dass Probleme, die sonst innerhalb der Familie gelöst wurden, zunehmend öffentlich wurden und werden mussten. Diese Entwicklung kann als Voraussetzung für die Anfänge der Institutionalisierung der Sozialen Arbeit und einer differenzierteren Betrachtungsweise sozialer Probleme gesehen werden (vgl. Riemann, 1985, S. 8-9).

2.2.3 Die Soziale Arbeit im 1. Weltkrieg

„Art und Ausmaß der Notstände veränderten sich unter dem Druck der Kriegseignisse und riefen neuartige Maßnahmen und Einrichtungen der Fürsorge hervor, die – in Ansätzen und Überlegungen bereits vorhanden – nun verallgemeinert und häufig für weitere Überlegungen bestimmend wurden“ (Sachße 1986, S. 151).

Der Ausbruch des 1. Weltkrieges zwang zu einem erneuten Umdenken, nicht nur in der Sozialen Arbeit. Dieser Umbruch beeinflusste den Verberuflichungs- und Professionalisierungsprozess der Sozialen Arbeit nachhaltig. Durch den Krieg musste notwendigerweise eine neue Sichtweise von Armut entstehen. Armut konnte nun Menschen aus allen Schichten der Ständegesellschaft betreffen. Familien deren Ehemänner und Väter nicht mehr aus dem Krieg heimkehrten, gerieten neben der menschlichen Tragödie oftmals in eine finanzielle Notlage. Soldaten die den Krieg überlebten kamen oftmals physisch und psychisch geschädigt zurück und waren zur Aufnahme einer Beschäftigung nicht mehr in der Lage. Durch die Inflation verarmten viele Arbeiter, Beschäftigte und Beamte mit einem Mal. Ihre Gehälter, Renten und Pensionen waren plötzlich nichts mehr wert. Es verarmten Menschen, die sich auf Grund ihrer Ständezugehörigkeit vor Armut immer sicher gefühlt hatten. Sie wurden bedürftig und abhängig von finanzieller und materieller Unterstützung.

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

Schon während des Krieges waren eine Reihe von sozialpolitischen Forderungen der Gewerkschaften und der Sozialdemokratie verwirklicht worden. So wurde „die Organisation des Arbeitsmarktes [...] faktisch als Staatsaufgabe anerkannt, Arbeitsnachweis und Erwerbswesenunterstützung wurden eingerichtet, der Mieterschutz und eine Wohnungspolitik des Reiches aufgebaut. Insofern [hatte] sich der Krieg als Schrittmacher der Sozialpolitik [erwiesen]“ (Sachße/Tennstedt 1988, Bd.2, S. 64). Nach Ende des ersten Weltkrieges und mit der Ausrufung der Weimarer Republik veränderte sich in der Folge der Blick auf Armut erneut. Der neue Volksstaat sollte nun nicht mehr als liberaler Rechtsstaat fungieren, sondern sich aktiver in die Sozialpolitik der damaligen Zeit einbringen. Für alle Bürger sollte Gleichheit vor dem Gesetz gelten, die Volkswohlfahrtspflege stand von nun an im Vordergrund. In der 1919 erlassenen Verfassung machte sich der Staat die Regelung der gesamten Sozialpolitik zur Aufgabe, insbesondere die der Fürsorge. Die Begriffe wie *Armenfürsorge* und *Arme* verschwanden allmählich und wurden durch den Begriff der *Wohlfahrtspflege* ersetzt (vgl. Schilling/Zeller 2007, S. 41).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in dieser Zeit Mechanismen in Gang gesetzt wurden, welche die weitere Entwicklung der Sozialpolitik in Deutschland, vor allem aber auch die Soziale Arbeit, wesentlich geprägt haben. Die Soziale Arbeit entwickelte sich zunehmend zu einem Instrument sozialpolitischer Interessen und spiegelte sich vor allem in der stark öffentlich orientierten Wohlfahrtspflege wieder. Durch die Auswirkungen des Krieges war zudem die Öffnung der öffentlichen Wohlfahrtspflege für fast alle Gesellschaftsgruppen notwendig geworden, nicht mehr nur für die Randgruppen. Diese Entwicklung zog notwendigerweise eine veränderte Sichtweise auf Armut mit sich. Armut wurde nicht mehr nur auf materieller Ebene betrachtet, sondern richtete das Augenmerk nun auch auf die seelischen Auswirkungen von Armut.

2.2.4 Berufstätigkeit der Frauen - ein Kampf um Anerkennung und Partizipation

„Die im Laufe des 19. Jahrhunderts in Europa sich formierenden Emanzipationsbestrebungen von Frauen thematisieren einen zentralen Widerspruch bürgerlicher Gesellschaft: ihre Forderung nach Freiheit und Gleichheit für alle Menschen bei gleichzeitiger Vorenthaltung gleicher Rechte für einen Großteil der Bevölkerung“ (Sachße 2003, S. 94).

Die bürgerliche Frauenbewegung des 19. und 20. Jahrhunderts kann als soziale Bewegung verstanden werden, welcher die Chance zur Veränderung der gesellschaftlichen Position der Frau inne wohnte. „[...] Das gemeinsame Merkmal Sozialer Bewegungen [ist], dass sie Veränderungen anstoßen [...] – und das sie, wenn sie erfolgreich sind, nachhaltige Erneuerungen von erheblichem Ausmaß zu bewirken vermögen“ (Hering 2006, S.

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

20). Bemerkenswert ist dabei, dass solche tief greifenden Veränderungsprozesse eher selten aus der Mitte der Gesellschaft kommen, sondern zumeist von Randgruppen ausgehen, die bis dahin oftmals nicht einmal wahrgenommen wurden. Zu jenen Randgruppen gehörten im 19. Jahrhundert neben dem Proletariat, auch die Frauen. Von öffentlich-gesellschaftlicher und politischer Partizipation weitgehend abgeschnitten, glaubte kaum jemand daran, dass es den Frauen gelingen würde, entscheidende gesellschaftliche Umbrüche zu initiieren und somit die Geschichte nachhaltig zu beeinflussen. Der Antrieb der Frauenbewegung zu Veränderung lässt sich im Wesentlichen aus zwei Faktoren ableiten. Zum einen aus den damaligen politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, zum anderen „[...] aus den subjektiven Bedürfnissen der bürgerlichen Frauen nach Ausbildung und Berufstätigkeit“ (Hering 2006, S. 20). Es gab eine Vielzahl von bürgerlichen Frauen, die ihr Dasein nicht mehr nur auf Heim, Herd und Familie reduziert wissen wollten, „[...] zumal fast ein Drittel aller Frauen unverheiratet blieb und damit den so genannten Daseinszweck verfehlt [hatten]“ (Hering 2006, S. 21). Die negativen Folgen der Industrialisierung bargen die Möglichkeit einer umfassenden Umstrukturierung und Ausweitung in der Wohlfahrtspflege. In erster Linie wurde dies durch die Initiierung von Ausbildungs- und Fortbildungskursen, also der Professionalisierung der Sozialen Arbeit, erreicht. „Auf Grund dieses Qualitätsvorsprungs gelang es ab 1910 auch, in den bisher auf die männliche ehrenamtliche Tätigkeit beschränkten Bereich der kommunalen Armenpflege und Berufsvormundschaft einzudringen“ (Hering 2006, S. 21). Im Bereich der freien Wohlfahrtspflege in dem Frauen ohnehin schon seit Jahrhunderten tätig waren, ging es darum die bereits erworbenen Qualifikationen weiter auszubauen, sie aber in Form professionelle Hilfe planvoller und zielgerichteter einzusetzen als zuvor (vgl. Hering 2006, S. 19-21).

Die neu entstandenen Bereiche in der Wohlfahrtspflege erwiesen sich als exklusive Tätigkeitsfelder für die bürgerliche Frau, ohne dabei die eigene Weiblichkeit in Frage stellen zu müssen. Die Legitimation dieser Exklusivität erfolgte über die Postulierung der Geeignetheit des weiblichen Wesens, der so genannten *Mütterlichkeit*. Dabei ist mit Mütterlichkeit nicht per se die leibliche Mutterschaft gemeint, sondern stereotype Eigenschaften von Frauen, wie zum Beispiel warmherzig, umsorgend und einfühlsam zu sein. Mütterlichkeit wurde zu einer typischen weiblichen Eigenschaft erhoben und eignete sich ausgezeichnet als Legitimation für die Emanzipationsbestrebungen der bürgerlichen Frauen. „Diese ‚Frauenbewegung‘ war überzeugt, dass sich Frauen qua Geschlecht besonders für diese Aufgaben eignen“ (Feldhoff 2006, S.35).

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

Mit dieser Darstellung wird noch einmal deutlich, dass es den bürgerlichen Frauen in der Wohlfahrtspflege nicht vorrangig um altruistische Nächstenliebe oder Mildtätigkeit ging. Ziel der Frauenbewegung war es in erster Linie ein neues Frauenbild zu schaffen, ein Pendant zum Mann. „Gleiche Rechte für alle“ galt in diesen Kreisen als plumpe Gleichmacherei. Es galt ja gerade die Unterschiedlichkeit zwischen Frauen und Männern deutlich zu machen. Das Ziel war es das spezifische und einzigartige Wesen der Frau sichtbar zu machen. „[...] Das, Ewig-Weibliche’, Einfühlung, Emotionalität, Aufopferung müsse gegenüber dem ‚einseitigen Verstandespotismus’ der Männer zur Geltung gebracht werden“ (Sachße 2003, S. 98).

Die tief greifenden gesellschaftlichen Veränderungen jener Zeit boten den bürgerlichen Frauen die einmalige Chance aus dem Schatten einer patriarchischen Gesellschaft zu treten und diese aktiv mit zu gestalten. Es bot sich ihnen die Möglichkeit sich einen neuen Platz in der Gesellschaft zu schaffen. Die Emanzipationsbestrebungen der ersten Frauenbewegung, das Vorantreiben der Verberuflichung und der Professionalisierung können dennoch als erste Bausteine für berufliche Karrieremöglichkeiten nach heutigem Verständnis, in der Sozialen Arbeit betrachtet werden. Ohne diesen Entwicklungsprozess bleibt ungewiss, ob die Soziale Arbeit als moderner Dienstleistungsberuf heute existieren würde, oder ob sie weiterhin ein beliebiges und strukturloses Instrument verschiedener gesellschaftlicher Strömungen geblieben wäre.

2.2.5 Männer im Frauenberuf

Wie aus den vorherigen Abschnitten deutlich wurde, sind die frühen Ausprägungen der Sozialen Arbeit lange von Männern dominiert worden. Erst im ausgehenden 19. Jahrhundert änderte sich dieses Geschlechterverhältnis. Die bürgerliche Frauenbewegung hatte die Sozialen Arbeit in ihren Bestrebungen nach Emanzipation und Partizipation zu einem für Frauen wesensgeeigneten Beruf entwickelt und damit die Männer aus weiten Teilen der Fürsorge ausgeschlossen. Einzig und allein in Leitungspositionen der öffentlichen Institutionen waren sie weiterhin zu finden. Die Ausbildung im Bereich der Wohlfahrtspflege war zu Zeiten der Weimarer Republik hauptsächlich Frauen vorbehalten. In sehr geringem Maße existierten auch Ausbildungsmöglichkeiten für Männer. „Im Vergleich zur Ausbildung und Berufstätigkeit von Frauen nahmen ‚Wohlfahrtspfleger’ in der Weimarer Republik [erstmalig] eine Randstellung ein (Amthor 2003, S. 356).

Die Anzahl der Männer in der Wohlfahrtspflege stieg erneut mit der Einführung des Jugendwohlfahrtsgesetz in den 1920er Jahren. Die wohl wichtigste Wurzel in der Berufs-

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

tätigkeit von Männern liegt in der deutschen Jugendbewegung, „[...] die das pädagogische Denken und Handeln in Deutschland nachhaltig beeinflussen“ (Sachße 2003, S. 254). Die Jugendbewegung setzte einen Meilenstein im neuen Verständnis der Jugend als einen eigenen biographischen Lebensabschnitt. Sie kritisierte die erstarrte und verstädterte Gesellschaft und setzte sich mit den damaligen Lebensformen und Gewohnheiten kritisch auseinander. Im Vordergrund der Bewegung standen die Gemeinschaft und die Natur. „Parallelen zu den ganzheitlich-emotionalen Mütterlichkeitsidealen der bürgerlichen Frauenbewegung und deren kritische Stoßrichtung gegen eine versachlichte, arbeitsteilige, großstädtische Industriegesellschaft drängen sich auf“ (Sachße 2003, S. 256). Nachdem im zweiten Weltkrieg auch die Entwicklung der Jugendbewegung zum Stillstand kam, weil viele junge Menschen der Generation entweder im Krieg fielen oder nach dem Krieg dieser Generation entwachsen waren, schwebte den Begründern der Jugendbewegung ein Neuanfang vor. Die gesammelten Erfahrungen und Ziele, aber auch die sozialen Umwälzungen der Nachkriegszeit ebneten den Weg hin zu einer neuen Form der pädagogischen Jugendarbeit (vgl. Sachße 2003, S. 256). „Praktisch manifestierte sich in vielfältigen Reformansätzen im Bereich der Jugendarbeit, der Jugendfürsorge und der Arbeit mit jugendlichen Straftätern, in deren Kontext sich Sozialarbeit als männliche Berufstätigkeit herauszubilden begann“ (Sachße 2003, S. 256). Mit der Zunahme der Männer im sozialen Bereich stellt sich ziemlich schnell auch die Frage nach einer geeigneten Ausbildung für Männer. Vor allem die Frage, wo diese stattfinden soll bewegt die Gemüter. Die bis dahin bestehenden Ausbildungseinrichtungen waren ausschließlich Frauen vorbehalten. Männer waren dort nicht erwünscht. „Die Konferenz der Sozialen Frauenschulen blieb bei der Auffassung, „[...] daß der soziale Frauenberuf einen so eigenartigen Charakter trägt, daß eine Verflechtung mit der Ausbildung von Männern die bisherige Entwicklung der Schulen unterbrechen und schädigen würde“ (Salomon 1927, S. 161). Mitte der 1920er Jahre wurde schließlich die erste Ausbildungsstätte für Männer durch Carl Mennicke eröffnet, die ein vergleichbares Pendant zu den Frauenschulen darstellte. Die Lehrpläne beider Einrichtungen ähnelten sich sehr. Obwohl die Wurzeln der männlichen Sozialen Arbeit in der Jugendbewegung zu finden sind, waren genau diese spezifisch pädagogischen Elemente unterrepräsentiert, während verwaltungstechnische Aspekte im Vordergrund standen. Es ist davon auszugehen, dass dies ein Grund dafür ist, dass die männliche Sozialarbeit kein eigenständiges Berufsbild hat ausbilden können. Die Idee Hermann Nohls dem Konstrukt der *geistigen Mütterlichkeit* das Pendant der *Ritterlichkeit* entgegen zu setzen, konnte sich nicht durchsetzen. Zwar gab es in der damaligen Sozialen Arbeit schon eine gewisse Art

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

geschlechterspezifischer Arbeitsteilung, aber gerade die Zuweisung spezifischer Aufgabengebiete, welche Männer überwiegend in die administrativen Bereichen der kommunalen Sozialarbeit verwies, ließ für *Ritterlichkeit* keinen Platz. „Wenn auch ein eigenes Berufsfeld männlicher Sozialarbeit nicht hervorgebracht wurde, so trug doch die Öffnung der sozialen Berufsarbeit für Männer dazu bei, ihren Charakter als spezifischen Frauenberuf, als dem Wesen der Frau eigene, spezifisch weibliche Tätigkeit weiter zu verwischen“ (Sachße 2003, S. 260). In diesen Jahren wird zunehmend deutlich, dass die Soziale Arbeit das so lange propagierte *typisch Weibliche* verliert. Die Emanzipationsbestrebungen und die spezielle Kulturaufgabe der bürgerlichen Frauen als Wurzeln Sozialer Arbeit verlieren zumindest für die praktische Soziale Arbeit zunehmend an Bedeutung (vgl. Sachße 2003, S. 257-260). In der Alltagsroutine kommunaler Wohlfahrtspflege wandelt sich die Sozialarbeit zu einem Erwerbseruf wie jeder andere.

2.2.6 Resümee

Die moderne Sozialarbeit als sozialer Dienstleistungsberuf ist im deutschen Kaiserreich entstanden. Sie entstammt einem zutiefst bürgerlichen Konzept und spiegelt die damaligen gesellschaftlichen und politischen Umwälzungen im kleinen Maßstab wieder. In dieser Epoche wurde sie erneut aus gesellschaftlichen und politischen Gründen instrumentalisiert. Für die bürgerlichen Frauen stellte sie eine Möglichkeit dar, sich selbst eine Position in einer patriarchischen Gesellschaft zu schaffen. Es ging ihnen um die Erlangung von Anerkennung und um die Befreiung aus der ihnen zugedachten Rolle der bürgerlichen Frau. Sie waren auf der Suche nach eigenen Aufstiegs- und Entfaltungsmöglichkeiten. „Die soziale Hilfstätigkeit bot sich geradezu an, um gesellschaftliche Emanzipation und berufliche Expansion als ‚Dienst am Volksganzen‘ zu legitimieren“ (Sachße 2003, S. 103). Für die überwiegende Mehrheit der bürgerlichen Frauen ging es einzig und allein darum, einen anderen Sinn in ihrem auf die Familie und den Haushalt beschränktem Dasein zu finden. „Soziale Arbeit galt hiernach als Berufung für bürgerliche Frauen, nicht als Existenzsichernder Erwerbsberuf“ (Feldhoff 2006, S. 35). Untermauert wurde diese Vorstellung von der Annahme, dass es eine Pflicht der bürgerlichen Gesellschaft sei und somit auch der bürgerlichen Frau, Verantwortung für die weniger vom Leben Begünstigten zu übernehmen. „Die Begründung findet sich auch bei Alice Salomon Ende des 19. Jahrhunderts. Zielgruppe ihres Engagements für eine soziale Betätigung waren die bürgerlichen Töchter, die durch ehrenamtliche Arbeit in der Fürsorge einen Beitrag zur Humanisierung der Gesellschaft und Lösung des sozialen Elends leisten sollten“ (Feldhoff 2006, S. 35).

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

Das Konzept der *geistigen Mütterlichkeit* stellte eine Emanzipationsmöglichkeit der bürgerlichen Frau dar, welches das Bourgeoise unter dem Deckmäntelchen des Wohltätigkeitsgedanken nicht all zu sehr zu brüskierte.

Zwar können die Bestrebungen der bürgerlichen Frauen als eine Suche nach Aufstiegs- und Entfaltungschancen betrachtet werden, aber von dem tatsächlichen Wunsch nach einer beruflichen Karriere nach heutigem Verständnis kann dabei nicht ausgegangen werden. Zumal die Ausübung einer Lohnarbeit für die meisten von ihnen ohnehin nicht von Bedeutung war. Letztlich war diese Ausprägung der Sozialen Arbeit in jener Zeit ohnehin nur für eine kleine privilegierte Gruppe in der Gesellschaft gedacht: nämlich für die Frauen aus dem gehobenen Bildungsbürgertum und deren kulturelle und soziale Normen und Werte.

2.3 Nationalsozialismus – eine Karriere der Enthumanisierung

„[...] Wir müssen uns der Erkenntnis stellen, dass unsere Berufsausbildung [...] uns nicht hinreichend widerständig gegen die Zumutungen gemacht hat, Beihilfe zur Vernichtung menschlichen Lebens zu leisten, sofern der Staat diese Vernichtung menschlichen Lebens durch Gesetze und Verordnungen, zur beruflichen Pflicht gemacht hat“ (Müller, C. Wolfgang 2006, S. 116).

Als sich die Zeit der Weimarer Republik dem Ende neigte, waren etwa 6 Millionen Menschen arbeitslos, begleitet von einem Massenelend, das kaum noch bewältigt werden konnte. Diese Umstände eigneten sich besonders gut als Nährboden für die darauf folgende nationalsozialistische Herrschaft. Für kurze Zeit erlebte die Wirtschaft einen relativen Aufschwung, welcher von einer zügig voranschreitenden Rüstungsindustrie gespeist wurde. „Daraus erklärt sich auch die relativ große Bereitschaft, Hitler eine Chance zu geben, die Krise mit seinen Mitteln zu beheben [...]“ (Hering/ Münchmeier 2005, S. 157).

Was die Wohlfahrtspflege betraf, so zielte die neue Politik auf eine Zerschlagung der öffentlichen und privaten Fürsorgestrukturen ab, die während der Weimarer Zeit mühsam aufgebaut worden waren. Ziel des Nationalsozialismus war es im Grunde die Soziale Arbeit weitestgehend überflüssig zu machen. „Von dem [...] breiten Spektrum der Wohlfahrtspflegeeinrichtungen, die in der Weimarer Republik aufgebaut wurden, scheint den neuen Machthabern nur das Gesundheitswesen wichtig und brauchbar zu sein [...]“ (Hering/Münchmeier 2005, S. 166). Alle Stränge sollten zentral und ausschließlich bei dem neuen *Staat* zusammen laufen, mit dem Ziel der Gleichschaltung auch in der Sozialen Arbeit. Diese Entwicklung mündete schließlich in die Gründung einer einzigen großen Wohlfahrtsorganisation, der Volkspflege. Die neue Politik nahm Abstand von der

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

individuellen Sichtweise auf Menschen und Armut und richtete ihren Blick auf das so genannte Volksganze. Unterstützt und gefördert werden sollten in erster Linie „[...] erbgesunde und wertvolle Familien (Schilling/ Zeller 2007, S. 45). „Adressat für- sorgerischer Leistungen und sozialer Hilfe ist nun nicht mehr das hilfsbedürftige Individuum, sondern die „Volksgemeinschaft“ (Hering/ Münchmeier 2005, S. 161). Ziele, die mit der Sozialen Arbeit verfolgt wurden, waren die „[...] Gesunderhaltung des ‚Volkskörpers‘, [die Erhaltung] der Leistungsfähigkeit der Volksgemeinschaft und [die] Stärkung des reinen und gesunden Blutes“ (Hering/Münchmeier 2005, S. 161). Rassenbiologische, eugenische und sozialhygienische Prinzipien hielten in der Sozialen Arbeit Einzug. Menschen wurden von nun an in zwei Gruppen unterteilt, in diejenigen welche arische Gene in sich trugen und somit als „wertvoll“ und „förderungswürdig“ galten und solche die keine Unterstützung verdient hatten, weil sie per Definition als minderwertiges „Genmaterial“ galten. Mit der letzteren Gruppe von Menschen durfte sich die Kirche weiterhin befassen (vgl. Schilling/Zeller 2007, S. 45-46). Das Ziel des Naziregimes war die Ausrottung von so genanntem *erbkrankem* Genmaterial, welche in ihrer Konsequenz zu Zwangssterilisierungen und Euthanasie, also der systematischen Ermordung von Menschen mit geistiger, körperlicher oder einer psychischen Behinderung führte.

Die damalige volkspolitische Sichtweise hatte entsprechend auch enorme Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung der Sozialen Arbeit und der Angehörigen innerhalb der Wohlfahrtspflege. Die eigentlichen Arbeitsprämissen der Sozialen Arbeit wurden demontiert und mit einer bis dahin nie gekannten Akribie umgeformt, um anschließend einen passenden Platz im neuen nationalsozialistischen System zu finden. „[...]Aus den Fürsorgerinnen sollten braune ‚Volkspflegerinnen‘ und ‚Volkspfleger‘ werden. Die bevölkerungspolitischen Zielsetzungen der Nationalsozialisten hatten damit ganz unmittelbare Folgen auf Arbeitsinhalte der Fürsorgerinnen. Damit erfuhr der während der zwanziger Jahre erfolgte Professionalisierungsprozess nach 1933 eine tiefe berufsethische Zäsur“ (Zeller z.n. Schilling/Zeller 2007, S. 46).

Die neue ideologische Ausrichtung auf das Gesundheitswesen und die Rassenbiologie hatte zur Folge, dass Soziale Arbeit wieder vorrangig unter der Regie von Ärzten stand. Das bedeutete im Umkehrschluss, dass primär Männer Leitungspositionen und -aufgaben übernahmen. Soziale Arbeit war nun mehr geprägt von medizinischem Denken, ihre eigene, mühsam erkämpfte Fachlichkeit trat in den Hintergrund. „Damit verbindet sich zugleich eine systematische Refeminisierung des Berufes, da die Sozialarbeit in den Gesundheitsämtern als typisch weibliche Hilfsarbeit betrachtet und die Familienfürsorge

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

ohnehin als genuin weibliche Aufgabe interpretiert wurde“ (Hering/ Münchmeier 2005, S. 167). Was als bloße geschichtliche Information erscheint, bedeutete für den Berufsstand der Sozialen Arbeit wiederum eine Abwertung auf die Position einer Hilfstätigkeit. Für die Frauenbewegung bedeutete dies einen Rückschritt in ihrem Emanzipationsprozess und eine neuerliche Reduzierung auf die Hausfrauen- und Mutterrolle. Auf der anderen Seite bedeutete es aber auch, dass Sozialarbeiterinnen maßgeblich an der Umsetzung der perfiden Vorstellungen des Naziregimes beteiligt waren.

Ein weiterer Grund, der den Deprofessionalisierungsprozess innerhalb der Sozialen Arbeit vorantrieb, war dem Umstand geschuldet, dass an die so genannten Volkspflegerinnen nur noch sehr geringe fachliche Anforderungen gestellt wurden. Es lag nicht im Interesse des nationalsozialistischen Regimes Mitarbeiterinnen zu beschäftigen, die sich mit den neuen Gegebenheiten kritisch auseinandersetzten. „Die Richtlinien, nach denen entschieden und gehandelt werden soll, sind klar, kritisches Denken ist unerwünscht“ (Hering/Münchmeier 2005, S. 168). Hinzu kam, dass viele namenhafte Lehrkräfte, wie Alice Salomon oder Anna von Gierke entlassen wurden beziehungsweise flüchten mussten, weil sie Jüdinnen oder politisch linksorientiert waren. Im Ausbildungsplan des Wohlfahrtspflegeberufes wurden einschneidende Veränderungen vorgenommen. Der Ausbildungsinhalt wurde reduziert auf die Volkslehre, Gesundheitslehre, sowie Erziehung zur persönlichen Kultur. Die einstigen strengen Zugangsvoraussetzungen wurden abgelöst von dem Prinzip, dass nun fast jede Frau zur Ausbildung zugelassen wurde, solange sie linientreu war. „Als besonders dequalifizierend wirkt es sich aus, dass die staatliche Anerkennung als Volkspflegerin auch an Personen vergeben wird, die keinerlei Ausbildung genossen haben, aber stattdessen auf eine langjährige ehrenamtliche Praxis zurückblicken können. „[...] Spätestens seit Kriegsausbruch erfolgt die Vergabe der Zertifikate nur noch, je nach Bedarfslage, prinzipienlos pragmatisch oder politisch opportunistisch“ (Hering/Münchmeier 2005, S. 169).

Für die Soziale Arbeit bedeuteten diese Entwicklungen im Deutschland der damaligen Zeit einen herben Rückschlag für den Verberuflichungs- und Professionalisierungsprozess. Erneut wird sie instrumentalisiert und ein Mittel zur Umsetzung des systematischen Massenvernichtungsplan. Sie wird in ihrer Bedeutung wiederholt zu einer minderwertigen Hilfstätigkeit degradiert. Wesentliche Inhalte der damaligen Ausbildung werden als ungeeignet eingestuft und humanistische Werte treten in den Hintergrund. Eine *berufliche Karriere* findet in dieser Zeit keinen geeigneten Nährboden. Um Karriere in einem Beruf machen zu können, bedarf es einer Profession, was die Soziale Arbeit nicht mehr war, weil

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

„[...] die gesamte Ausbildung auf ein Niveau zurück[fiel], das es seit der Einführung der vom Staat erlassenen Studienordnung (1920) sowie der Vergabe der staatlichen Anerkennung noch nicht gegeben [hatte]“ (Hering/ Münchmeier 2005, S. 169).

Wer zu jener Zeit *beruflich aufgestiegen* ist, hatte sich entweder mit dem nationalsozialistischen Regime und deren Ideologie identifiziert oder diese zumindest kritiklos übernommen. Dadurch ist nicht mehr der Weg der beruflichen Karriere verfolgt worden, sondern jener der Enthumanisierung.

2.4 Die ersten Ansätze von Karriere- die Soziale Arbeit nach 1945

Nach dem Ende des zweiten Weltkrieges wird es vorerst ruhig um die Soziale Arbeit und ihre Verberuflichungs- und Professionalisierungstendenzen.

Die ersten Schritte zum Wiederaufbau der Schulen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik in den 50er Jahren erforderten zunächst einen kritischen Blick auf die Hinterlassenschaften des Naziregimes. Viele Ausbildungsstätten werden an ihre alten Träger zurück gegeben. Ein großer Teil, der als Lehrende tätigen musste im Zuge des Entnazifizierungsprozesses der Alliierten entlassen werden. Zudem stand für die Soziale Arbeit außer Frage an den Fächerkanon der nationalsozialistischen Zeit anzuknüpfen. Es wurde entschieden auf die Preußische Prüfungsordnung von 1920 zurück zu greifen. Die nach dieser Verordnung konzipierte zweijährige Ausbildung mit staatlicher Anerkennung wurde erneut eingeführt. In der Folge führte der rapide Zuwachs sozialer Berufsfelder zu einem Engpass beim Lehrpersonal (vgl. Hering/ Münchmeier 2002, S 104). Es wurden einjährige Sonderkurse eingeführt, die eine zügige Ausbildung ermöglichten und „[...] besonders den Quereinstieg berufsloser Kriegsheimkehrer als soziale Aufstiegsperspektive begünstige“ (Hering/Münchmeier 2005, S. 202). Insgesamt war die Ausbildung der Sozialen Arbeit nach 1945 auf ein niedriges fachliches Niveau zurück gefallen und sehr reformierungsbedürftig. Die Qualifizierungsdefizite reichten bis in die 60er Jahre hinein. Erst Ende der 1960er Jahre fällt der Startschuss für eine länderübergreifende Reformation in deren Mittelpunkt die Neuorganisation der Ausbildung steht. Die Ausbildungszeit wird zwei Jahren auf nunmehr drei Jahre ausgeweitet. Durch die Einführung des Bundessozialhilfegesetzes 1961 weiten sich auch die Berufsfelder innerhalb der Sozialen Arbeit auf quantitativer und qualitativer Ebene enorm aus (vgl. Hering/ Münchmeier 2002, S. 104-105).

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

„Um den neu formulierten Ansprüchen gerecht zu werden und genügend Attraktivität für den Berufsstand zu garantieren, kommt es deshalb zu einer weitergehenden Aufwertung [...], welche in die Umwandlung der Höheren Fachschulen in Fachhochschulen im Jahre 1971 münden und die Etablierung einer Ausbildung zum sozialen Beruf auch an den gegründeten Gesamthochschulen und an einigen Universitäten begünstigen“ (Hering/ Münchmeier 2005, S. 203).

Die beginnende Akademisierung der Sozialen Arbeit geht mit einem enormen Statuszuwachs einher. Die vormalige Separation in Innen- und Außendienst, in Praktiker und Verwaltungsbeamte wird aufgehoben. Die Praktiker erhielten nun für ihre fachlichen Belange gleichwertige Entscheidungsbefugnisse. Die fortschreitende Verwissenschaftlichung der Sozialen Arbeit bedeutete allerdings keine durchgehende Akademisierung des Berufsfeldes. Es entwickelte sich vielmehr eine Hierarchisierung der einzelnen Ausbildungsabschlüsse und Besoldungsniveaus. Trotz der Durchsetzung des akademischen Abschlusses und der Entwicklung zur Sozialarbeitswissenschaft, gelingt es den akademisierten Sozialarbeitern nur in geringem Maße Leitungspositionen zu übernehmen, vor allem an Hochschulen und Universitäten. Noch heute werden viele Lehrpositionen durch Fachkräfte aus anderen Disziplinen besetzt. Seit den 1990er Jahren ist die Anzahl der qualifiziert ausgebildeten Fachkräfte enorm gestiegen und es konnte ein Standard erreicht werden, der mit dem der vorigen Jahrzehnte nicht zu vergleichen ist. „Die Soziale Arbeit hat sich quantitativ ausgedehnt und qualitativ konsolidiert“ (Sachße 2003, S. 267).

Für diesen Entwicklungsprozess ab Mitte der 60er Jahre bis in die Gegenwart lässt sich für alle Träger, aber auch für die Personalstruktur in der Sozialen Arbeit ein sehr positiver Wandel verzeichnen, der in der Folge zu einem enormen Statuszuwachs beigetragen hat, aber auch zur uneingeschränkten Anerkennung als Beruf. Die Verfachlichung und Akademisierung führt dazu, dass auf allen Ebenen des Bildungssystems Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung für Sozialarbeiter offen stehen und somit auch erstmals reale Karrieremöglichkeiten. Unabhängig vom biologischen Geschlecht scheinen zum Beispiel eine Karriere in der öffentlichen Verwaltungshierarchie, aber auch in der Hochschullehre nun nicht mehr unmöglich.

2.5 Zusammenfassung

Durch den Blick auf einige geschichtliche Aspekte in der Sozialen Arbeit konnten einzelne Ursachen für die Minderbewertung beruflicher Karriere in der modernen Sozialen Arbeit herausgearbeitet werden. Sie sollen im Folgenden noch einmal kurz dargestellt werden.

Im frühen Mittelalter wurde das Helfen Bedürftiger nicht mit einer berufsmäßigen Tätigkeit assoziiert, sondern mit der Zuschreibung einer *Jedermannstätigkeit* konnotiert. Die am häufigsten verbreitete Form sozialer Hilfeleistung war das *Almosen Geben*, welches auf religiös motivierter Mildtätigkeit beruhte, nicht aber auf organisierter und nachhaltiger Unterstützung von Armen. Präzise Bedürftigkeitskriterien fehlten, weshalb es weder Institutionen noch berufsmäßige Armenpfleger geben musste, die dieselben überprüften. In der Folge veränderte sich das Gesicht der Armenpflege. Sie wurde organisierter und restriktiver. Mit der Einführung neuer Bettel- und Armenordnungen wurden erstmals hauptamtliche männliche Armenpfleger eingestellt, die durch die öffentliche Hand bezahlt wurden. Ein positives Image kam dieser Tätigkeit jedoch nicht zu. Ohnehin stand eher das Prinzip der Ehrenamtlichkeit im Vordergrund. Alle wichtigen Positionen und Ämtern wurden mit angesehenen und wohlhabenden Bürgern besetzt, die ein großes Ansehen in der Öffentlichkeit genossen. Die Soziale Arbeit galt als Statussymbol der gehobenen Gesellschaft. Bis ins ausgehende 18. Jahrhundert veränderten sich die althergebrachten Aufgabenverteilungen und Organisationsstrukturen in der Armenfürsorge nur wenig.

Gegen Ende des 19. Jahrhundert griffen alsdann die bürgerlichen Frauen die Soziale Arbeit für ihre Belange auf. In ihrem Streben nach Emanzipation und gesellschaftlicher Partizipation ging es ihnen weder um berufliche Lohnarbeit, noch um berufliche Karriere. Noch immer spielte das Prinzip der Ehrenamtlichkeit in der Sozialen Arbeit eine bedeutende Rolle, aber auch ihr Image als bürgerliches Statussymbol. Durch die Konzipierung der Sozialen Arbeit als *typisch weibliche* Tätigkeit konstruierten sich die bürgerlichen Frauen eine Nische in der Gesellschaft. „Mit dem Bezug auf vermeintlich besondere Dispositionen von Frauen – verwiesen sei hier auf das Stichwort ‚geistige Mütterlichkeit‘ – sollte Fachlichkeit in der Fürsorge sichergestellt werden“ (Cloos/Züchner 2002, S. 723-724). Es ermöglichte ihnen sinnvolle und vor allem würdevolle Aufgaben zu übernehmen, mit denen sie Einfluss auf die Gesellschaft ausüben konnten, aber auch Anerkennung erhielten.

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

Die bürgerliche Frauenbewegung hat zudem, wenn auch ungewollt den Grundstein für den Verberuflichungs- und Professionalisierungsprozess gelegt, der in der Folge zur Anerkennung der Sozialen Arbeit als Beruf führte. Durch sie hat sich die „Soziale Arbeit [...] zweifelsohne in den letzten einhundert Jahren als Beruf oder vielmehr als ein ganzes Berufsspektrum etabliert“ (Müller 2002, S. 731). Wenn gleich diese Entwicklung gewissermaßen als Karriere bezeichnet werden kann, so ist damit nicht mit Karriere aus heutiger Sicht zu vergleichen. Rückblickend ging es für die bürgerlichen Frauen weder um berufliche Karriere noch um die Anerkennung der Sozialen Arbeit als Beruf. Es ging ihnen um ihre eigene gesellschaftliche Anerkennung und darum sich einen Platz in der öffentlichen Gesellschaft zu sichern. Auch können die Erfolge der bürgerlichen Frauenbewegung kontrovers diskutiert werden. Die Verberuflichung der Sozialen Arbeit hat zwar einerseits zur vollwertigen Anerkennung als Beruf geführt und zu einer hohen Quote an erwerbstätigen Frauen, denen dadurch ermöglicht wurde ein finanziell unabhängiges Leben zu führen. „[...] Andererseits stellt die anhaltende Verknüpfung der Sozialen Arbeit mit ‚Weiblichkeit als Mütterlichkeit‘ Professionalisierungsbestrebungen vor weitere Hindernisse und kann sich für die betroffenen Frauen als ‚Emanzipationsfalle‘ erweisen“ (Cloos/Züchner 2002, S. 726).

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts dehnte sich die berufliche Sozialarbeit zunehmend aus und mit ihr entstand ein ganz neuer Stand erwerbstätiger Frauen, deren Interessen allerdings nur noch wenig mit der Ehrenamtlichkeit der bürgerlichen Frauen zu tun hatte. Sie stellte damit erstmals eine Möglichkeit der beruflichen Etablierung für Frauen dar. Die Soziale Arbeit wandelte sich in der Folge zu einer spezialisierten sozialen Dienstleistung, bei der es erstmals vordergründig um die Bearbeitung spezifischer sozialer Probleme geht. Als der soziale Beruf schließlich auch für Männer geöffnet wurde, verwischten die Ideale der bürgerlichen Frauenbewegung fast gänzlich.

Nach Ende des zweiten Weltkriegs wurde der Prozess der Verberuflichung und Professionalisierung, der zuvor zu einem Stillstand gekommen war, wieder aufgenommen. Die Verfachlichung der Sozialen Arbeit nahm zu, während das Prinzip der Ehrenamtlichkeit in den Hintergrund trat. Ebenso stieg die Anzahl der berufsmäßigen Sozialarbeiter an, wodurch sich auch das Geschlechterverhältnis in der Sozialen Arbeit abermals veränderte. Trotzdem kann die Soziale Arbeit das Image als *Frauenberuf* bis heute nicht ganz abstreifen, zumal die große Mehrheit der heute Beschäftigten dem weiblichen Geschlecht angehört. Strukturell lässt sich zudem eine ungleiche Verteilung der beruflichgehobenen

2. Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsversuch

Positionen innerhalb der Sozialen Arbeit, bezogen auf die Anzahl der dort tätigen Männer und Frauen feststellen.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die Soziale Arbeit in ihrer Entstehungsgeschichte vielfach für gesellschaftliche, religiöse und politische Zwecke instrumentalisiert wurde, die eine berufliche Karriere nicht zuließen. Als religiös motivierte *Jedermannstätigkeit* im Mittelalter stellte sie kein Berufsbild dar. Als eine überwiegend ehrenamtliche Tätigkeit ohne Berufsausbildung konnte sie sich ebenfalls nicht als Beruf entwickeln, sondern hatte eher den Charakter eines Statussymbols. In ihrer anschließenden Wandlung zum *exklusiven Frauenberuf* ging es den bürgerlichen Frauen auch nicht um die Konzipierung eines Berufs, sondern um die Verbesserung ihrer eigenen gesellschaftlichen Stellung. Angesichts dieser vielschichtigen Entwicklung verwundert es deshalb nicht, dass bis zu diesem Zeitpunkt kein Platz für die Entfaltung von Karriere- möglichkeiten innerhalb der Sozialen Arbeit war. Der Verberuf- lichungsprozess und die Anerkennung als Beruf stellen gewissermaßen ein Nebenprodukt gesellschaftlichen Wandels dar. Eine Karriere im heutigen Sinne von beruflichem und materiellem Erfolg war nie das Ziel. Erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts konnte die Soziale Arbeit als anerkannter Beruf und mit fortschreitender Akademisierung ein Bewusstsein für berufliche Karriere und ein Streben danach entwickeln. Möglicherweise, weil sie das erste Mal um ihrer selbst Willen anerkannt wurde. Die Geschichte der Sozialen Arbeit zeigt damit sehr eindrucksvoll einige Ursachen die eine berufliche Karriere in der Gegenwart behindern. Sie zeigen jedoch nicht, dass Karriere in der Soziale Arbeit in einem Widerspruch zueinander stehen.

Mit Blick auf den hohen Anteil von Frauen in der Sozialen Arbeit, ist davon auszu- gehen, dass vor allem Frauen die Führungs- positionen in sozialen Organisationen be- setzen. Das nächste Kapitel wird jedoch zeigen, dass diese Schlussfolgerung voreilig ist. Die Gründe dafür werden in einem geschlechterdifferenten Verständnis von Karriere ver- mutet, weshalb dieser Erklärungsansatz im folgenden Kapitel näher beleuchtet werden wird.

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

Im dritten Bericht der Bundesregierung über die Chancengleichheit in Europa (2008) der Bundesregierung zeigt sich, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren in Deutschland und Europa deutlich gestiegen ist. Dennoch sind Frauen in führenden Positionen unterrepräsentiert. Fast drei Viertel aller Führungspositionen sind von Männern besetzt. Der herausragende Unterschied zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist jedoch, dass Frauen heute in Deutschland und europaweit rund 22% weniger je Bruttoarbeitsstunde verdienen als Männer. Ungeachtet dessen, dass Frauen nicht weniger gut ausgebildet sind als ihre männlichen Kollegen, werden sie in vergleichbaren Positionen schlechter bezahlt. Was sich allerdings nur schwer nachweisen lässt, da sogenannte Schweigeklauseln bezüglich des Gehaltes in vielen Arbeitsverträgen Klarheit verhindern (vgl. BMFSFJ 2008- 3. Bilanz Chancengleichheit, S. 28-32).

Die Soziale Arbeit stellt heute ein Tätigkeitsfeld dar, das hauptsächlich von Frauen dominiert ist. „Im Bundesgebiet beträgt im Jahr 2004 der Anteil der Frauen im Berufsfeld , Sozial- und Erziehungsberufe, ‚Seelsorgerinnen‘ 76,3% [...]. Der Frauenanteil bei den Absolventen lag im Jahr 2002 bei 76 %“ (Feldhoff 2006, S. 38). Diese Zahlen lassen zumindest für dieses Berufsfeld vermuten, dass Frauen hier überwiegend in leitenden Positionen sozialer Organisationen tätig sind. Tatsächlich aber bekleidet auch hier nur ein kleiner Teil von Frauen Führungsebenen. „[...] In sozialen Organisationen befinden sich in den Führungspositionen des mittleren und oberen Managements [...] zu circa 95% Männer. Obwohl Frauen im Vergleich bessere Abschlüsse erzielen, verschwinden sie nach dem Studienabschluss mehrheitlich in der klientenzentrierten Basisarbeit, während ihre männlichen Kollegen relativ zügig und gradlinig Führungspositionen erreichen“ (AFH 2009, Internetquelle).

Das dritte Kapitel beschäftigt sich nun mit möglichen Ursachen für die beschriebenen Gegebenheiten und geht dabei von der Hypothese aus, dass Frauen und Männer ein unterschiedliches Verständnis von *Karriere im Sinne eines beruflichen Aufstiegs* aufweisen. Im weiteren Verlauf soll zunächst geklärt werden, ob im Hinblick auf das Karriereverständnis geschlechterspezifische Unterschiede vorliegen und was die Ergebnisse für eine *Karriere in der Sozialen Arbeit* bedeuten.

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

3.1 Allgemeine geschlechterspezifische Unterschiede im Karriereverständnis

Es wurde bereits an anderer Stelle darauf hingewiesen, dass der Begriff *Karriere* von Menschen mit unterschiedlichen Attributen besetzt wird.

„Dies liegt unter anderem daran, dass der Begriff ‚Karriere‘ mit ambivalenten Zuschreibungen besetzt ist. Einerseits bedeutet ‚Karriere machen‘ möglicherweise Einschränkungen und Verzicht in anderen Lebensbereichen als Konsequenz von ‚Karriere‘. Auf der anderen Seite sind mit ‚Karriere‘ Begriffe verbunden, wie ‚Verantwortung‘, ‚Entscheidungsfreiheit‘, ‚Gestaltungsmöglichkeiten‘ etc.“ (Schünemann 2001, S. 25-26).

Ebenso wird das Verhältnis von Menschen zu Karriere durch die individuelle Sozialisation beeinflusst, welche wiederum der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung unterliegt. Was genau bedeutet dies nun für das vermutete unterschiedliche Verständnis von Karriere bei Frauen und Männern?

Viele ältere Theorien über berufliche Entwicklung beschäftigen sich hauptsächlich mit Männern, weshalb die entsprechenden Studien ebenfalls ausschließlich mit Männern durchgeführt worden sind und für die vorliegende Arbeit demnach nicht geeignet sind. Seit den 80er Jahren ist die Erforschung der weiblichen Berufstätigkeit immer mehr in den Mittelpunkt getreten (vgl. Abele 1994, S. 16-17).

Henning und Jardim (1987) vermuten, dass es im Hinblick auf die Bedeutung von *Karriere* geschlechterspezifische Unterschiede gibt. Viele Frauen begreifen *Karriere* demnach als persönliches Wachstum, als Möglichkeit sich selbst zu verwirklichen, als Befriedigung, weil sie einen Beitrag für andere leisten können und nicht zuletzt als Tätigkeit, die sie gerne verrichten. Männer wollen dies zweifellos auch, sehen aber vordergründig eine fortschreitende Reihe von Jobs vor sich, die für sie mit Anerkennung und Belohnung einhergehen, wenn sie sich ihre Karriere vorstellen (vgl. Henning/Jardim 1987, S. 24- 25). Jüngere Untersuchungen zeigen jedoch ein anderes Bild. Haffner weist in ihrer Studie darauf hin, dass Frauen und Männer gleichermaßen karrieremotiviert sind und sie sich auch in ihrem Wunsch nach guten Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten nicht wesentlich unterscheiden (vgl. Haffner 2007, S. 32). Ebenso wenig fand Meinhold in ihrer Umfrage Belege für signifikante geschlechterspezifische Unterschiede. Sie geht davon aus, dass die übermäßige Besetzung von Leitungspositionen durch Männer nicht allein vor dem Hintergrund eines typisch weiblichen oder männlichen Verständnisses von Karriere begründet werden kann. Sie weist darauf hin, dass die individuellen Unterschiede der einzelnen Personen in Bezug auf Karriere mehr in den Mittelpunkt rücken sollten.

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

Auch Seeg verweist darauf, dass Frauen und Männer gleich stark karrieremotiviert und aufstiegsorientiert sind. Für fast 90% beider Geschlechter stellt die Freude an der eigenen Arbeit den stärksten Motivationsfaktor dar. Sie unterscheiden sich lediglich darin, dass das materielle Interesse von Männern stärker ausgeprägt und dass sie weniger Wert auf die Zusammenarbeit mit Arbeitskollegen legen, als Frauen (vgl. Seeg 2000, S. 50). Auch die Untersuchung von Abele hat gezeigt, dass das biologische Geschlecht kein ausreichendes Differenzierungskriterium für Karriereorientierung darstellt. Sie verweist darauf, dass die Vermutung Frauen hätten ein differentes Verständnis von beruflicher Karriere und seien deshalb nur in geringer Zahl in Führungspositionen vertreten, eher auf einem Vorurteil basiere. Das Vorurteil stütze sich im Wesentlichen auf die Vereinbarkeitsproblematik von Frauen zwischen Beruf und Familie und werde von Männern stärker vertreten als von Frauen (vgl. Abele 1994, S. 115-116). Allerdings verweist sie in ihrer Studie auch darauf, dass die durch Sozialisation erworbene Geschlechterrollenorientierung eine zentrale Variable im Hinblick auf die Karriereorientierung von Frauen und Männern darstellen. Das biologische Geschlecht allein und ohne Berücksichtigung der sozialen und kulturellen Überformung, der es beständig unterliegt, greift als Unterscheidungskriterium nur bedingt.

Die genannten Ergebnisse reihen sich damit in die Vielzahl anderer Untersuchungen zur Karriere- und Aufstiegsmotivation bei Frauen und Männern ein. Sie zeigen dass es tatsächlich nur wenige geschlechterspezifische Unterschiede gibt. Frauen übernehmen genauso gerne Führungsaufgaben, wie Männer und auch in Bezug auf das inhaltliche Interesse am eigenen Beruf lassen sich nur wenige Unterschiede erkennen. Eine Studie von Liebrecht (1988), in der 400 weibliche Führungskräfte zum Thema Karriere befragt wurden, zeigt dass rund 49% der Frauen langfristige Karriereorientierungen hegen. Darüber hinaus ergab eine Studie, dass Frauen bis 39 Jahre, deren Karriereentschluss aus eigenem Antrieb gefallen war, noch stärker karriereorientiert waren, aber im Gegenzug entweder in Partnerschaften lebten und keine Kinder hatten, oder aber alleine lebten und keine Kinder hatten (vgl. Schünemann 2001, S. 29). Interessanterweise stellte Meinhold jedoch auch fest, dass der Wunsch sich beruflich weiter zu entwickeln, sowohl bei Frauen, als auch bei Männern nicht immer identisch sein muss mit Aufstiegsstreben (vgl. Meinhold, S. 28-29). Übersehen werde häufig, „[...] daß sich auch viele jüngere Männer nicht länger an tradierten männlichen Wertmustern orientieren und eine Karriere um jeden Preis für wenig erstrebenswert halten“ (Meinhold 1993, S.8).

Insgesamt lässt sich konstatieren dass es keine wesentlichen geschlechterspezifischen Unterschiede gibt im Hinblick auf das Verständnis von *Karriere als beruflicher Aufstieg*.

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

Allerdings führen eine individuelle Sozialisation und die Konfrontation mit verschiedenen Geschlechterrollen zu einer differenzierten Betrachtungsweise von Karriere bei beiden Geschlechtern. Der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen kann also nicht damit erklärt werden, dass Frauen *Karriere* prinzipiell anders bewerten, oder dass sie in ihrem Beruf weniger engagiert seien. Ebenso wenig können die Ergebnisse die Behauptung aufrecht erhalten Frauen seien weniger karriereorientiert als Männer (vgl. Abele 1994, S. 116). Es stellt sich zudem die Frage, weshalb Frauen trotz sehr guter Ausbildung und offensichtlich vorhandener Karrieremotivation kaum in Führungspositionen zu finden sind. Es liegt die Vermutung nahe, dass strukturelle und gesellschaftliche Hindernisse den beruflichen Aufstieg von Frauen verhindern oder zumindest erschweren.

3.2 Karriereorientierung und Karrieremotivation in der Sozialen Arbeit

Fragt man Frauen und Männer, weshalb sie sich für einen sozialen Beruf entschieden haben, geben sie in der Regel zweierlei Gründe an. Zum einen, weil sie ganz allgemein den Umgang mit Menschen mögen und andererseits, weil sie anderen gerne *Helfen wollen*. Für Männer im sozialen Bereich stellen neben diesen beiden Aspekten auch die Suche nach Anerkennung und Prestige wichtige Motivationsgründe dar. Bei der Berufswahl von Sozialarbeiterinnen stehen die persönliche Weiterentwicklung und der Wunsch mit ihrer Arbeit einen gesamtgesellschaftlichen Beitrag leisten zu wollen im Vordergrund. Diese Motivation von Frauen lässt sich schon während des Studiums erkennen. Frauen beurteilen Lerninhalte in der Regel nicht allein danach, ob und inwieweit diese für ihr zukünftiges, berufliches Weiterkommen von Bedeutung seien, sondern eher ob diese ihrem persönlichen Wachstum zuträglich sind. Im Hinblick auf die Berufswahl von Sozialarbeitern hat Jünemann gezeigt, dass die Entscheidung „[...] eher von der diffusen Vorstellung einer menschlicheren Arbeit und dem Vermeiden eines unangenehmen Berufsalltags gekennzeichnet [ist]“ (Jünemann 2000, S 93). Beiden Gruppen gemeinsam ist, dass das Streben nach einer *Karriere im Sinne des beruflichen Aufstiegs* nicht allein ausschlaggebend für die Berufswahl zu sein scheint. Allerdings lassen diese Ergebnisse auch keine verwertbaren Rückschlüsse auf die Hypothese zu, dass Frauen und Männer in der Sozialen Arbeit ein differentes Verständnis von Karriere haben.

Zudem bleibt die Frage offen, weshalb trotz ähnlicher Karriereorientierung und Karrieremotivation mehr Männer als Frauen gehobene Positionen besetzen. Schönemann ver-

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

mutet die Gründe dafür in der Arbeitsorientierung von Frauen. Sie verbleiben „in der Regel dann an einem Arbeitsplatz, wenn sie Arbeit inhaltlich befriedigt und beurteilen auch Veränderungsmöglichkeiten eher nach inhaltlichen Kriterien“ (Schünemann 2001, S.30). Das bedeutet, dass die Zufriedenheit vieler Sozialarbeiterinnen (78% der Befragten) an ihrem Arbeitsplatz vermutlich ein Hindernis für eine Höherbewerbung darstellt. Ein weiterer Grund für den Verzicht eines beruflichen Aufstiegs ist, mehr Zeit für die Familie, Lebenspartner und private Interessen zu haben. Erstaunlicherweise hat die Untersuchung auch gezeigt, dass die Gruppe der Frauen, die zwar unzufrieden mit der Bezahlung, aber zufrieden auf ihrem Arbeitsplatz sind und keine Karriereambitionen hegen, insgesamt trotzdem zufrieden sind mit ihrer Arbeitssituation. „Dies widerspricht allen Aussagen über angeblich berufsmüde und frustrierte Sozialarbeiterinnen“ (Meinhold 1993, S. 28). Inwiefern diese Aussage mehr als fünfzehn Jahre später noch auf die Soziale Arbeit zutrifft, ist schwer zu erfassen, da aktuelle Studien darüber fehlen.

Die dargestellten Ergebnisse zeigen dennoch nicht, dass Frauen in der Sozialen Arbeit kein Interesse an Karriere haben, sondern dass die befragten Frauen, die sich gegen einen beruflichen Aufstieg entschieden haben, andere Prioritäten in ihrem Leben setzen. Insgesamt wird deutlich, dass *Karriere als beruflicher Aufstieg* nicht immer das Ziel einer beruflichen Weiterentwicklung sein muss. Mit Blick auf die negativen Folgen von Karriere kann der Karriereverzicht auch positiv bewertet werden. In diesem Zusammenhang soll deshalb darauf aufmerksam gemacht werden, dass es auch viele Männer in der Sozialen Arbeit gibt, die ganz bewusst auf eine berufliche Karriere verzichten (vgl. Meinhold 1993, S. 24).

„Die Zurückhaltung von Männern und Frauen gegenüber dem beruflichen Aufstieg können wir als *eine* von mehreren möglichen Orientierungen akzeptieren. Die weniger Aufstiegs-motivierten dürfen nicht pauschal als beruflich Desinteressierte diskriminiert werden. [...] Eine gesunde lebensfreundliche Karriereverweigerung, die sich mit gutem beruflichem Engagement verbindet, ist ebenso denkbar wie eine freiwillige oder erzwungene Beschränkung beruflicher Ambitionen zugunsten anderer Prioritäten“ (Meinhold 1993, S. 23).

Gleichwohl gibt es immer noch genügend Frauen in der Sozialen Arbeit, die sich auf höher dotierte Stellen bewerben würden, wenn sich ihnen die Gelegenheit bieten würde.

Insgesamt weisen die verschiedenen Studien eindeutig darauf hin dass auch in der Sozialen Arbeit keine signifikanten geschlechterspezifischen Unterschiede bezüglich des Karriereverständnisses vorliegen. Ebenso wenig unterscheiden sich Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter bezüglich ihrer Aufstiegs- und Berufsorientierung. Dass es unterschiedliche Lebensentwürfe gibt und Frauen auf einen beruflichen Aufstieg verzichten, zu-

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

gunsten von Familien, Freunden und Freizeit, hat nicht unbedingt einen geschlechterspezifischen Hintergrund. Diese oder ähnliche Entscheidungen finden sich ebenso bei Männern. Allerdings wurde auch deutlich, dass der berufliche Aufstieg sich für Männer in der Sozialen Arbeit als kaum problematisch darstellt. Diese Ergebnisse lassen vermuten, dass es bei denjenigen Sozialarbeiterinnen die beruflich aufsteigen wollen, andere Ursachen geben muss, die einen Weg nach oben erschweren oder gar verhindern. Im nächsten Abschnitt soll daher näher auf interne und externe Karrierehindernisse eingegangen werden.

3.2.1 Innere und äußere Karrierehindernisse

Zahlreiche Studien der letzten Jahre haben deutlich gezeigt, dass Frauen und Männer kein unterschiedliches Verständnis von Karriere als beruflicher Aufstieg aufweisen und dass sie gleichermaßen motiviert sind *Karriere zu machen*.

Aber wo sind all diese ambitionierten Frauen geblieben? In den Führungspositionen sozialer Organisationen sind sie jedenfalls nur selten anzutreffen. Und das obwohl Männer nicht mal ein Viertel der im Sozialwesen Erwerbstätigen ausmachen. Es muss also Faktoren geben, die den beruflichen Aufstieg karriereorientierter Frauen verhindern oder zumindest erschweren. In einer Befragung von Studentinnen ergaben sich folgende Karrierehindernisse:

„Fehlendes Selbstbewusstsein; fehlende Seilschaften; Zuschreibung der Kompetenz fehlt; introvertierte Kompetenz; anderer Karrierebegriff bei Frauen; Bereitschaft zur Integration von Frauen in Führungspositionen fehlt; Lebensqualitätsminderung durch lange Arbeitszeiten fehlende Infrastruktur (Kindergärten etc.); Doppelbelastung; Lebensplanung; d.h. Familie im Vordergrund; Gleichgewicht zu Partner könnte gestört werden; Schuldgefühle bei anderer Lebensplanung, gesellschaftliche Zuschreibung der Frauenrolle“ (Ehrhard- Kramer 1996, S. 25).

Ein Grund, der von Frauen sehr häufig angeführt wird, ist die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie. Viele Frauen verfolgen heute den Wunsch ein Leben zu führen, in dem sich beide Aspekte miteinander vereinbaren lassen. „Karriere muss nicht Verzicht auf Kinder bedeuten. Kinder und Karriere bedeutet bisher jedoch häufig Verzicht auf Freizeit und Freundesbeziehungen“ (Seeg 2000, S. 104). Viele Frauen in Führungspositionen zahlen jedoch einen hohen Preis für diese Stellung. „Die hohe zeitliche Beanspruchung in Führungspositionen lässt Frauen und Männern kaum Zeit für die Erfüllung von Aufgaben in der Familie“ (BMFSFJ 2008- 3. Bilanz Chancengleichheit, S. 31). Dabei sind es vor allem die Frauen in Führungspositionen, die in solchen Anstellungen seltener verheiratet sind (70%) und seltener in einem Haushalt mit Kindern (37%)

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

leben (vgl. BMFSFJ 2008- 3. Bilanz Chancengleichheit, S. 31). Die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist und bleibt eine Behinderung, die fast ausschließlich Frauen betrifft (vgl. Meinhold 1993, S. 30-32). Die in der Untersuchung von Schünemann befragten Sozialarbeiterinnen, die sich für Karriere und Kinder entschieden haben, befanden unabhängig voneinander die Vereinbarkeit von Familie und Karriere für eingeschränkt möglich. Eingeschränkt insofern, als das alle Frauen den Standpunkt vertreten, dass sie ohne die familiäre Unterstützung und den entsprechenden Rückhalt keine Chance gehabt hätten ihrer Berufstätigkeit nachzugehen. Die Frauen, die sich hingegen bewusst gegen Kinder entschieden haben, führen an, dass sie die wenige verbleibende Zeit für sich nutzen wollen. Alle Frauen waren sich jedoch darüber einig, dass sie geschlechterspezifisch benachteiligt werden, weil sie trotz hoher beruflicher Belastung einen Großteil der Familienorganisation zusätzlich übernehmen müssen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat in seinem dritten Bilanzbericht aus dem vergangenen Jahr die eben erwähnten Karrierehindernisse von Frauen durch empirische Befunde noch einmal eindrucksvoll bestätigt. Demnach spielen die geschlechterspezifische Arbeitsteilung bei der Kindererziehung und eine mangelnde Infrastruktur eine wesentliche Rolle als Karrierehindernis. Die Schwierigkeit der Vereinbarkeit kann oftmals nur durch lange Erwerbsunterbrechungen und oder Teilzeitarbeit kompensiert werden. Die daraus resultierende Berufsunterbrechung führt bei Frauen dazu, dass sie weniger Berufserfahrung sammeln können. Diese ist jedoch notwendig, um die eigenen Qualifikationen kontinuierlich ausbauen zu können. Eine jahrelange oder wiederkehrende Unterbrechung der Erwerbstätigkeit benachteiligt ganz klar Frauen auf dem Weg "nach oben". Zwar sind die formalen Bildungsabschlüsse von Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und junge Frauen nehmen heute nachweislich einen deutlich höheren Bildungsstand ein. Dennoch wirken sich die vormals niedrigeren Bildungsabschlüsse negativ auf die Entlohnung aus. Schließlich sind die Vergütungsunterschiede in den typischen Frauen- und Männerberufen eine zentrale Ursache dafür, dass meist Frauen den gesamten Erziehungsurlaub nehmen, weil es finanziell rentabler ist (vgl. BMFSFJ 2008- 3. Bilanz Chancengleichheit, S. 34). Bei näherer Betrachtung der aufgeführten Karrierehindernisse wird deutlich, dass es sich um ein gesamtgesellschaftliches Problem handelt und nicht um ein frauenspezifisches Thema. Die aufgeführten Ursachen haben zu Folge, dass Frauen einen erschwerten Zugang zu Status, Prestige und materiellen Ressourcen haben, als Männer. „[...] Trotz kommunaler Frauenbüros und Quoten-

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

regelungen findet die Gleichstellung der Geschlechter auch heute noch vorzugsweise auf dem Papier statt, nicht aber in der beruflichen Wirklichkeit“ (Meinhold 1993, S.8).

Die vorliegenden Ergebnisse erfordern insgesamt eine ganz klare Unterscheidung zwischen einem unterschiedlichen Verständnis von Karriere, was nicht nachgewiesen werden konnte und Karrierehindernissen, die nicht nur bei Sozialarbeiterinnen vermehrt dazu führen, dass sie lieber auf Karriere verzichten.

3.2.2 Exkurs: Frauen und ihr Umgang mit Macht

„Wer Karriere machen will, muss besser sein als andere, sich abheben durch Leistung und eine besondere Position. Das Erlangen von Spitzenpositionen scheint ohne Konkurrenz [und Machtkampf] nicht möglich“ (Seeg 2000, S. 97).

Dieses Zitat verweist auf einen weitere mögliche Ursache für einen Karriereverzicht von Sozialarbeiterinnen: deren Einstellung zu Macht und den Umgang mit dieser. Schünemann geht davon aus, dass Frauen eher schlecht mit Macht umgehen können und dass sie wesentlich mehr Bedenken als Männer haben, ihre Macht in Führungspositionen zu nutzen. Eine Ursache ist unter anderem die bereits erwähnte Sozialisation von Frauen, in deren Mittelpunkt eine stereotype Mutter- und Hausfrauenrolle steht. Dies lässt weder für beruflichen Aufstieg und Durchsetzungsvermögen Platz, noch für Erfolg. Darüber hinaus haben Frauen Angst ihre Weiblichkeit zu verlieren, oder gar als unweiblich zu gelten, wenn sie Macht all zu offensichtlich demonstrieren. „Macht macht Frauen Angst, der Umgang damit bereitet Frauen viel größere Skrupel als Männer. Somit treten Frauen Leitungspositionen mit eher ambivalenten Gefühlen an“ (Schünemann 2001, S. 32). Frauen stehen sich ergo beruflich gesehen oft selbst im Weg und das bedingt durch zwei wesentliche Komponenten: zum einen die typische weibliche Sozialisation, auf der anderen Seite die Angst vor dem Verlust ihrer eigenen Weiblichkeit. Frauen hadern oft lange damit, ob sie eine höher dotierte Stelle annehmen sollen oder nicht, bis andere Umstände ihnen diese Entscheidung abnehmen. So wird zum Beispiel eine ausgeschriebene Stelle an jemanden vergeben, der sich zügiger entscheiden konnte, als die Frau in ihrer Ambivalenz (vgl. Schünemann 2001, S- 31-32). „Aus diesen Gründen können Frauen sich oft selbst im Weg stehen, weil sie Angst haben als Frau abgelehnt zu werden, wenn sie sich unweiblich, d.h. nicht dem Klischee entsprechend verhalten“ (Schünemann 2001, S. 32). Britta Seeg weist in ihrem Buch darauf hin, dass Frauen nicht nur schlecht mit Macht umgehen können, sondern ebenso wenig auch mit offenem Konkurrenzgehabe.

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

Frauen würden sich nicht trauen öffentlich zu konkurrieren, da Konkurrenz einen eher männlich tradierten Begriff darstelle. Und männlich wollen Frauen nicht sein. Es ist in der heutigen Gesellschaft keineswegs verpönt, dass Frauen konkurrieren oder Machtpositionen inne haben, solange sie nur weiblich dabei bleiben. „Den alten Rollenzuschreibungen verhaftet, die Konkurrenz als unweiblich einstufen, befinden sich Frauen in dem Konflikt, ‚wie Männer‘ konkurrieren, d. h. dem Diktat des Marktes gehorchen zu müssen, um darin zu bestehen und sich zu behaupten“ (Seeg 2000, S. 97). Seeg geht noch einen Schritt weiter und postuliert, dass Frauen sich nur angesichts der eben erwähnten Doppelbotschaft im Wege stehen, sondern sich auch gegenseitig am beruflichen Aufstieg hindern. (Karriere-) Frauen werden oftmals des „Verrats“ an ihrem eigenen Geschlecht bezichtigt und in der Folge häufig sanktioniert oder ausgeschlossen, da sie möglicherweise durch ihre Karriereambitionen eine Infragestellung der anderen Frau auslösen (vgl. Seeg 2000, S.97-98). „Leicht kommt es unter Frauen, die offene Konkurrenz durch ihre Sozialisation zu vermeiden und sich stattdessen schwesterlich und solidarisch gegenüber Frauen zu verhalten bemüht haben, zu Gefühlen des Verrats am eigenen Geschlecht - und zwar vor sich selbst und vor anderen Frauen“ (Seeg 2000, S. 97). Frauen würden sich oftmals gegenseitig sabotieren, aus Angst und Eifersucht, wegen der knappen Ressource von Führungspositionen. Sie blieben gefangen in den ihnen gesellschaftlich zugeschriebenen Rollen und machen sich das Leben schwer durch verdeckte Konkurrenzkämpfe in Form von Intrigen.

Eine andere Auffassung vertritt Schünemann. Die Ergebnisse ihrer Untersuchung haben gezeigt, dass Frauen sehr individuell mit Macht und Konkurrenz umgehen. Aus den Interviews mit Sozialarbeiterinnen in Führungspositionen wurde sehr deutlich, dass Frauen zwar zu Beginn ihrer Karrieren durchaus Skrupel und auch Zweifel hegen bezüglich ihrer neuen Machtposition. Mit der Zeit bewerten jedoch die wenigsten Frauen Macht als negativ. Für die meisten von ihnen stellt Macht ein Instrument dar, mit dem Prozesse in Bewegung gebracht werden können, Macht wird verstanden als Geltungsmacht. Ebenfalls wird in den Interviews deutlich, dass Frauen weniger als Männer die ihnen zugebilligte Macht gegenüber Kollegen missbrauchen. Frauen wollen trotz ihrer herausragenden Position wichtige Entscheidungen im Team treffen und mit ihren Mitarbeitern auf Augenhöhe agieren. Schünemann macht in ihrer Untersuchung weiterhin deutlich, dass diese Aspekte nicht zu dem Schluss führen sollen, Frauen seien sanfte und nachgiebige Vorgesetzte. Die von ihr befragten Frauen gaben an, dass sie nicht davor zurückscheuen ihre Macht anzuwenden, wenn es die Situation erfordert. Frauen gehen nur anders als Männer,

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

häufig behutsamer und mit mehr Bedacht mit der ihnen „anvertrauten“ Macht um, vor allem im Hinblick auf ihre Mitarbeiter (Vgl. Schönemann 2001, S.106-108)

Die Ursachen für den Verzicht eines beruflichen Aufstiegs bei Frauen sind sehr vielfältig. Die geschlechterspezifische Sozialisation scheint dabei eine wichtige Rolle zu spielen. Trotz des Wissens um diese scheint es vielen Frauen nur schwerlich zu gelingen, sich von den ihnen zugedachten Rollen zu befreien und ihren eigenen Weg zu gehen. Auf der anderen Seite gibt es möglicherweise eine sinnvolle Angst vor dem Preis, den der Weg zum Erfolg fordert und vor der Möglichkeit zu versagen.

3.2.3 Die geschlechterspezifische Arbeitsteilung als Karrierehindernis

Eine weitere Überlegung geht davon aus, dass Karrierebestrebungen von Sozialarbeiterinnen vielfach ins Leere laufen, weil der Arbeitsmarkt noch immer durch geschlechterspezifische Trennlinien gekennzeichnet ist. Sie sind vor allem im Bereich der Berufswahl ausschlaggebend, da diese auch über zukünftige Aufstiegchancen mitentscheiden. In diesem Abschnitt wird der Entwicklungsprozess des Konstruktes der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung dargestellt werden. Es wird deutlich gemacht, wie diese Mechanismen die Arbeits- aber auch die Lebenswelt von Frauen und Männern noch heute beeinflussen. Das Konzept der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung kann ebenso als Erklärungsansatz und als Karrierehindernis für die ungleichen Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt betrachtet werden. Viele Autoren, unter anderem Seeg, gehen davon aus, dass das Konstrukt der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung als Instrument zur Kategorisierung einer Gesellschaftsordnung genutzt wird. Mit dem Geschlecht als Kategorisierungsinstrument geht eine Zuschreibung bestimmter Arbeits- und Lebensbereiche einher, welche letztlich in eine geschlechterhierarchische Arbeitsteilung mündet. „Gleichzeitig lässt sich damit die Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit nachzeichnen, was die Ursachen und Bedingungen für die Unterrepräsentanz von Frauen in hochqualifizierten Positionen ergründen hilft“ (Seeg 2000, S. 16). Auch Bönisch und Funk gehen davon aus, dass die heutige Arbeitsgesellschaft nach dem Prinzip der traditionellen, geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung aufgebaut ist. Gemeint ist damit, dass die reproduktiven Rollen, zu denen Hausarbeit, Beziehungsarbeit, aber auch Erziehung und Fürsorge gezählt werden, traditionell Frauen zugeordnet werden. Diese Rollen werden in der Arbeitswelt niedriger bewertet, als die technischen, wirtschaftlichen oder administrativen Tätigkeiten, welche Männern zugeschrieben werden. Auch wenn Frauen heute, zumindest theoretisch betrachtet, einen ungehinderten Zugang zu allen Bereichen des Berufslebens haben, ist

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

davon auszugehen, dass das erwähnte Werteprinzip bis heute existiert und den Arbeitsmarkt beeinflusst (vgl. Böhnisch/Funk 2002, S.24-25).

Die geschlechterspezifische Arbeitsteilung ist kein Phänomen, welches erst seit einigen Jahren existiert und erforscht wird. Die Entstehungsgeschichte findet ihren Anfang Ende des 18. Jahrhunderts, „[...] im Feudalismus [, als] die Arbeits- und Lebensform des ‚ganzen Hauses‘ charakteristisch [war]“ (Seeg 2000, S. 17). Diese Art der Arbeits- und Lebensform bedeutete, dass beide Lebenspartner gleichermaßen zur Existenzsicherung beitragen. Wohn- und Arbeitsbereich wurden in dieser Zeit noch nicht getrennt betrachtet. Mit dem Aufkommen der Industrialisierung in Deutschland setzte ein tief greifender Strukturwandel ein. Der Lebensentwurf „ganzes Haus“ (Seeg 2000, S. 17) wurde abgelöst durch das bürgerliche Familienmodell, in welchem der Frau die Haus- und Reproduktionsarbeit zugeschrieben wurde, während der Mann durch entlohnte Erwerbsarbeit den finanziellen Unterhalt sichern sollte. Hier kam es erstmals zu einer ganz offensichtlichen Trennung der Lebensbereiche³, einer Spaltung der Aufgaben- und Kompetenz-zuschreibungen. „Der Differenzierungsprozeß verlief je nach sozialer Schicht und Berufstätigkeit zeitlich und inhaltlich unterschiedlich [...]“ (Riemann 1985, S. 8). Das bürgerliche Familienmodell wurde zum normativen Leitbild, zum Ideal einer ganzen Gesellschaft erhoben, wobei nur eine Minderheit sich das Ausleben dieses Modells tatsächlich leisten konnte. „Zum einen war sie an Heirat gebunden, zum anderen fand sie schichtspezifische Begrenzungen durch das oft zu geringe Arbeitseinkommen des Mannes“ (Seeg 2000, S. 18-19). Viele Frauen mussten also notwendigerweise über die ihnen zugedachten Arbeitsbereiche, wie Haus und Familie, hinaus erwerbstätig sein. „Die Orientierung auf den Reproduktionsbereich und das Mitverdienen [...] bedeutete für die Frau eine Doppelbelastung und eine Doppellorientierung“ (Seeg 2000, S. 19). Frauen leisteten folglich doppelte Arbeit. Da jedoch Haus- und Reproduktionsarbeit privatisiert waren, während die bezahlte Erwerbstätigkeit der Männer in der Öffentlichkeit stattfand, blieben die weiblich tradierten Arbeiten für die Öffentlichkeit weiterhin „unsichtbar“. Haus- und Reproduktionsarbeit konnten somit auch nicht gewertet, beziehungsweise vergütet werden. Dem Grunde nach wurden diese Tätigkeiten nicht per se als Arbeit angesehen, sondern einer angeborenen, weibliche Neigungen zugeschrieben, welche einer Frau von Natur aus innewohne. Die Arbeit der Frauen im Verborgenen wurde als „Arbeit aus Liebe“ verstanden, nicht als

³ Wobei Seeg sich in ihrem Buch auf Wolf- Graaf bezieht, der den Standpunkt vertritt, dass der eigentliche Ursprung der geschlechtlichen Arbeitsteilung nicht in der Entwicklung der Industriegesellschaft zu verorten ist. Der frühe Kapitalismus habe seiner Meinung nach an schon bestehende Strukturen angeknüpft, „[...] die schon immer die Tendenz der Zuweisung von unmittelbar lebenserhaltenden und versorgenden Arbeiten an die Frau hatte“ (Seeg 2000, S. 17).

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

Lohnarbeit, was sich unter anderem in der Nichtbezahlung dieser Tätigkeiten niederschlug (vgl. Seeg 2000, S. 18-21). „Dadurch verengte sich der Begriff der Arbeit zur bezahlten Erwerbstätigkeit, was zur Folge hatte, dass die Leistungen im Bereich der Familienökonomie dem öffentlichen Bewusstsein entschwanden“ (Seeg 2000, S. 20). Haus- und Erwerbsarbeit wurden als zwei unterschiedliche Produktionsweisen verstanden, wovon jedoch nur die öffentlich sichtbare und entsprechend als anerkannte Erwerbsarbeit finanziell entlohnt wurde (was sich im Übrigen bis heute kaum geändert hat). „Die Verrichtung der Haus- und Reproduktionsarbeit im Privatbereich [...] blieben unbezahlt und wurden den Frauen überlassen“ (Seeg 2000, S. 18). Beide Arbeitsbereiche sollten im Grunde einander ergänzen, allerdings wurden sie zum Instrument gesellschaftlicher Unterdrückung der Frauen durch alle Schichten hindurch (vgl. Seeg 1993, S. 18-20) und begünstigen bis heute eine Kategorisierung in typische Frauen- und Männerberufe.

Auch neue Berufsbilder werden durch Analogiebildung oftmals zu Frauen- oder Männerberufen gemacht. „Dabei wird konsequent mit Geschlechterstereotypen gearbeitet, d. h. Merkmale, die als typisch weiblich gelten, wie z. B. Fürsorge, Empathie, Geduld, Geschicklichkeit etc.“ (Feldhoff 2006, S. 42). Diese Merkmale werden genutzt, um die Kategorisierung in Frauen- und Männerberufe zu legitimieren. Auch Feldhoff geht davon aus, dass unterstellte Differenzen zwischen den Geschlechtern als Legitimation instrumentalisiert werden, um die Zuweisung bestimmter statusniedriger Tätigkeiten zu rechtfertigen. „Die Arbeitsteilung in Berufe wie innerhalb von Berufen ist letztlich nicht geschlechterspezifisch an sich, sondern ein konstruierter Prozess der Ab- und Ausgrenzung zur Aufrechterhaltung von Hierarchie“ (Feldhoff 2006, S. 43).

Seit geraumer Zeit ist jedoch ein Wandel im Hinblick auf Geschlechtertypik von Berufen zu verzeichnen. Als zähes, überdauerndes gesellschaftliches Konstrukt impliziert die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung die Chance wieder dekonstruiert zu werden. Sich den vorherrschenden Mechanismen bewusst zu werden, bedeutet einen Perspektivwechsel vorzunehmen und schließlich selbst aktiv zu werden. Letzten Endes werden „Erwerbsneigung, Berufswahl und berufliche Entscheidungen [...] von einem komplexen Zusammenspiel von subjektiven Einstellungen, gesellschaftlichen Entwicklungen, sowie wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen beeinflusst“ (Feldhoff 2006, S. 40). Zu postulieren, die Chancenungleichheit auf dem Arbeitsmarkt sei ausschließlich Ursache des beschriebenen Konzeptes, bedeutet auch das eigene Weltbild nicht genügend zu reflektieren und gegebenenfalls zu rekonstruieren.

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

3.2.4 Soziale Arbeit als spezielle Karrieremöglichkeit für Frauen

Im Folgenden wird auf den Gedanken eingegangen, ob Soziale Arbeit trotz oder gerade wegen der vorherrschenden Frauendominanz als eine spezielle Karrierechance für Frauen bezeichnet werden kann. Die zuvor herausgearbeiteten Ergebnisse haben gezeigt, dass Soziale Arbeit einerseits lange Zeit nicht nur nicht als Beruf wahrgenommen wurde, sondern schlicht keiner war. Die Vorläufer der modernen Sozialarbeit entsprangen zumeist aus zumeist unterschiedlichen weltlichen Gründen. Dabei sollen altruistische Gründe und Freude am Helfen bei einzelnen Personen nicht ausgeschlossen werden, eine Hauptrolle haben diese Motive jedoch nicht gespielt. Die bürgerliche Frauenbewegung hat sich der Sozialen Arbeit bedient, um sich eine neue Rolle in einer bis dahin von Männern dominierten Gesellschaft zu schaffen. Sie haben den Grundstein für die Verberuflichung und Professionalisierung der Sozialen Arbeit gelegt, aber auch die Grundlage für die nachhaltige Codierung als *Frauenberuf*.

Empirisch betrachtet kann noch immer von einem deutlich geschlechterspezifisch geprägtem Berufsbild ausgegangen werden. Einer statistischen Erhebung aus dem Jahr 2004 zufolge betrug der Anteil der Frauen im sozialen Bereich rund 76,3% (vgl. Cloos/Züchner 2005, S.721). „Mit einem stetigen Frauenanteil an Absolventinnen und Beschäftigten in der Sozialen Arbeit zwischen 70% und 80% ist es gerechtfertigt, von einem *Frauenberuf* zu sprechen“ (Feldhoff 2006, S. 38). Zudem konnten einige Gründe für das Verbleiben von Frauen in der Sozialen Arbeit herausgearbeitet werden. So ist hier auf die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung hingewiesen worden, aber auch der geschlechterspezifischen Sozialisation, die sich bis in unsere Gegenwart beständig reproduzieren. Es scheint zudem, als ob die Männern und Frauen gesellschaftlich zugeordneten Rollen nur schwer revidierbar sind. Bisweilen beschleicht einen das Gefühl, als ob dieses Ziel auch für die nähere Zukunft nicht anvisiert wird, weder Männern noch von Frauen. Allerdings kann die bis heute nicht expliziert nachweisen werden, „[...] dass Berufe vorsätzlich und ausdrücklich zu statusniedrigeren Frauenberufen gemacht werden, um Frauen aus bestimmten Berufen auszuschließen. In den meisten Fällen ist die Differenzierung und damit gleichzeitige Hierarchisierung in Frauen- und Männerberufen nur aus Indizien abzuleiten“ (Feldhoff 2006, S. 42). Feldhoff weist mit dieser Aussage darauf hin, das geschlechterspezifische Benachteiligung oftmals gut getarnt ist und somit widerstandslos vergesellschaftet werden kann. „Ist ein Beruf erst einmal als Frauenberuf gesellschaftlich bestimmt, so erweist sich diese Codierung oft als resistent und stabil gegen

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

historische Fakten und aktuelle Realitäten. Dies zeigt sich auch bei der Sozialen Arbeit wo die Kontinuität in der Bewertung als typischer Frauenberuf nun seit über 100 Jahren andauert“ (Feldhoff 2006, S. 43). Dass sich die Soziale Arbeit jedoch weiterentwickelt hat, sich in ihren Berufsfeldern ausdifferenziert hat und mit der typisch weiblichen Fürsorgetätigkeit kaum noch etwas zu tun hat, ändert diesbezüglich wenig (vgl. ebd. S. 43).

Trotz dieser Etikettierung als *Frauenberuf* und der damit einhergehenden Minderbewertung zeigt die quantitative Präsenz von Frauen in der Sozialen Arbeit, dass dieses Berufsfeld attraktiv für diese ist, um beruflich Fuß zu fassen. Ob sie jedoch deswegen eine spezielle Karrieremöglichkeit für Frauen darstellt kann nur vermutet werden, da Untersuchungen darüber nicht existieren. Einige literarische Verweise rechtfertigen den- noch diese Annahme.

Cloos und Züchner zum Beispiel zeigen, dass gerade die Option der Teilzeitarbeit unter Sozialarbeiterinnen eine wichtige Rolle spielt. Der Anteil der Teilzeitarbeitnehmer liegt hier signifikant höher als auf dem Gesamtarbeitsmarkt. Bei einer Teilzeitschäftigung von zuletzt rund 33% beläuft sich der Frauenanteil auf konstant über 90%, und das seit den letzten 25 Jahren. „Diese strukturell ungleiche Verteilung bei der Teilzeitarbeit kann anders herum auch als Möglichkeit für Frauen gelesen werden, jenseits von der Familie einer Beschäftigung nachzugehen“ (Cloos/Züchner 2002, S. 725). Darüber hinaus liegt die Vermutung nahe, dass die Soziale Arbeit die Möglichkeit bietet, das individuelle Verständnis von Karriere auszuleben und in diesem Fall auch von Frauen genutzt wird. *Richtig* Karriere machen meint demnach nicht zwangsläufig einen hohen Posten zu besetzen und viel Einfluss zu haben. Karriere ist nicht immer verbunden mit dem Aufstieg in einem Unternehmen, Business-Kleidung und ständigem Termindruck. Karriere kann auch bedeuten in einem erfüllenden Job zu arbeiten, sich einen Traum zu verwirklichen und als Quereinsteiger neu anzufangen. Karriere kann aber auch bedeuteten einen Weg gefunden zu haben, in dem zum Beispiel Beruf und Familie optimal vereinbart werden können.

„[...] Die Entscheidung [liegt] nicht in der Wahl zwischen Beruf und Privatleben, sondern in der Wahl eines sozialen und beruflichen Umfeldes [...]“ (Feldhoff 2006, S. 40), dass die Vereinbarung beider Komponenten ermöglicht.

Da es sich für die meisten Frauen unter gegenwärtigen sozialpolitischen Gegebenheiten ohnehin schwierig gestaltet berufliche Karriere und Familie zu vereinbaren, stellt die Soziale Arbeit als frauendominierter Beruf eine ideale Möglichkeit dar, die eigenen Vorstellungen von Karriere zu entwickeln. Vielleicht werden im Gegenzug dazu

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

schlechtere Bezahlung und ein ambivalentes Image der Sozialen Arbeit in Kauf genommen.

3.2.5 Resümee

Deutlich ist geworden, dass sich auch für die Soziale Arbeit keine nennenswerten geschlechterspezifischen Unterschiede bezüglich des Karriereverständnisses oder der Aufstiegsorientierung finden lassen. Wobei es für Männer in der Sozialen Arbeit ohnehin kaum problematisch zu sein scheint, in leitende Positionen zu gelangen. Vielmehr ist deutlich geworden, dass die aufstiegswilligen Sozialarbeiterinnen vielfach mit diversen Karrierehindernissen konfrontiert werden. So erweisen sich die geschlechterspezifische Sozialisation von Frauen und Männern allgemein und geschlechterspezifische Arbeitsteilung in Bezug auf die Kindererziehung, sowie eine mangelnde Infrastruktur in der Kinderbetreuung, als gravierende Hindernisse. Ebenso hat sich gezeigt, dass die Zuschreibung als Frauenberuf negative Auswirkungen auf Karrierebestrebungen, aber vor allem auf die Bezahlung in der Sozialen Arbeit hat. Weiterhin konnte herausgearbeitet werden, dass die individuelle Bedeutung von berufliche Karriere zunehmend in den Vordergrund, gerade junger Arbeitnehmer, rückt und nicht immer einen Aufstieg in leitende Positionen impliziert. Karriere kann auch bedeuten, den eigenen Job als erfüllend zu erleben, sich im Team wohl zu fühlen, oder aber die *Perfektion* der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erreicht zu haben. Allerdings ist auch das individuelle Verständnis von Karriere ist nicht geschlechterspezifisch geprägt. Sowohl Frauen als auch Männer verzichten zu Weilen bewusst auf diese Art der beruflichen Karriere, vielfach in dem Wissen, dass der berufliche Aufstieg auch eine Kehrseite impliziert.

Insgesamt ist deutlich geworden, dass es nicht die Soziale Arbeit als Beruf an sich ist, die Karrierebestrebungen behindert, sondern dass es scheinbar die Frauen als Gruppe sind, die durch gesellschaftliche Hindernisse oftmals auf eine berufliche Karriere verzichten (müssen). Damit wird auch deutlich, dass es sich um ein gesamtgesellschaftlichen Problem handelt und die Soziale Arbeit in Kleinformat zeigt, was im Alltag häufig kaum mehr sichtbar ist: nämlich dass eine berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern noch immer nicht erreicht ist.

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

3.3 Männer - eine Minderheit in der Mehrheit

Mit der Öffnung der Sozialen Arbeit für Männer in 1920er Jahren hat sich auch das Geschlechterverhältnis erneut gewandelt. Dennoch findet sich in der gegenwärtigen Literatur nur wenig über die Männer in der Sozialen Arbeit, obwohl sie heute immerhin rund 20% der Studenten und Erwerbstätigen ausmachen. Erstaunlich ist, dass Männer trotz ihres relativ geringen Anteils in diesem Berufszweig, rund 95% der leitenden Positionen in sozialen Organisationen einnehmen. Das wirft Fragen auf, gerade vor dem Hintergrund, dass es kaum geschlechter-spezifische Unterschiede bezüglich des Karriereverständnisses von Frauen und Männern allgemein, aber auch in der Sozialen Arbeit gibt.

Auffällig ist zudem, dass der Anteil der Geschlechter mit dem formalen Bildungsniveau korreliert. „Je höher die Ausbildung, umso höher der Männeranteil und umgekehrt [...] Und somit ballen sich die Männer auch in den gehobenen Berufspositionen, während die Frauen mit den unteren Etagen vorlieb nehmen müssen. Sozialarbeit: ein weiblicher Beruf unter männlicher Leitung“ (Sachße 2003, S. 267). Auch Cloos und Züchner verweisen in ihrem Beitrag auf eine ungleiche Geschlechterverteilung. Eine empirische Untersuchung zur Verteilung der Berufspositionen in der Kinder- und Jugendarbeit hat gezeigt, dass Frauen eher Beratungstätigkeiten übernehmen, als Leitungsaufgaben. Auch konnte festgestellt werden, dass der Frauenanteil signifikant sinkt, je höher die fachliche Qualifikation, je größer die Entscheidungsbefugnisse und die Verantwortungsbereiche werden (vgl. Wendt 2002, S. 725-726).

Weshalb jedoch Männer mehrheitlich, in einem so stark von Frauen stark dominierten Berufsfeld, in leitenden Positionen zu finden sind, kann nur schwer beantwortet werden, zumal Untersuchungen zu Männern in Leitungspositionen Sozialer Unternehmen offenbar nicht existieren. Dennoch kann zunächst einmal davon ausgegangen, dass Männer einen sozialen Beruf wählen, weil sie Freude am Umgang mit Menschen haben und weil sie gerne helfen. Schünemann bestätigt diese Motive, allerdings weist sie auch darauf hin, dass Männer in erster Linie nach Prestige, beruflicher Anerkennung und Erfolg streben (vgl. Schünemann 2001, S.29). Sie bemühen sich darum, sich von den in der Öffentlichkeit geltenden Klischees von Sozialer Arbeit abzugrenzen. Sie versuchen Geschlechtszugehörigkeit und berufliches Handeln in Übereinstimmung zu bringen. „Bei Diskrepanz zwischen dem eigenen Geschlecht und dem des Berufs werden Anstrengungen unternommen, um nicht mit dem Geschlecht des Berufs verwechselt zu werden“ (Feldhoff 2006, S. 43). Sind Männer in einem Frauenberuf tätig, betonen sie die Differenz „und

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

machen in ihrer Tätigkeit ‚männliche‘ Attribute sichtbarer“ (Feldhoff 2006, S. 43). Es zeigen sich außerdem der latente Wunsch nach äußerlicher Anerkennung der eigenen Tätigkeit, sowie eine starke Abhängigkeit von Fremdbewertungen. Vermutlich sind Männer zudem weit weniger zaghaft, wenn es um das Besetzen von Leitungspositionen geht. Während Frauen oftmals zu lange abwägen, ob sie diese oder jene Stelle annehmen sollen, entscheiden sich Männer häufig schneller. Vor allem aber sind Männer selbstbewusster, was ihre persönlichen Qualifikationen und ihr Leistungsvermögen betrifft. Zudem werden Männer in der Regel nicht mit den strukturellen Hindernissen konfrontiert, die gerade weiblichen Arbeitnehmerinnen den Weg nach oben erschweren. Auch kann davon ausgegangen werden, dass die geschlechterspezifische Sozialisation von Männern, diese in vielerlei Hinsicht besser auf eine berufliche Karriere vorbereiten als Frauen.

3.4 Zusammenfassung

Die Ergebnisse aus dem dritten Kapitel haben gezeigt, dass im Hinblick auf die Karriereambitionen von Frauen und Männern keine nennenswerten geschlechterspezifischen Unterschiede vorhanden sind, weder für die Allgemeinheit noch für die Sozialen Arbeit. Wobei das Interesse an Karriere unter Sozialarbeitern offenbar weniger stark ausgeprägt zu sein scheint. Weiterhin ist deutlich geworden, dass sowohl Frauen als auch Männer *Karriere* individuell deuten und bewerten. Nicht alle sehen Karriere in ihrer Lebensplanung vor. Sie entscheiden sich bewusst dafür mehr Zeit in den privaten Bereich zu investieren. Für diejenigen Frauen jedoch die sich für den beruflichen Aufstieg entscheiden ist es schwieriger in leitende Positionen zu gelangen als für ihre männlichen Kollegen. Darüber hinaus scheint die Soziale Arbeit für viele Frauen ein Berufsfeld zu sein, in dem sie weder auf Karriere noch auf Familie verzichten müssen. Insgesamt können die aufgeführten Gründe zwar erklären weshalb Karriereambitionen in der Sozialen Arbeit bisher kaum eine Rolle gespielt haben. Sie lassen jedoch keinen logischen Rückschluss darauf zu, weshalb *Karriere in der Sozialen Arbeit* nicht möglich sein soll, oder gar im Widerspruch zueinander steht.

Dem Anliegen der vorliegenden Arbeit, das Thema *Karriere in der Sozialen Arbeit* nicht ausschließlich aus der Geschlechterperspektive zu betrachten, konnte gerade im Hinblick auf das vorangegangene Kapitel, kaum mehr gerecht werden. Von der Gesamtheit aller Angehörigen der Berufsgruppe, welche gleichermaßen von der Karriereproblematik

3. Frauen und Männer-ein unterschiedliches Verständnis von Karriere

betroffen sind, kann nicht mehr ohne Weiteres ausgegangen werden, da von männlichen Sozialarbeitern und *Karriereschwierigkeiten* kaum die Rede ist. Es handelt sich offenbar, um eine geschlechterspezifische Problemstellung, die hauptsächlich Frauen betrifft. Es ist ergo nicht die Profession selbst die ein Karrierehindernis darstellt. Es das Image des Berufsbildes als *Frauenberuf* und die Positionierung in der Gesellschaft, die einen beruflichen Aufstieg in der Sozialen Arbeit offensichtlich erschweren und manchmal gar verhindern. Auch wenn die Soziale Arbeit in vielerlei Hinsicht bis heute nachweisbar weiblich dominiert ist, würde doch die Behauptung, die Soziale Arbeit sei noch immer ein *typisch weibliches Tätigkeitsfeld* bedeuten auf den Legitimations-Zug der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung aufzuspringen, und weiterhin in altbewährten Rollenzuweisungen zu verharren.

4. Karrieremöglichkeiten in der Sozialen Arbeit

Im vorherigen Kapitel konnte gezeigt werden, dass verschiedene Forschungsarbeiten im Hinblick auf das Karriereverständnis von Frauen und Männern keine nennenswerten geschlechterspezifischen Unterschiede herausarbeiten konnten. Dennoch gibt es Gründe für den Karriereverzicht vieler, gerade weiblicher, Sozialarbeiter. Insgesamt konnten jedoch keine Hinweise dafür gefunden werden, dass eine *Karriere in der Sozialen Arbeit* nicht möglich sein sollte. Es konnte jedoch gezeigt werden, dass der berufliche Aufstieg in der Sozialen Arbeit bisher von nicht all zu großer Relevanz war.

Deshalb verwundert es auch nicht, dass sich viel Literatur über Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs in anderen Berufsgruppen findet, aber nur wenig über Aufstiegsmöglichkeiten in der Sozialen Arbeit. Vereinzelt beschäftigen sich Autoren spezifisch mit Sozialarbeiterinnen und Karriere, sowie deren berufliche Chancengleichheit in der Sozialen Arbeit. Die Begrenztheit der Literatur überrascht nicht, da ein Großteil der Positionen in der Sozialen Arbeit von Frauen besetzt werden. Dessen ungeachtet sollen im Verlauf dieses Kapitels Wege und Möglichkeiten aufgezeigt werden, das berufliche Vorankommen zu gestalten und den „[...] Weg nach oben stringent anzusteuern [...]“ (Seeg 2000, S. 81). Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird dabei nicht erhoben, genauso wenig werden Patentrezepte präsentiert, die einen beruflichen Aufstieg garantieren.

4.1 Wege des beruflichen Aufstiegs

Weshalb macht es Sinn über die Frage nach dem geeigneten Arbeitsplatz, sowie über die Entwicklung der beruflichen Laufbahn nachzudenken? Diese Frage erscheint von Bedeutung zu sein, wenn davon ausgegangen wird, dass Berufstätigkeit nicht nur Gelderwerb ist, sondern einen wichtigen Bestandteil im Leben vieler Menschen darstellt. In unserer Gesellschaft macht die Berufstätigkeit fast die Hälfte unserer Lebenszeit aus. Sie fördert und fordert unsere Identitätsentwicklung, sie trägt zur Selbstverwirklichung bei, gibt unserem Leben einen Sinn und stellt für eine Vielzahl von Menschen ein lebenslange feste Konstante dar.

4.1.1 Ein Überblick

Die Basis für eine Karriere und um für den Aufstieg „nach oben“ gut gewappnet zu sein, liegt vor allem in den individuellen Fähigkeiten einer Person begründet. Diese drücken sich im sogenannten Selbstkonzept eines jeden Menschen aus. Das Selbstkonzept meint dabei das Bild, das eine Person von sich und seinen Leistungen hat: „Was kann ich?“, „Was traue ich mir zu?“. Es bildet die Grundlage für Eigenschaften und Verhaltensweisen und kann als wichtiger Einflussfaktor für den beruflichen Aufstieg betrachtet werden. Als wesentliche Eigenschaften gelten ein positives Selbstbild, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Selbstbewusstsein, Erfolgsstreben, Stressresistenz, sowie Durchsetzungs- vermögen (vgl. Seeg 2000, S. 75).

Ein Instrument um den beruflichen Aufstieg zu initiieren ist die Karriereplanung. Nach Sonja Bischoff bedeutet Karriereplanung „[...] Ziele fixieren und Handlungsmöglichkeiten für sich darstellen, um dann, wenn die Umstände eintreten, die eine Entscheidung erfordern, diese vor dem jeweiligen Hintergrund, unter den jeweiligen Umständen bewusst zu treffen“ (Bischoff 1990, S. 64). Die geschlechterspezifische Betrachtung ergibt, dass Männer in der Regel ihre beruflichen Karrieren systematisch und strategisch planen, mit dem Ziel eines konsequenten Aufstiegs. Während Frauen weniger initiativ in dieser Hinsicht sind und ihre Aufstiegsmöglichkeiten mehr von äußeren Faktoren abhängig machen, wie z.B. durch Förderung an der Hochschule, oder durch Mentoring-Programme⁴. Schünemann bestätigt diese Hypothese durch die Ergebnisse ihres Forschungsprojektes. Die von ihr befragten Sozialarbeiterinnen in Führungspositionen geben durchweg an, dass keine von ihnen den beruflichen Aufstieg zu Beginn ihrer Berufstätigkeit geplant hat. Sie alle haben ihrer Meinung nach, erst im Laufe ihrer Berufspraxis bewiesen, dass sie die richtigen Voraussetzungen mitbringen, um eine Führungsposition zu bekleiden. Ebenfalls waren sich alle Frauen darüber einig, dass sie höher dotierte Stellen erst angenommen haben, nachdem diese ihnen entweder direkt angeboten wurden, sie aufgefordert wurden sich auf solche zu bewerben oder aber sich ihnen einfach die Chance bot (vgl. Schünemann 2001, S. 89). „Nur in den Fällen, in denen Frauen sich schon frühzeitig ein Berufsziel in den Kopf gesetzt hatten, kommt eine Planung oder Strategie zwar klar zum Ausdruck. Jedoch stellen sie ihren Weg dorthin selten so dar“ (Seeg 2000, S. 81). Männer führen da-

⁴ „Mentoring ist ein Instrument der Personalentwicklung, bei dem eine Nachwuchskraft (Mentee) Unterstützung und Rat durch einen Mentor/ eine Mentorin erhält. In Unternehmen sind Mentoring- Programme zumeist auf die Entwicklung junger Führungskräfte sowie auf die Weitergabe von Wissen der älteren Generation an die jüngere ausgerichtet. Dabei ist das Mentoring- Konzept zunächst geschlechtsneutral“ (BMFSFJ 2008- 3. Bilanz Chancengleichheit, S. 35).

gegen ihren beruflichen Erfolg eher auf ihre Fähigkeiten und Leistungen zurück. Das bedeutet natürlich weder, dass alle Frauen darauf warten entdeckt und gefördert zu werden, noch dass alle Männer ausschließlich zielstrebig ihre berufliche Karriere planen (vgl. Bischoff 1990, S. 64). Ganz allgemein gilt jedoch, dass die Planung der Karriere eine wesentliche Voraussetzung für einen erfolgreichen beruflichen Aufstieg darstellt und dass Männer sich dieses Instrumentes häufiger bedienen als Frauen.

Es erscheint zudem sinnvoll sich über berufliche Chancen und Möglichkeiten professionell beraten zu lassen, oder aber selbstständig herauszufinden welche Wege offen stehen, welche Fähigkeiten und Qualifikationen jeweils vorhanden sind und welche Ziele tatsächlich erreichbar sind. Dies kann zum Beispiel über Angebote zur Karriereplanung an Hochschulen, über Mentoren und natürlich über entsprechende Literatur erfolgen (vgl. Seeg 2000, S. 82-83). „Auf diese Weise können Berufs- und Lebensgestaltungswünsche entdeckt, die eigenen Potentiale sichtbar gemacht, Ziele gesteckt und diese mit den möglichen Anforderungen einer Führungsposition in einem bestimmten Berufsbereich verglichen werden“ (Seeg 2000, S. 83).

Ein weiterer Aspekt der Karriereplanung stellt die Förderung und Unterstützung durch Statushöhere dar. „Eine Reihe der befragten Frauen und Männer geben an, daß ihr beruflicher Erfolg stark damit zusammenhängt, wie ihre Beziehungen zu MitarbeiterInnen und KollegInnen gestaltet waren und welche Informationen sie durch diese erhielten“ (Seeg 2000, S. 93). Dieser Faktor wird von beiden Geschlechtern als relevant eingeschätzt. Im alltäglichen Sprachgebrauch als „Vitamin B“ bekannt, meint es die Förderung und Unterstützung durch Personen, die sich bereits in einer gehobenen Position im Unternehmen befinden, sich für eine außenstehende Person einsetzen und Empfehlungen aussprechen können. „Der Bekanntheitsgrad einer Person im Unternehmen ist davon abhängig, ob sie dem Beziehungsnetz des Unternehmens angehört und welche Stellung sie in diesem einnimmt“ (Seeg 2000, S. 93). Aber gerade für Frauen scheint es oftmals problematisch, die Empfehlung für eine Stelle durch Statushöhere als Kompliment zu werten und nicht als Abwertung. Das Überzeugen durch die eigenen Fähigkeiten und die eigene Kompetenz tritt deshalb nicht in den Hintergrund. Sie bilden das Fundament für einen beruflichen Aufstieg. Gute berufliche Kontakte, wie ein umfangreiches Beziehungsnetzwerk und ein gutes informationelles Netzwerk können sich demnach als nützlich für die berufliche Karriere erweisen (vgl. Hermes- Kissling 1996, S. 116- 117).

Die Universitäts- bzw. Hochschullaufbahn stellt eine weitere Möglichkeit dar *Karriere zu machen*. Die Förderung durch Professoren kann den Grundstein für eine Hoch-

schullaufbahn legen. Dies kann zum Beispiel über den Einstieg als studentische Hilfskraft erfolgen, durch das Angebot einer Promotionsstelle oder einer Assistentenstelle, verbunden mit einer Finanzierung über Stipendien. Die Förderung durch einen Mentor an der Hochschule stellt zumindest in der Hochschullandschaft das gängigste und auch dominanteste Aufstiegsmuster dar.

Insgesamt zeigt sich, dass „neben einer gezielten Karriereplanung [...] vor allem die ‚Förderung und Unterstützung durch ‚Vorgesetzte‘, sowie ‚Glück und Zufall‘ [...] für eine Karrierelaufbahn [...] notwendig [sind]“ (Seeg 2000, S. 92). Im nachfolgenden Abschnitt wird exemplarisch der Gedanke der Karriereplanung erneut aufgenommen, in der Absicht die Schritte einer Planung aufzuzeigen. Es wird verdeutlicht, dass der berufliche Aufstieg nicht erst mit dem Ende einer Ausbildung oder eines Studiums beginnt.

4.1.2 Exkurs: Schritte einer Karriereplanung

Um einen Karriereweg zu gehen, muss eine tragfähige Basis geschaffen werden die strukturiert und orientiert. Der bestmöglichen Ausbildung kommt dabei eine grundlegende Bedeutung zu. Gemeint ist damit zum Beispiel ein Studium, gegebenenfalls eine Ausbildung vor dem Studium, das Sammeln von Auslandserfahrungen möglichst schon während des Studiums, eine sinnvolle Spezialisierung im Studium oder die Aneignung zusätzlicher Qualifikationen. Ebenfalls als karrierefördernd kann sich das Erlernen von Fremdsprachen oder die Aneignung von aktuellen EDV-Kenntnissen erweisen. Die inhaltlichen Schwerpunkte des Studiums sollten jedoch nicht allein aus reinen Nützlichkeits-erwägungen heraus getroffen werden, sondern auch nach der eigenen Interessenlage, da die berufliche Motivation auch mit der Freude an der Tätigkeit korreliert. Eine stringente Karriereplanung erfolgt ebenso über das Beobachten des Arbeitsmarktes (vgl. Bischoff 1990, S.223). „Die Vorbereitung einer Karriere muß neben den Arbeitsmarktchancen, die man mit einer bestimmten Ausbildung vielleicht in Zukunft haben wird, vorrangig auch die Neigungen berücksichtigen und am wichtigsten: die ganz persönliche Zielvorstellung von dem, was man im Berufs- und Privatleben erreichen möchte“ (Bischoff 1990, S. 223). Karriereplanung meint nicht das gesamte Leben vorab zu organisieren und Entscheidungen für eine ungewisse Zukunft zu treffen. Eine Karriere zu planen meint jedoch sich heute über Handlungsmöglichkeiten, Spielräume und Alternativen zu informieren und sich ständig auf dem Laufenden zu halten, um eine Entscheidung treffen zu können, wenn es die Umstände und die Zeit erfordern. Nach Bischoff gibt es vier Schritte, nach denen eine

Planung erfolgen könnte (vgl. Seeg 2000, S. 84). Diese Schritte werden hier kurz dargestellt.

Im ersten Schritt einer Karriereplanung stellt sich die Frage nachdem, was beruflich angestrebt wird. Es ist wichtig sich darüber im Klaren zu sein, welchen Stellenwert die berufliche Laufbahn im Leben einnehmen soll und welcher Art die berufliche Zielsetzung sein soll. Letzteres muss nach Bischoff weiter präzisiert werden, durch an sich selbst gerichtete Fragen, wie zum Beispiel: „Was bedeutet der Umgang mit Macht für mich?“, „Wie ausgeprägt ist die soziale Orientierung und wie stark das Streben nach selbst geschaffenen Wohlstand?“ (vgl. Bischoff 1990, S. 225).

Im zweiten Schritt stellt sich die Frage nach dem eigenen Können. Es gilt eine „Bestandsaufnahme“ der persönlichen und fachlichen Fähigkeiten und Qualitäten, sowie der überfachlichen Qualifikationen vorzunehmen. Dieser Schritt ist wichtig, um herauszuarbeiten, welche Ressourcen möglicherweise fehlen, welche es sich gilt anzueignen sowie, einen realistischen Blick für die zukünftigen beruflichen Möglichkeiten zu bekommen (vgl. Seeg 2000, S. 84). Nachdem die Ebenen der persönlichen Zielsetzungen und der erforderlichen Fähigkeiten beleuchtet worden sind, geht es anschließend um die Fertigkeiten, die eventuell gebraucht werden und um denkbare Einsatzbereiche. Ferner sollte sich der Bewerber die Frage stellen, weshalb eine soziale Organisation, ein öffentlicher oder freier Träger gerade ihn einstellen sollte. Gemeint ist damit, sich seines eigenen „Marktwertes“ bewusst zu werden und diesen gegebenenfalls auch „verkaufen“ zu können. Claudia Munz spricht hier vom sogenannten Selbstmarketing, welches sie als Teil der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz⁵ sieht. Das Ziel ist hierbei nicht „[...] ‚sich optimal zu verkaufen‘, ohne eigene Werte, biografische Aspekte und Sinn-orientierung zu berücksichtigen. Es handelt sich vielmehr darum, sich nicht darauf zu beschränken, ‚sich erfolgreich zu bewerben‘“ (Munz 2005, S. 47). Selbstmarketing setzt nicht erst mit drohendem Jobverlust oder Jobsuche ein. Es ist als grundsätzliche Einstellung zu betrachten, deren Kernelement das eigene aktive Handeln darstellt (vgl. Munz 2005, S. 47).

Im letzten Schritt geht es darum in Auseinandersetzung mit der Arbeitsmarktsituation, Handlungsprogramme und mögliche Handlungsalternativen zu entwerfen, um das Ziel des beruflichen Aufstiegs zu erreichen. Es gilt die richtige Strategie und Taktik für den Ein-

⁵ Nach Munz beinhaltet die „biographische Gestaltungskompetenz“ (Munz 2005, S. 12) einen biographischen Blick, der zur Bewältigung der modernen Anforderungen in Arbeit und Beruf unerlässlich ist. Er beinhaltet die Selbstlernkompetenz, das Bewusstsein über das eigene Kompetenzprofil, die biografische Orientierung, also das Berufsleben als Wandlungsprozess zu verstehen, sowie das Selbstmarketing. Diese Kompetenz ist nicht gleichermaßen bei allen Menschen vorhanden, sondern muss erlernt werden. Anders formuliert kann die „biographische Gestaltungskompetenz“ (ebd.) auch als eine Art der Karriere- bzw. Berufsplanung verstanden werden (vgl. Munz 2005, S. 12).

4. Karrieremöglichkeiten in der Sozialen Arbeit

und Aufstieg zu finden. Die Auswahl des Arbeitsplatzes sollte unter karrierefördernden Gesichtspunkten erfolgen. Es sollten Einstiegspositionen gewählt werden, die gleichermaßen horizontale und vertikale Veränderungsmöglichkeiten beinhalten (vgl. Bischoff 1990, S. 232-233). „Am Ende einer solchen immer wieder zu revidierenden Karriereplanung steht [...] nicht eine Entscheidung über das, was vielleicht in fünf Jahren erst zur Entscheidung ansteht, sondern steht ein Überblick über individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, womit die Anpassung an unvorhergesehene Entwicklungen ebenso erleichtert wird wie ad-hoc Entscheidungen verbessert werden“ (Bischoff 1990, S. 233-234). Im folgenden Abschnitt soll nun gezeigt werden, inwiefern die aufgeführten Karrieremöglichkeiten im Bereich der Sozialen Arbeit umgesetzt werden.

4.2 Karriere in der Sozialen Arbeit

Die Soziale Arbeit als Dienstleistungsberuf verbraucht eine erhebliche Menge an seelischer Energie und für viele Sozialarbeiter endet die Arbeit nicht mit Dienstschluss, sondern läuft in Gedanken weiter. Die Berufe im sozialen Bereich strahlen enorm auf das Privatleben aus. Ob wir in unserem Privatleben ausgeglichen oder gereizt sind, hängt im Wesentlichen davon ab, welchen Stellenwert der Beruf im Leben hat und wie gut die Abgrenzung zwischen Beruf und Privatleben gelingt. Diese Aspekte machen gerade in der Sozialen Arbeit ein genaueres Nachdenken über den zukünftigen Berufsweg notwendig. „Wer erst gar keine Vorstellung von dem entwickelt, wohin ihn seine Suche führen soll, läuft Gefahr, sich ohne zwingenden Grund für das zweitbeste Arbeitsangebot zu entscheiden“ (Bieker 2008, S. 11).

4.2.1 Die Bedeutung von Karrieremöglichkeiten für Sozialarbeiter

Im Wesentlichen spricht nichts dagegen, dass die zuvor aufgeführten Wege und Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs auch Anwendung auf die Soziale Arbeit finden können. Die berufliche Laufbahn zu planen, ihr eine Richtung zu geben und sich Gedanken darüber zu machen, welche Schwerpunkte im Studium gelegt werden sollen oder welche Praktika möglicherweise wichtige Kontakte für den späteren Berufseinstieg liefern können, stellen ein gutes Fundament für eine berufliche Orientierung dar. Doch welches Bild zeigt sich in der Praxis?

4. Karrieremöglichkeiten in der Sozialen Arbeit

Das Studium der Sozialen Arbeit gilt allgemein hin als „weicher“ Studiengang mit geringem Leistungsanspruch bei hervorragendem Notendurchschnitt, wodurch spätere Arbeitgeber nicht nur die Noten, sondern die gesamte Ausbildung als gering bewerten könnten. Eine Studie von Fricke und Grauer beschreibt ein Bild der Studierenden der Sozialen Arbeit, in dem sie als übermäßig altruistisch, selbstkritisch, wenig leistungsorientiert und nur mäßig lebenszufrieden beschrieben werden. „Die schon zu Beginn des Studiums bestehende Neigung, Leistungsanforderungen und Konkurrenz-situationen zu meiden [...]“ (Küster 2005, S. 837) führt demnach zu einer Leistungs-entwöhnung. Zudem lässt sich oftmals die Frage stellen, welchen Stellenwert die Forschung im Studium der Sozialen Arbeit einnimmt. Nur etwa ein Drittel der Hochschulen deutschland-weit nutzen die Einführungsphasen des Studiums um Veranstaltungen in den Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens anzubieten. „Die weitgehende Abstinenz der Studieren-den von theoretischen und forschungsbezogenen Inhalten spiegelt sich auch in der Studien(ort)wahl und der Studienmotivation wider. Über 80% der Studierenden erwarten vom Studium ein „angenehmes Klima“ in den Veranstaltungen und später in einem viel-fältigen Beruf tätig sein zu können. [...] Lediglich die Hälfte der AbsolventInnen misst dem Studium in der Rückschau einen hohen Bildungswert zu“ (Küster 2002, S. 838). Die Studienortwahl und auch der Ruf der Hochschule spielen bei den meisten befragten Studenten keine entscheidende Rolle. Viel wichtiger hingegen ist die so genannte „bio-grafische Nähe“ (Küster 2002, S. 838), also die Nähe zum Wohnort, sowie den an-gestammten Freundeskreis nicht verlassen zu müssen. Auch Karriere- und Einkommens-optionen spielen kaum eine Rolle bei den Befragten. Küster kritisiert weiterhin, dass sich zwar gegenwärtig die Qualifizierung der Sozialen Arbeit auf Hochschulebene fest etabliert hat, „[...] andererseits das Studium in einigen zentralen Belangen ohne erkennbaren Ein-fluss auf die Studierenden [bleibe]“ (Küster 2002, S. 839). Das Studium trage weder zur Klärung, noch zur Reflexion der Berufswahl bei. Er bescheinigt dem Studium eine ledig-lich zertifizierende Bedeutung, „die darüber hinaus gehende Habitualisierung eines fach-lich-reflexiven beruflichen Habitus bleibt jedoch aus“ (Küster 2002, S. 839).

Insgesamt zeigt sich ein Bild in dem Karriere- und Einkommensoptionen eine weniger große Rolle bei der sozialen Berufswahl beziehungsweise Studienwahl erkennen lassen. Ein angenehmes, familiäres Studenumfeld, der geringere Leistungsdruck, daraus resultierende Zufriedenheit und der Wunsch nach einer Tätigkeit in einem vielfältigen Berufsfeld, sind eher ausschlaggebende Motivationsfaktoren im Hinblick auf die Berufs-wahl. Auch die Studienortwahl und der Ruf einer Hochschule sind nur für wenige

Studierende von tatsächlicher Bedeutung. Offenbar ist das Erstreben einer beruflichen Karriere im Sinne des beruflichen Aufstiegs für viele angehende Sozialarbeiter kaum von Belang, wenn auch die Ergebnisse sicher nicht für alle Studierenden der Sozialen Arbeit gleichermaßen gelten. Es darf vermutet werden, dass die individuelle Bedeutung von Karriere unter Sozialarbeitern möglicherweise eine bedeutendere Rolle spielen als in anderen Berufsfelder. Darüber hinaus Ergebnisse werfen die Frage auf, weshalb trotz eines geschlechter- unabhängigen verminderten Karriereinteresses von Sozialarbeitern, fast ausschließlich Männer die leitenden Positionen in sozialen Organisationen besetzen? Einer Beantwortung der Fragestellung kann an dieser Stelle nicht weiter nachgegangen werden, es zeigt jedoch, dass hier ein gewisser Forschungsbedarf besteht. Zudem kann nicht mit aller Gewissheit davon ausgegangen werden, dass die Ursachen für das heutige verminderte Interesse an beruflicher Karriere in der Geschichte der Sozialen Arbeit oder in der Codierung als *typischer Frauenberuf* begründet liegen. Daneben weisen die gewonnenen Resultate deutlich darauf hin, dass Karrieremöglichkeiten in der Sozialen Arbeit weder fehlen, noch dass sie Sozialarbeiterin vorenthalten werden. Sie werden nur einfach nicht effektiv genutzt. Das Interesse an Karriere und Karriereplanung ist unter angehenden und bereits berufstätigen Sozialarbeitern offenbar weniger ausgeprägt als in anderen Berufsgruppen, nimmt auf der Liste der Lebensprioritäten von Sozialarbeitern keine wesentliche Position ein.

Wer keine Karriere machen möchte, muss sie auch nicht planen.

4.2.2 Professionelles Arbeiten als Voraussetzung für Karriere

Im ersten Kapitel ist bereits teilweise geklärt worden, was *professionelles Handeln* bedeutet und auch welche Qualifikationen eine Voraussetzung dafür darstellen. Darüber hinaus wurde verdeutlicht, dass es nicht der Anerkennung als Profession bedarf, um professionell zu arbeiten. Inwiefern jedoch kann professionelles Handeln als Karrierevoraussetzung betrachtet werden?

Professionell zu arbeiten bedeutet einerseits eine Tätigkeit als Beruf auszuüben, andererseits meint es eine Tätigkeit fachmännisch auszuführen, beziehungsweise eine bestimmte Tätigkeit von einem Fachfrau ausführen zu lassen. Als *professionell* bezeichnet zu werden ist eine gesellschaftliche Rollenzuschreibung, welche mit bestimmten Charaktereigenschaften, aber auch mit formalen Qualifikationen verknüpft sein kann. Eine professionell ausgeführte Tätigkeit erfordert eine zertifizierte Ausbildung, die sich grundlegend von der eines Laien unterscheidet. Ein spezielles Fachwissen, aber auch die Gren-

zen der eigenen Fähigkeiten zu kennen, gehören dazu. Im Hinblick auf die Soziale Arbeit bedeutet dies, dass das spezielle „Handwerkszeug“ für die vielen verschiedenen Arbeitsfelder durch ein breit gefächertes Studium vermittelt werden soll. Das Studium soll eine generalisierte Ausbildung ermöglichen, welche theoretische Grundlagen, Handlungsmethoden und -konzepte, rechtliche und sozialpolitische Grundlagen vermittelt, aber auch praktische Erfahrungen beinhaltet. Auf der anderen Seite soll es Möglichkeiten zur fachlichen Vertiefung in spezielle Schwerpunkte bieten. Die Vielfältigkeit der Arbeitsfelder hat jedoch nicht nur Auswirkungen auf die Ausbildung, sondern auch auf die Arbeit an sich. Diese Fülle an Möglichkeiten bedeutet auch die Chance sich immer wieder neu zu spezialisieren und die Arbeitsfelder zu wechseln, ohne den Beruf aufzugeben (vgl. Amthor 2003, S 93). Theoretisches Wissen stellt somit eine notwendige Grundlage professionellen Handelns dar, genügt jedoch nicht. Der *Professionelle* ist andererseits auf Informationen seitens der Klientel angewiesen, um sein Wissen auf die geschilderte Lebenssituation des Klienten beziehen zu können. Erst in dieser Wechselseitigkeit von Problemlagen der Klientel und wissenschaftlichen Theorien ist eine sozialpädagogische Diagnose möglich (vgl. Kreft/ Mielenz 2005, S. 661). *Professionelles Handeln* bedeutet auch gemeinsam mit dem Klienten Handlungsalternativen zu entwickeln und alternative Deutungen von Problem- und Lebenslagen anzubieten. Die endgültige Entscheidung jedoch ist dem Klienten selbst zu überlassen. Während ein Klient in seiner Problemlage oftmals gefangen sein kann und der Blick für das Wesentliche einschränkt ist, kann der Professionelle durch seine Nicht-Betroffenheit neue Handlungsstrategien und alternative Interpretationsmuster für die jeweilige individuelle Konfliktsituation finden und anbieten.

Professionelles Handeln erfolgt darüber hinaus auf der Grundlage von Begründungen, die auf wissenschaftliche Theorien zurückzuführen sind, aber niemals bedingungslos an diesen festhalten. „Denn Theorien sind lediglich systematische Generalisierungen, während professionelles Handeln den Transfer auf die je besondere [klientele] Situation zu leisten hat“ (Kreft/Mielenz 2005, S.661). Nach Müller bedeutet sozialpädagogische Professionalität auch, mit der Ungewissheit umzugehen zu können, nicht immer sofort zu wissen, um welche Art Problem- oder Sachlage es sich handelt. Es beinhaltet ebenso zu wissen, dass *professionelles Handeln* nicht gleich zu setzten ist mit der Suche nach Problemlösungen, sondern dass die Entwicklung konkrete Beziehungsarbeit mit dem Klienten erfordert. Es bedeutet weiterhin widerstrebende Interessen und Bedürfnisse zu berücksichtigen und Kompromisse zu finden. Oftmals beinhaltet *professionelles Handeln* auch, dass gemeinsam erarbeitete Ziele und das gemeinsame Erreichen dieser Ziele, nicht allein

in der Hand eines Sozialarbeiters liegen. Diese Situation tritt ein, wenn zum Beispiel der Klient auch *ein Fall* anderer Instanzen ist, die mehr Einfluss haben auf das Klientenschicksal. Das erfordert wiederum „Kompetenzen der Netzwerkarbeit, wozu auch die Fähigkeit eines nicht unterwürfigen, aber realistischen Umgangs mit Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen gehört“ (Müller 2002, S. 742).

Professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit impliziert indes nicht nur interdisziplinäres Wissen und theoretisches Können, sondern auch den mit Umgang mit Menschen. Empathie und Soziale Kompetenz sind keine Fähigkeiten die durch Lehrveranstaltungen vermittelt werden können.

„Die alltagspraktische Dimension besteht schlicht darin, dass professionelles Können nie nur das umfasst, was durch Ausbildung, Training, kasuistische und theoretische Reflexion erworben werden kann, sondern immer auch aus lebensgeschichtlich erworbenen Fähigkeiten, ‚gesundem Menschenverstand‘, Erfahrungen, persönlichen Stärken und Schwächen“ (Müller 2002, S. 748).

Professionelles Arbeiten ist demnach ein Konglomerat aus theoretischem Wissen, praktischen Fertigkeiten und persönlichen Eigenschaften.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass professionelles Handeln für das berufliche Vorankommen eine wichtige Grundvoraussetzung darstellt. Professionalität impliziert Statuszuwachs und Anerkennung. Es ist aber auch deutlich geworden, dass Professionalität keine Eigenschaft ist, die während eines Studiums oder einer Ausbildung erworben wird. Professionalität unterliegt einem kontinuierlichen Entwicklungsprozess und impliziert gleichsam die Aufforderung diesen Prozess durch beständiges Lernen fortzuführen. Professionelles Arbeiten muss erlernt werden. Das erfordert Eigenschaften wie Disziplin und Ausdauer, die auch für den beruflichen Aufstieg von enormer Bedeutung sind.

4.2.3 Exkurs - die „sanfte“ Karriere

In den letzten Jahren konnte eine Trendwende in der Karriereplanung beider von Frauen und Männern beobachtet werden. Die vorherigen Kapitel haben zeigen können, dass berufliche Karriere für viele Menschen nicht unbedingt der Aufstieg in eine Leitungsposition bedeutet.

Für beide Geschlechter gewinnt die so genannte *sanfte* Karriere zunehmend an Bedeutung. Gemeint ist damit ein breiter werdendes Spektrum an Karrierevorstellungen. Diese Karriereform beinhaltet zwar nach wie vor einen beruflichen Aufstieg, Erfolg und ein höheres Gehalt, aber auf der anderen Seite auch genügend Zeit für Familie, Freunde und eigene Interessen zu haben. Trotz ungeminderter Karriere- und Aufstiegs motivation

wollen einige Menschen ihrer Karriere keinen exklusiven und ausschließlichen Stellenwert mehr in ihrem Lebensplan zuordnen. Sie wollen beides und versuchen Lösungswege zu finden die berufliche Karriere und das private Leben miteinander zu vereinbaren (vgl. Abele 1994, 114- 115).

„Karriere ja, aber mit subjektivem ‚Sinn‘ und in Kombination mit der Verfolgung anderer Lebensziele“ (Abele 1994, S. 115). Seeg weist darauf hin, dass Karrierevorstellungen sich in Zukunft grundsätzlich verändern werden. Menschen werden sich zunehmend früher darüber bewusst, welchen Preis eine berufliche Karriere mit sich bringen kann. So zum Beispiel negative Auswirkungen auf die Partnerschaft, das Familienleben oder die Gesundheit (vgl. Seeg 2000, S. 61). Karriere machen, aber nicht um jeden Preis. „[...]Die Relation von ‚Aufwand‘ und ‚Ertrag‘ [müssen] im richtigen Verhältnis stehen“ (Seeg 2000, S. 61). Auch Meinhold weist in ihrem Buch „Sozialarbeiterinnen. Frauenkarrieren“ (1993) auf den oben erwähnten Wertewandel hin. „Nicht mehr allein Geld und Status bestimmen den Wert einer Arbeit, sondern auch die Frage, inwieweit die Arbeit der eigenen Selbstentfaltung dient“ (Meinhold 1993, S. 21). Die individuelle Bedeutung von Karriere scheint immer mehr in den Vordergrund zu rücken und wird zukünftige Karriereverläufe dahingehend beeinflussen.

4.3 Resümee

Im Verlauf des vierten Kapitels ist deutlich geworden, dass genügend Möglichkeiten und Wege für einen beruflichen Aufstieg auch in der Sozialen Arbeit vorliegen. Sie werden diesem Berufszweig nicht vorenthalten, wie anfangs vermutet wurde. Die Karrieremöglichkeiten und Karrierechancen werden aber offenbar nicht hinreichend genutzt, beziehungsweise wollen vielleicht auch nicht genutzt werden. Viele Sozialarbeiter legen offenbar keinen gesteigerten Wert auf Karriere, zumindest nicht in der Form unter welcher beruflicher Aufstieg in der vorliegenden Arbeit verstanden wird. Karriere- und Geldoptionen sind für die meisten Studierenden bei der Studiengangwahl Soziale Arbeit kaum von Bedeutung, während zwischenmenschliche Aspekte viel mehr in den Vordergrund treten. Dies trifft wohl auch auf die Gruppe der berufstätigen Sozialarbeiter zu. „Bei denjenigen, die sich nicht höher bewerben würden, fällt unter anderem bei mehr als 75% eine Zufriedenheit mit der jetzigen Arbeitssituation auf, und zwar auch bei jenen, die sich nicht leistungsgerecht bezahlt fühlen“ (Meinhold 1993, S. 28). Zudem wurde auch hier noch

4. Karrieremöglichkeiten in der Sozialen Arbeit

einmal deutlich, dass berufliches Fortkommen nicht immer unbedingt mit Aufstiegsstreben zusammenhängt, was aber sowohl für Frauen als auch für Männer gleichermaßen zutrifft. Das mangelnde Interesse an einer Karriere um jeden Preis, [...] darf nicht verkürzt als Folge von Arbeitsunlust oder von ‚freizeit-orientierten Schonhaltungen‘ interpretiert werden, sondern spiegelt den Wunsch nach einer sinnvollen Arbeit wider, die zu den überberuflichen, persönlichen Werten paßt“ (Meinhold 1993, S. 28).

Das lässt auf den zuvor erwähnten Wandel des gegenwärtigen Karriereverständnisses schließen. Das Konzept der sanften Karriere scheint auf dem Vormarsch zu sein.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass nichts gegen einen beruflichen Aufstieg in der Sozialen Arbeit spricht. Es sind nicht die mangelnden Karrieremöglichkeit und Aufstiegsoptionen die eine Karriere verhindern, sondern die Sozialarbeiter selbst, weil sie Karrieremöglichkeiten zu wenig in Anspruch genommen. Vielleicht wandelt sich aber auch das gegenwärtige Verständnis von Karriere allgemein und in der Sozialen Arbeit sind diese Veränderung besonders gut sichtbar. Dennoch sollte es zur zentralen Aufgabe des Studienfachs der Sozialen Arbeit werden das Bewusstsein von Studierenden für Karriere zu öffnen, mit dem Ziel Karriere in der Sozialen Arbeit *salonfähig* zu machen. Das könnte zum Beispiel über die Etablierung von Karriereberatungsstellen an Hochschulen erreicht werden. So können zumindest diejenigen, die sich *für* einen beruflichen Aufstieg entscheiden, Anregungen und Unterstützung bekommen und müssen nicht alles dem Zufall überlassen.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Rückblickend ist in der vorliegenden Arbeit ein sehr vielschichtiges, aber vor allem auch abstraktes Thema behandelt worden. Im Verlauf konnten einige Aspekte herausgearbeitet werden, die einen Rückschluss darauf zulassen, weshalb Karriere in der Sozialen Arbeit bisher kaum von Bedeutung war. Es konnte jedoch nicht gezeigt werden, dass Karriere und Soziale Arbeit in Widerspruch zueinander stehen. Die Suche nach Erklärungen stellte sich zeitweise als sehr schwierig dar und die Ergebnisse fielen insgesamt anders aus als zuvor vermutet. Ebenso konnte dem Anspruch der geschlechterneutralen Betrachtung der Hypothese nur schwerlich gerecht werden, da die Soziale Arbeit durch die gesamte Entwicklungsgeschichte hindurch extreme Wandlungen bezüglich der Geschlechterverhältnisse aufweist und heute zumindest empirisch betrachtet als Frauenberuf bezeichnet werden kann. Erschwerend kam hinzu, dass kaum spezifische Literatur über *Karriere in der Sozialen Arbeit* zu finden ist. Zwar liegen einige Untersuchungen über Sozialarbeiterinnen und Karriere vor, aber viele können gegenwärtig nicht mehr als aktuell bezeichnet werden. Über Männer in der Sozialen Arbeit und ihr Verhältnis konnten überhaupt keine speziellen Studien ausfindig gemacht werden. Im Folgenden sollen alle relevanten Aspekte aus Gründen der Übersichtlichkeit noch einmal zusammengefasst dargestellt werden.

Die Geschichte der Sozialen Arbeit als Erklärungsansatz für die Ausgangshypothese hat nicht zeigen können, dass Karriere und Soziale Arbeit in Widerspruch zueinander stehen. Es konnten jedoch genügend Ursachen herausgearbeitet werden, die das verminderte Assoziationsverständnis beider Komponenten erklären. Die moderne Soziale Arbeit, wie sie heute existiert, stellte trotz Jahrhunderte langer Tradition lange kein offizielles Berufsbild dar. In ihrer wechselhaften Geschichte sind ihr verschiedene Charaktere zugeschrieben worden. So stellte sie im Mittelalter eine religiös motivierte Jedermannstätigkeit dar, im Zeitalter des Absolutismus ein gesellschaftliches Statussymbol, im Kaiserreich ein Instrument der Emanzipationsbestrebungen der bürgerlichen Frauen und unter nationalsozialistischer Herrschaft, eine Hilfstätigkeit die an der Durchführung von Massenvernichtungspläne beteiligt war. Es zeigte sich, dass die Motive sozialer Hilfeleistungen jener Epochen weniger auf Altruismus gründeten, als vielfach auf ganz weltlichen und vor allem menschlichen Motiven.

Die fortwährenden Instrumentalisierungen aus gesellschaftlichen, politischen, aber auch individuellen Gründen stellten lange ein Hindernis für die Anerkennung der Sozialen Arbeit als Beruf dar und damit auch das Zugeständnis von beruflicher Karriere. Ein Bewusstsein für berufliche Karriere im Verständnis der vorliegenden Arbeit konnte sich somit erst spät entwickeln.

Mit der bürgerlichen Frauenbewegung wandelte sich das Geschlechterverhältnis in der Sozialen Arbeit. Aus einem vormals männlich dominierten Tätigkeitsfeld wird ein exklusiver Beruf für Frauen. Diese Veränderung führt zu einer anderen geschichtlichen Ursache, die als Hindernis von Karriere und Soziale Arbeit herausgearbeitet werden konnte: die andauernde Codierung als *typischer Frauenberuf*. Obwohl die Soziale Arbeit heute ein ausdifferenziertes Arbeitsfeld darstellt, das mit den anfänglichen typisch weiblichen Fürsorgetätigkeiten kaum noch etwas gemein hat, hat sich bis in die Gegenwart nur wenig an diesem Image geändert. Die sogenannten *typische Frauenberufe* sind bis in die Gegenwart mit weniger Status, Prestige und materiellen Ressourcen verbunden, als männliche Tätigkeiten.

Auf der zweiten Ebene wurde die vermutete Widersprüchlichkeit vor dem Hintergrund beleuchtet, dass Frauen und Männer ein unterschiedliches Verständnis von Karriere aufweisen. Verschiedene Studien haben allerdings deutlich gezeigt, dass es kaum geschlechterspezifische Unterschiede bezüglich Karriereorientierung und Karrieremotivation gibt. Es mag wohl individuelle Deutungen von Karriere geben, aber auch diese sind nicht per se geschlechterspezifisch. Es gibt sowohl Frauen als auch Männer deren Lebensplanung *Karriere* nicht als oberste Priorität vorsieht. Es hat sich allerdings auch gezeigt, dass diejenigen Frauen die aufsteigen wollen, mit massiven Karrierehindernissen konfrontiert werden. Als besonders zähe Hindernisse haben sich ganz allgemein die geschlechterspezifische Sozialisation, gesellschaftliche Geschlechterrollenzuschreibungen und die daraus resultierende geschlechterspezifische Arbeitsteilung herausgestellt. In der Konstituierung der Sozialen Arbeit als *typischer Frauenberuf* zeigen sich die genannten Ursachen am deutlichsten. Überraschenderweise tauchten im Verlauf der Arbeit Hinweise dafür auf, dass die moderne Soziale Arbeit für viele Frauen scheinbar eine ideale Möglichkeit ist, berufliches Vorankommen und Familie miteinander zu vereinbaren. Zum Beispiel durch die Option der Teilzeitbeschäftigung. Aus diesem Verständnis heraus ist mit Karriere nicht der berufliche Aufstieg, sondern für Frauen zunächst einmal die Möglichkeit des beruflichen Einstiegs gemeint.

Auch mit diesem Erklärungsansatz konnte die Ausgangshypothese nicht bestätigt werden. Karriere in der Sozialen Arbeit ist nicht unmöglich. Allerdings ist deutlich geworden, dass die schwierige Verwirklichung von Karriere in der Sozialen Arbeit nicht vordergründig im Berufsbild selbst begründet liegt, sondern in dem Umstand, dass die Mehrheit der in der Sozialen Arbeit Berufstätigen, also Frauen, mit Karrierehindernissen konfrontiert werden, die sie oftmals auf einen beruflichen Aufstieg verzichten lassen. Es kann demnach konstatiert werden, dass die Soziale Arbeit bis heute ein weiblicher Beruf unter vornehmlich männlicher Leitung geblieben ist.

Im letzten Kapitel konnten einige karrierefördernde Grundvoraussetzungen und Maßnahmen, sowie Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs herausgearbeitet werden, die sich grundsätzlich auch in der Sozialen Arbeit umsetzen lassen. Es fehlen anders ausgedrückt nicht die Karrieremöglichkeiten in der Sozialen Arbeit, sondern es fehlt die Motivation seitens der Sozialarbeiter diese zu nutzen. Es hat sich gezeigt, dass viele angehende Sozialarbeiter schon zu Beginn des Studiums wenig Wert auf Karriere- und Einkommensoptionen in ihrem zukünftigen Beruf legen. Neben dem ganz normalen Verzicht auf berufliche Karriere, der sowohl bei Frauen als auch bei Männern zu finden ist, scheint dies auch ein Grund dafür zu sein, dass Karriere in der Sozialen Arbeit bisher kaum von Bedeutung war.

Abschließend bleibt anzumerken, dass das Thema *Karriere in der Sozialen Arbeit* einer weiterführenden Auseinandersetzung und Erforschung bedarf. Die konkrete Auseinandersetzung der Sozialen Arbeit mit der arbeitsmarktpolitischen Chancengleichheit von Frauen und Männern, aber auch die Codierung der Sozialen Arbeit als *typischer Frauenberuf*, die von vielen Autoren als Karrierehindernis betrachtet wird, stehen dabei im Mittelpunkt der Betrachtungen. Zudem erscheint es interessant Begründungen für das allgemeine und geschlechterneutrale Desinteresse von Sozialarbeitern gegenüber Karriere herauszuarbeiten. Darüber hinaus obliegt es den Ausbildungsstätten der Sozialen Arbeit Konzepte für den Umgang mit Karriere zu entwickeln und diese auf den Weg zu bringen, damit eine berufliche Karriere für diejenigen, die sie machen wollen, möglich wird.

Letztlich konnte kein Widerspruch zwischen Karriere und der Sozialen Arbeit herausgearbeitet werden. Eine berufliche Karriere in der Sozialen Arbeit ist prinzipiell möglich wird aber nur von einer kleinen Gruppe von Sozialarbeitern tatsächlich genutzt. Es ist nicht der Beruf selbst, der eine Karriere erschwert oder gar verhindert. Es ist auch nicht die Gesamtheit aller in der Sozialen Arbeit Berufstätigen, die von Karrierehindernissen betroffen sind. Es betrifft fast ausschließlich die in der Sozialen Arbeit tätigen Frauen. Die Soziale Arbeit ist offenbar ein Spiegelbild der fortwährenden Chancenungleichheit

zwischen Frauen und Männern. Sie fungiert in gewisser Weise als ein Vergrößerungsglas der Gesellschaft und zeigt was manchmal fast vergessen zu sein scheint: nämlich das Frauen noch immer in vielen gesellschaftlich relevanten Bereichen des Lebens benachteiligt werden.

Die drängendste Frage allerdings, die zurückbleibt und viel Unverständnis hinterlässt, ist folgende: was hindert eine moderne Gesellschaft an der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit. Die im Verlauf der Arbeit beschriebenen Mechanismen der ungleichen Behandlung auf dem Arbeitsmarkt, aber auch die strukturellen Karrierehindernisse sind seit langem bekannt ist. Zudem sind Phänomene wie das Soziale Geschlecht, Geschlechterrollenzuschreibung oder geschlechterspezifische Arbeitsteilung gesellschaftlich konstruiert. Das bedeutet, dass sie auch auflösbar sind. Wie auch immer konnte keine vernünftiger Grund für die Minderbewertung weiblicher Tätigkeiten gefunden werden, selbst wenn sie als typisch weiblich konnotiert werden. Dennoch, es geht in dieser Arbeit nicht darum Sozialarbeiterinnen, oder Frauen in ihrer Allgemeinheit, in der hilflosen Opferrolle darzustellen. Denn immerhin wird hier doch ein gesamtgesellschaftliches Problem angesprochen, dass beide Geschlechter betrifft.

Was die eigene Karriere betrifft, so ist letztlich jeder selbst dafür verantwortlich, berufliche Chancen einzufordern und vor allem umzusetzen.

„Denn wer nach oben will, muss springen. Dazu gehört Mut – auch der Mut zu scheitern“ (Huber 2009, S. 107).

6. Literaturverzeichnis

Abele, Andrea/ Hausmann, Andrea; Weich, Marion (1994):

Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker. 1. Aufl. Bielefeld: Kleine Verlag.

Alice- Salomon- Hochschule, Berlin (2008):

Masterstudiengänge. Praxisforschung in der Sozialen Arbeit und Pädagogik. Abschluss/Perspektiven. URL: <http://www.ash-berlin.eu./index.php?id02514>.

Amthor, Ralph- Christian (2003):

Die Geschichte der Berufsausbildung in der Sozialen Arbeit. Auf der Suche nach Professionalisierung und Identität. Weinheim u.a.

Bieker, Rudolf (2008):

Erfolgreich bewerben im Erziehungs- und Sozialektor. Ein Leitfaden. 1. Aufl. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Bischoff, Sonja (1990):

Frauen zwischen Macht und Mann. Männer in der Defensive. Führungskräfte in Zeiten des Umbruchs. 1. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.

Borutta, Manfred/ Giesler, Christine (2006):

Karriereverläufe von Frauen und Männern in der Altenpflege: Eine sozialpsychologische und systemtheoretische Analyse. Deutscher Universitäts-Verlag.

Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (Hg.) (2008):

Sinus Sociovision. Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen. Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum 'gender pay gap'. Unter Mitarbeit von Dr. Karsten Wippermann und Katja Wippermann. Rostock: Publikationsversand der Bundesregierung.

Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend; u.a. (Hg.) (2008a):

3. Bilanz Chancengleichheit. Europa im Blick. Rostock: Publikationsversand der Bundesregierung.

Cloos, Peter/ Züchner, Ivo (2005):

Das Personal der Sozialen Arbeit. Größe und Zusammensetzung eines schwer zu vermessenden Feldes. In: Thole, Werner (Hg) (2002): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.711- 730.

Ehrhardt- Kramer, Angelika (1996):

Frauen in Leitungspositionen im sozialen Bereich. In: Brückner, Margit (Hg) (1996): Frauen und Sozialmanagement. 3. Aufl. Freiburg im Breisgau: Lambertus- Verlag. S. 20-32.

Feldhoff, Kerstin (2006):

Soziale Arbeit als Frauenberuf- Folgen für sozialen Status und Bezahlung?!. In: Zander, Margherita/ Hartwig, Luise/ Jansen, Irma (Hg) (2006): *Geschlecht Nebensache? –Zur Aktualität der Gender- Perspektive in der Sozialen Arbeit*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 33- 55.

Gildemeister, Regine (2001):

Soziale Konstruktion von Geschlecht: Fallen, Missverständnisse und Erträge einer Debatte, In: Rademacher, Claudia/ Wiechens, Peter (Hrsg.): *Geschlecht – Ethnizität – Klasse: Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*. Opladen: Leske + Budrich, S. 65 – 90.

Hennig, Margaret/ Jardim, Anne (1987):

Frau und Karriere. Erwartungen, Vorstellungen, Verhaltensweisen. Rowohlt Verlag.

Hering, Sabine (2006):

Differenz oder Vielfalt? -Frauen und Männer in der Geschichte der Sozialen Arbeit. In: Zander Margherita, Hartwig Luise Jansen Irma (Hg.) (2006): *Geschlecht Nebensache? Zur Aktualität der Gender- Perspektive in der Sozialen Arbeit*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 18-32.

Hering, Sabine/ Münchmeier, Richard (2005):

Geschichte der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 3. Aufl. Weinheim und München: Juventa.

Hermes- Kissling, Sylvia (1996):

Abschluß und wie weiter? Der Ratgeber für Frauen zur Berufsplanung. 1. Aufl. Berlin: Orlanda Frauenverlag GmbH.

Huber, Brigitte (2009):

Frauen auf dem Sprung. Das Update. Brigitte-Studie im Krisenjahr. In: *Brigitte*. Nr. 21. 23. Sept. 2009, S. 106-108.

Jünemann, Rita (2000):

Geschlechtstypische Identitätsbildungsprozesse in der professionellen Arbeit. Eine geschlechtsvergleichende Untersuchung. Leske + Budrich, Opladen.

Köppel, Monika (2007):

Selbstständigkeit dient der Professionalisierung Sozialer Arbeit. Auf dem Weg zu einem „Erbringungsmix“ sozialer Dienstleistungen. In: *Blätter der Wohlfahrtspflege*, Jg 2007, H. 6, S. 206-207.

Kreft, Dieter/ Mielenz, Ingrid (2005):

Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. 5. Aufl., Juventa.

Küster, Ernst-Uwe (2005):

Qualifizierung für die Soziale Arbeit. Auf der Suche nach Normalisierung, Anerkennung und dem Eigentlichen. In: Thole, Werner (Hg) (2002): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 2., Überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 823- 847.

Lothar Böhnisch, Heide Funk (2002):

Soziale Arbeit und Geschlecht. Theoretische und praktische Orientierungen. Weinheim und München: Juventa.

Meinhold, Marianne (1993):

Sozialarbeiterinnen- Frauenkarrieren. Karrierewünsche und Aufstiegshindernisse bei Sozialarbeiterinnen im öffentlichen Dienst unter Miterarbeit von Dietlinde Peters. VOTUM Verlag.

Mogge-Grotjahn, Hildegard (2004):

Gender, Sex und Gender Studies. Eine Einführung. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.

Müller, Burkhard (2005):

Professionalisierung. In: Thole, Werner (2002) (Hg): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 731-750.

Müller, C. Wolfgang (2006):

Wie Helfen zum Beruf wurde. Eine Methodengeschichte der Sozialen Arbeit. Beltz- Verlag Weinheim, Basel, 4. Aufl.

Munz, Claudia (2005):

Berufsbiografie selbst gestalten. Wie sich Kompetenzen für die Berufslaufbahn entwickeln lassen. 1. Aufl. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Rademacher, Claudia/ Wiechens, Peter (Hrsg.) (2001): Geschlecht – Ethnizität – Klasse: Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz. Opladen: Leske + Budrich.

Riemann, Ilka (1985):

Soziale Arbeit als Hausarbeit. Von der Suppendame zur Sozialpädagogin. Frankfurt a.M.: Fachhochschule Frankfurt a. M.

Sachße, Christoph (2003):

Mütterlichkeit als Beruf. Sozialarbeit, Sozialreform und Frauenbewegung 1871 bis 1929. 3. Aufl. Weinheim: Beltz Votum (Kasseler Studien zur Sozialpolitik und Sozialpädagogik, 1).

Sachße, Christoph/Tennstedt, Florian (1980):

Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland. Vom Spätmittelalter bis zum 1. Weltkrieg. Verlag W. Kohlhammer GmbH. Stuttgart u.a.

- Sachße, Christoph/Tennstedt, Florian (1988):
Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland. Band 2. Fürsorge und Wohlfahrtspflege
1871-1929. Verlag W. Kohlhammer GmbH. Stuttgart u.a.
- Salomon, Alice (1927):
Die Ausbildung in der Sozialen Arbeit. Berlin W 8 / Carl Heymanns Verlag.
- Schilling/Zeller (2007):
Soziale Arbeit. Geschichte, Theorie, Profession. Weinheim u.a. , 3.Aufl.
- Schulte - Florian, Gabriele (1999): Determinanten der Karriere: eine theoretische Analyse
unter Berücksichtigung geschlechterspezifischer Besonderheiten. München u.a.
- Schünemann, Claudia (2001):
Individuelle Karriereverläufe von Sozialarbeiterinnen in Führungspositionen.
Abschlußbericht des AGIP- Forschungsprojekts unter der Leitung von Prof. Dr. Sabine
Brombach. 1. Aufl. Braunschweig (Schriftenreihe, 8).
- Seeg, Britta (2000):
Frauen und Karriere. Strategien des beruflichen Aufstiegs. 1. Aufl. Frankfurt a. M.:
Campus Verlag.
- Thole, Werner (2005): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 2., über-
arbeitete und aktualisierte Ausgabe. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wendt, Wolf Rainer (2005):
Helfertraining und Akademisierung- Grundlinien der Ausbildungsgeschichte. In: Thole,
Werner (2002) (Hg): Grundriss Sozialer Arbeit. 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden:
VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 805- 822.
- Zander, Margherita/ Hartwig, Luise/ Jansen, Irma (Hrsg) (2006):
Geschlecht Nebensache? –Zur Aktualität der Gender- Perspektive in der Sozialen Arbeit.
1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.