

Frauen haben andere Prioritäten

Erfolgreich selbstständig in der Sozialen Arbeit – eine Frage des Geschlechts?

■ Jenny Kühne

Hitherto self-employment was not common in social work. In areas traditionally dominated by women the proportion of self-employment is rather low. Perhaps there is a connection between the two statements.

Jusqu'ici le travail indépendant était plutôt rare dans le champ social. Dans les secteurs professionnels traditionnellement à dominante féminine la part des indépendants est plutôt faible. Peut-être y a-t-il là un lien de cause à effet.

Jenny Kühne erhielt im Februar 2007 für ihre Diplomarbeit »Frauen, Selbstständigkeit und Soziale Arbeit – eine geschlechtsspezifische Annäherung an eine neue Beschäftigungsform Sozialer Arbeit« vom Fachbereich für Angewandte Sozialwissenschaften der Fachhochschule Köln eine Auszeichnung. Der nebenstehende Artikel fasst die Ergebnisse zusammen. E-Mail jennykuehne@gmx.de

Die selbstständige Soziale Arbeit war bisher gering verbreitet. In traditionellen Frauenberufen ist eine geringe Selbstständigkeitsquote charakteristisch: Möglicherweise gibt es einen Zusammenhang zwischen beiden Feststellungen.

In der Regel wird selbstständigen Unternehmen eine betriebswirtschaftliche, erfolgsorientierte Ausrichtung unterstellt. Aufgrund eines Frauenanteils von 68 Prozent in der Sozialen Arbeit (Statistisches Bundesamt 2005) ist jedoch davon auszugehen, dass sich auch die Selbstständigkeit durch frauenspezifische Besonderheiten und Bedarfe auszeichnet. (Die diesem Beitrag zugrunde liegende Diplomarbeit – vgl. Autorenhinweis – näherte sich der Kategorie Geschlecht aus der Richtung Frauenforschung. Aufgrund des hohen Frauenanteils in der Sozialen Arbeit liegt der Fokus der Darstellung auf den Bedürfnissen der weiblichen Sozialarbeitenden.)

Mangels wissenschaftlicher Daten über geschlechtsspezifische Selbstständigkeit in der Sozialen Arbeit hat sich die Autorin dieser Fragestellung in ihrer Arbeit auf folgendem Weg genähert: Die Themen Frauen, Soziale Arbeit und Selbstständigkeit wurden in einem ersten Schritt zunächst einzeln untersucht. Daran anschließend wurden alle doppelt überschrittenen Themen bearbeitet: Frauen und Soziale Arbeit, selbstständige Soziale Arbeit und selbstständige Frauen. Aus den Ergebnissen der sechs Themenfelder wurden nun Schlussfolgerungen auf die geschlechtsspezifische Selbstständigkeit in der Sozialen Arbeit gezogen. Die Grafik auf Seite 212 verdeutlicht das Vorgehen.

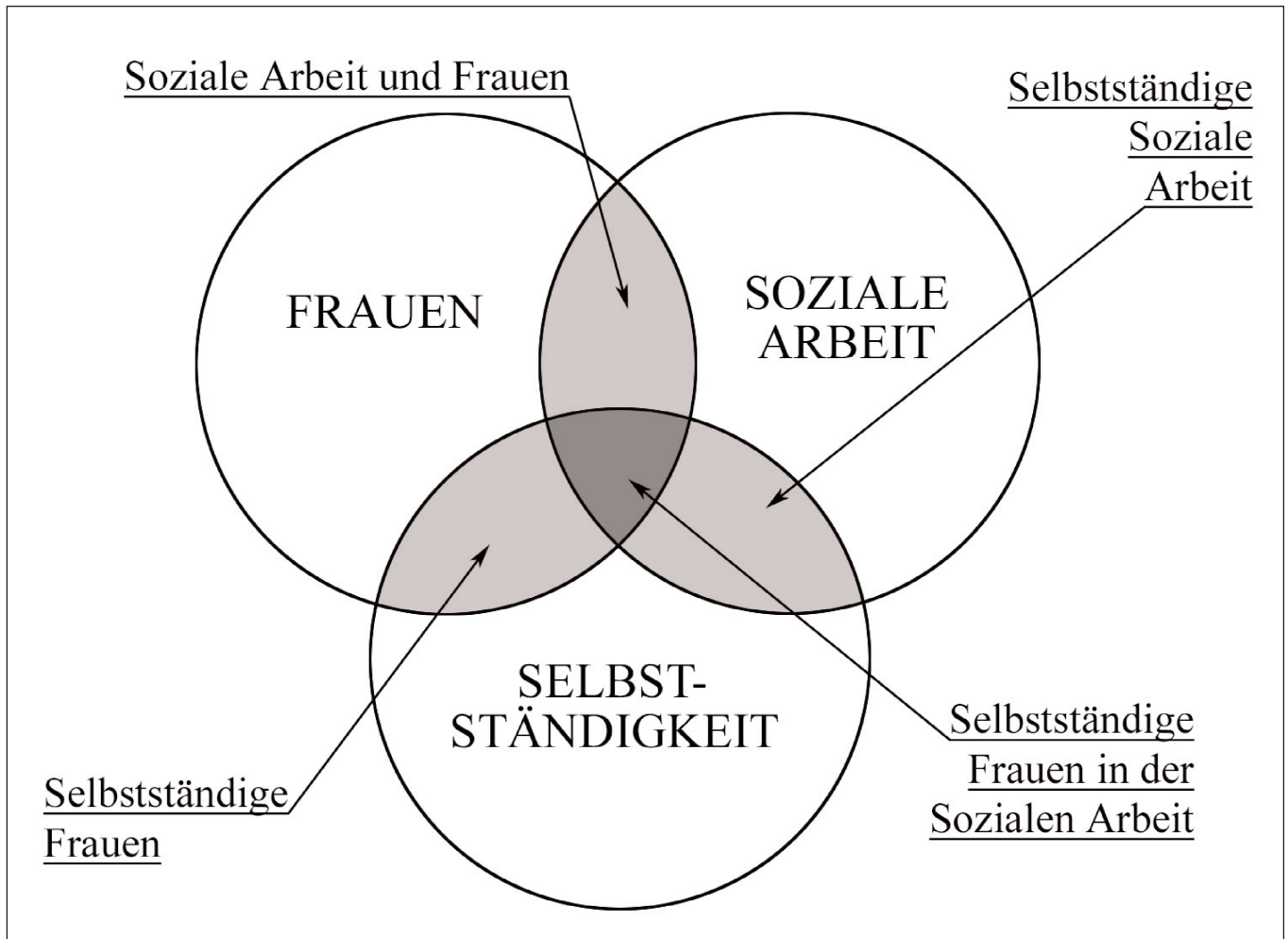
Die wichtigste Erkenntnis: Die Selbstständigkeit in der Sozialen Arbeit ist eine Selbstständigkeit von Frauen. Sie machen 70 Prozent aller Selbstständigen aus (Statistisches Bundesamt 2004, Oberlander 1997, 2). Das bedeutet, dass Bewertungskriterien und Darstellungskriterien allgemeiner Selbstständigkeit nicht funktionieren: Gewinne und Wachstum sind zur Beschrei-

bung nicht ausreichend, weil für Frauen Vereinbarkeitsziele im Mittelpunkt stehen (Leicht/Lauxen-Ulbrich 2004, 18, Döbler 1998, 342 f.). Diese verringern Wachstumsbestrebungen (Lasch/Wonneberger 2004, 113, Döbler 2000, 310). Teilzeitgründung ist eine für Frauen typische Gründungsform (Oberlander 2000, 17). Weibliche Selbstständigkeit wird neben Vereinbarkeitswünschen mit dem Bestreben nach Eigenverantwortung und Entscheidungsfähigkeit (Engel 2003, 196) und der drohenden oder bestehenden Arbeitslosigkeit (ZAB 2005) begründet.

Selbstständigkeit ist vergleichbar mit leitender Tätigkeit. Es werden Aufgaben wie Öffentlichkeitsarbeit, Sozialmanagement und Verhandlungen mit Behörden übernommen, die entsprechend der hierarchischen Geschlechteraufteilung in der Sozialen Arbeit (Schimpf 2002, S. 204) eigentlich von Männern ausgeführt werden (Brandes 1998, S. 48 f.). Durch das Vordringen weiblicher Berufsangehöriger in selbstständige Berufsvollzüge könnte vermutet werden, dass das traditionelle Frauenbild in der Sozialen Arbeit eine Innovation erfährt.

Innerhalb der korporatistischen Strukturen haben die wenigen selbstständigen Männer entscheidende Vorteile gegenüber selbstständigen Frauen: Sie haben Führungserfahrungen, sie kennen behördliche Entscheidungsstrukturen und besitzen Verhandlungsgeschick (Schimpf 2002, 204, Breidenbach 2000, 61). Vorwiegend männlich besetzte behördliche oder private Entscheidungsträger (vgl. Rothfischer et al. 2000, 11, Breidenbach 2000, 11) entscheiden über die Art und den Umfang der Zusammenarbeit, wobei Frauen entsprechend geltender Geschlechterrollenstereotype dabei möglicherweise benachteiligt werden (vgl. Krumpholz 2004, 99 ff., Fröse 2002, 396).

In der Ressourcenausstattung sind selbstständige Frauen in der Sozialen Arbeit im Vergleich zu Frauen allgemein



vergleichsweise gut ausgestattet (vgl. Döbler 2000, 316 ff.): Es ist von Vorteil, wenn die Selbstständigkeit dort angesiedelt ist, wo branchenspezifische Kenntnisse bestehen. Fähigkeiten aus der Familienarbeit kommen den Frauen bei der

Aus diesen Befunden sollten Konsequenzen gezogen werden: Grundsätzlich ist empirisch zu untersuchen, welche geschlechtsspezifischen Besonderheiten in der selbstständigen Sozialen Arbeit vorliegen. Selbstständige Soziale Arbeit ist

einem fachlichen und geschlechtsspezifischen Beratungsangebot unterstützt werden. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund drohender Arbeitslosigkeit und Prekarität ist eine Erhöhung der Selbstständigkeit in Vollzeit anzustreben. ♦

»Die Selbstständigkeit in der Sozialen Arbeit ist eine Selbstständigkeit von Frauen«

Berufsausübung zugute. Wenn schon Berufserfahrung besteht, ist auf ein vielfältiges Netzwerk zurückzugreifen. Nur die finanzielle Ressourcenausstattung ist durch geringe Einkünfte in der Sozialen Arbeit und die fehlende Bereitschaft der Banken, Gründungen im sozialen Sektor zu finanzieren, branchenspezifisch gering. Staatliche Unterstützungsprogramme wie das Überbrückungsgeld können diesen Mangel nur begrenzt auffangen.

unter dem Geschlechteraspekt in Lehre, Wissenschaft und Berufsalltag darzustellen, zu diskutieren und zu entwickeln. Die traditionelle Arbeitsteilung wird durch selbstständige Berufsvollzüge aufgebrochen.

Dazu sollte eine geschlechtsspezifische Gründungsberatung für Sozialarbeitende geschaffen werden. Es ist weiterhin von berufspolitischem Interesse, dass auch nebenerwerbliche Gründungswillige mit

Literatur

Brandes, Holger 1998: Geschlecht, Habitus und soziale Praxis. In: Brandes, Holger und Roemheld, Regine (Hg.): Männernormen und Frauenrollen. Geschlechterverhältnisse in der Sozialen Arbeit. Leipzig, Evangelische Verlags-Anstalt, S. 29–52.

Breidenbach, Sonja 2000: Frauen gestalten Soziale Arbeit. Soziale Arbeit zwischen geistiger Mütterlichkeit und Professionalität. Münster, Lit.

Döbler, Thomas 1998: Frauen als Unternehmerinnen. Erfolgspotenziale weiblicher Selbstständiger. (Gabler Edition Wissenschaft), Wiesbaden, Gabler.

Döbler, Thomas 2000: Theoretische Überlegungen zur Analyse von Geschlechtsspezifika von Unternehmerinnen und Unternehmern. In: Bandhauer- Schöffmann, Irene/Bendl, Regine (Hg.): Unternehmerinnen: Geschichte und Gegenwart selbstständiger Erwerbstätigkeit von Frauen, Frankfurt am Main, Lang, 296–334.

Engel, Alexandra 2003: Autonomie und Anerkennung. Professionalität und Handlungsspielräume selbstständiger Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter. Eine qualitativ-empirische Studie, Dissertation, Universität Kassel, Internet <http://opus.uni-kassel.de/opus/htdocs/volltexte/2004/99> am 28.11.2005.

Fröse, Marlies 2002: Geschlechterverhältnisse in Institutionen. In: Göttert, Margit/Walser, Karin (Hg.): Gender und soziale Praxis. (Werkstattberichte des gFFZ, 1), Königstein/Taunus, Ulrike Helmer Verlag, 391–411.

Krumpholz, Doris 2004: Einsame Spitze. Frauen in Organisationen. Wiesbaden, Verlag für Sozialwissenschaften.

Lasch, Vera/Wonneberger, Eva 2004: Berufliche Selbstständigkeit als neues Feld geschlechtsspezifischer Beratungs- und Forschungsstrategien. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, H. 2/3, Jg. 22, 112–125.

Leicht, René/Lauxen-Ulbrich, Maria/Strohmeyer, Robert 2004: Selbstständige Frauen in Deutschland: Umfang, Entwicklung und Profil. In: KfW Bankengruppe (Hg.): Chefinnensache. Frauen in der unternehmerischen Praxis. Heidelberg, Physika, 1–32.

Oberlander, Willi. 1.8.1997: Bedarf an Humandienstleistungen wächst. Chancen für Jungunternehmer. Hilfe von außen für Sozialfälle im Betrieb. In: Handelsblatt Nr. 146, Jg. 55, 2.

Oberlander, Willi 2000: Selbstvertrauen durch Information. In: FORUM sozial, H. 1, Jg. 11, 17–19.

Rothfischer, Doris/Oberlander, Willi/Glahn-Nüßel, Gabriele/Engel, Stefan 2000: Ich mache mich selbstständig im sozialen Bereich. Von der Idee und Marktchance bis zur Finanzierung, Weinheim und Basel, Beltz.

Schimpf, Elke 2002: Geschlechterpolarität und Geschlechterdifferenz in der Sozialpädagogik. In: Göttert, Margit/Walser, Karin (Hg.): Gender und soziale Praxis. (Werkstattberichte des gFFZ, 1) Königstein/Taunus, Ulrike Helmer Verlag, 197–216.

Statistisches Bundesamt 2004: Erwerbstätige nach Berufsordnungen/-gruppen und Stellung im Beruf. BO 2.

ZAB (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit) (Hg) 2005: Sozialpflegerische Berufe. Kurzinformationen für Arbeitgeber. Bonn, Eigenverlag.

Beispiel Selbstständigkeit: Betriebliche Sozialberatung

Seit dem August 1998 arbeiten wir freiberuflich als Trainer, Moderator und Mediator in der von uns gegründeten »Betrieblichen Sozialberatung wiscon«. Wir bieten unternehmens- und arbeitsmarktorientierte soziale Dienstleistungen an. Die unternehmerische Tätigkeit gliedert sich in drei Schwerpunkte:

- betriebliche Sozialberatung als externe Dienstleistung für Klein-, Mittel- und Großbetriebe, Verwaltungen, Behörden und Verbände (allgemeinen Sozialberatung im Betrieb, psychosozialen Beratung und Begleitung für Mitarbeiter, Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung, Förderung der interkulturellen Kompetenz und Kommunikation, Führungskräfte-schulung zu Themen wie Abhängigkeitskrankungen, Fehlzeiten etc., Bearbeitung spezifischer Themen wie Mobbing, Motivationsmangel etc.)
- Mediation, Kommunikations- und Konfliktmanagement (aktuelle Konfliktvermittlung durch uns als Mediatoren, Entwicklung, Einführung und Begleitung von Konfliktlösungsmodellen in Betrieben, Bearbeitung von Gruppen und Teamkonflikten, Einführung und Coaching von betrieblichen Konfliktschlichtern, Basistraining zur Veränderung der Streit- und Kommunikationskultur im Betrieb, Schulungen zu Streß- und Konfliktmanagement, berufsbegleitende Jahresausbildung zum Mediator)
- Erweiterung der sozialen Kompetenz (Beziehungsmanagement im Dialog mit Mitarbeitern und in Mitarbeitergesprä-

chen, Mitarbeitermotivation und Verantwortungsbewusstsein, Teambildung und Teamentwicklung, Mitarbeiterzielvereinbarungs- und Rückkehrergespräche, kollegialer Umgang und Gruppenarbeit, Kommunikations- und Kooperationsproblemen, Persönlichkeitsentwicklung und Rollenfindung)

Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus pädagogischen, therapeutischen, kaufmännischen, technischen und juristischen Berufen ergänzen bei Bedarf unsere Arbeit.

Es war und ist unser Anliegen, die Freiberuflichkeit individuell nutzen und gleichzeitig in Form einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts (GbR) zusammenarbeiten zu können. Von Beginn an haben wir uns und unser Angebot auf privatwirtschaftliche Betriebe und Dienstleistungsunternehmen sowie öffentliche Verwaltungen und Behörden, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Leitungs- und Führungskräfte, Strukturen und Arbeitsorganisation ausgerichtet. Diese Ausrichtung hat sich als positiv erwiesen. Die Konzentration auf Mediation mit ihren diversen Handlungsfeldern und vor allem die daraus entstandene eigene persönliche Weiterentwicklung und Methoden- und Handlungskompetenz hat sich positiv auf unsere Freiberuflichkeit ausgewirkt.

Silke Fichtler und Wolfgang Hoppe
E-Mail wisconks@aol.com